

20.08.20

В які строки проводиться повідомна реєстрація?

Повідомна реєстрація проводиться протягом 14 робочих днів із дня, наступного після надходження угоди (договору) до реєструючого органу. (постанова КМУ від 13.02.2013 № 115)

З якого моменту починає діяти колективний договір після його укладення?

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі. (стаття 9 Закону України “Про колективні договори і угоди”)

На підприємстві є первинна профспілкова організація, але вона не погоджує проект колективного договору. Чи можливо в такому випадку укласти колективний договір між власником та представниками найманих працівників?

Відповідно до ст. 12 КЗпП колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю

членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Таким чином, ст. 12 КЗпП допускає можливість обрання найманими працівниками представника для ведення колективних переговорів і укладення колективного договору тільки в тому випадку, якщо на підприємстві відсутня первинна профспілкова організація (профспілка).

Ст. 12 КЗпП встановлює правило про межу допустимості, вона допустима лише за відсутності на підприємстві профспілкової організації.

На підприємстві створено три профспілкових організації. Як укласти колективний договір та розподілити зобов'язання профспілок?

Відповідно до вимог ст. 10 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гаранті діяльності» усі профспілки рівні перед законом і мають рівні права щодо здійснення представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки.

Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання.

Профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Роботодавцем не виконуються умови колективного договору. Чи існує

Відповідальність за невиконання?

Відповідно до статті 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення. Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди або відповідних комісій згідно статті 20 Закону.

Хто здійснює контроль за виконанням колективного договору?

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором.

Хто має звітувати про виконання колективного договору?

Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання.

Чи діють норми колективного договору після закінчення терміну, на який він укладений?

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки

сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором. (стаття 9 Закону України “Про колективні договори і угоди”)

Чи може орган реєстрації колективних договорів відмовити у реєстрації колективного договору?

Реєструючий орган не може відмовляти у повідомній реєстрації угоди (договору), повертати на доопрацювання, витребувати додаткові документи та встановлювати вимоги до оформлення угод (договорів). (постанова КМУ від 13.02.2013 № 115)

Чи можна до колективного договору включити більш розширені умови праці працівників підприємства чи лише загальні норми, які визначені законодавством?

Колективний договір укладається на основі чинного законодавства. Тому при внесенні до колективного договору умов, що суперечать законодавству, останні не мають сили, є нікчемними і застосовуватися не можуть. Водночас слід мати на увазі, що частина третя ст. 13 КЗпП України і ст. 7 Закону “Про колективні договори і угоди” допускають можливість внесення в колективні договори умов, що поліпшують становище працівників порівняно з законодавством (надають додаткові трудові і соціально-побутові пільги працівникам, а також додаткові гарантії). Такі умови колективних договорів є чинними. Вони не можуть вважатися такими, що суперечать законодавству.

Чи можна достроково припинити чинність колективного договору, та укласти новий договір?

Строк чинності колективного договору законодавством не регулюється. Сторони колективного договору мають право установити його на свій розсуд. У зв'язку із зміною обставин, що відбуваються у суспільно-політичному та соціально-економічному житті країни, певні зміни формуються і на підприємствах, тому виникає необхідність у внесенні до діючого колективного договору певних змін чи доповнень.

Можливі внесення змін і доповнень до чинного колективного договору підлягають повідомній реєстрації відповідно до п. 1 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 р. № 115 зі змінами, внесеними та затвердженими Постановою КМУ від 21.08.2019 р. № 768.

Згідно зі статтею 14 Закон України «Про колективні договори та угоди» зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його чинності можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному колективним договором, угодою. У колективному договорі може встановлюватися спрощений порядок внесення змін і доповнень до колективного договору (наприклад, за погодженням між сторонами колективного договору без затвердження змін та доповнень зборами чи конференцією трудового колективу).

Чи необхідно знайомити працівників із змістом колективного договору?

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.

Чи обов'язкова реєстрація колективного договору в місцевих держорганах, чи достатньо буде протокольно прийняти колективний договір між роботодавцем та представником трудового колективу?

Колдоговір набуде статусу завершеного документа локального характеру лише за умови його реєстрації в установленому порядку.

Уникати процедури реєстрації колдоговору не радимо, оскільки її передбачено ст. 15 КЗпП України. Як саме це здійснюється, визначено постановою КМУ від 13.02.13 р. № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (далі – Порядок № 115). Метою такої реєстрації, насамперед, є розгляд та визначення відповідності колдоговорів законодавству, а якщо в нормах колдоговору виявлено порушення – надання рекомендацій щодо їх усунення.

Чи обов'язкове укладання колективного договору на підприємстві, якщо не має профспілки або є декілька профспілок?

Конституцією України закріплено право кожного громадянина на працю та гарантії реалізації цих прав. Колективний договір є дієвим інструментом соціального захисту найманих працівників та стимулом дотримання роботодавцями вимог чинного законодавства про працю та інших питань соціальної політики.

Частиною 7 статті 65 Господарського кодексу України визначено, що на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Вимоги до змісту і порядок укладення колективних договорів визначаються законодавством про колективні договори.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Окрім цього колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Сторонами колективного договору виступають з одного боку – власник або уповноважений ним орган, з другого боку – один або декілька первинних профспілкових або інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів, а у разі відсутності таких органів – представники трудящих, обрані на загальних зборах трудового колективу та уповноважені на укладання колективного договору.

За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору.

Чи обов'язково включати у колективний договір питання видачі працівникам засобів індивідуального захисту, спецодягу?

Так. Відповідно до ст. 20 ЗУ «Про охорону праці» у колективному договорі сторони передбачають забезпечення працівникам гарантій з охорони праці на рівні, не нижчому за законодавчо встановлений, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці.

Чи поширюється дія колективного договору на працівників, які були прийняті на роботу після його укладення?

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від дати укладення трудового договору з працівником або дати прийняття колективного договору.

Чи поширюється дія колективного договору на працівників, які не є членами профспілки?

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

Чи припиняється дія колективного договору у разі зміни власника?

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

Що відбувається із колективним договором у разі реорганізації підприємства?

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

Як відбувається звітування про виконання умов укладеного колективного договору?

Частиною третьою статті 15 Закону України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII встановлено, що сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання.

Крім того, про необхідність звітування виборним профспілковим органом підприємства, установи, організації про виконання колективного договору саме на загальних зборах трудового колективу вказано у статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Розгляд та схвалення проекту колективного договору здійснюється також загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Відповідно до зазначеного, щорічне звітування сторін повинно відбуватися на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

При цьому, слід відзначити, що сторони можуть передбачити в колективному договорі й іншу періодичність та організаційні форми проведення звітування, наприклад, проведення щоквартальних спільних зустрічей з розгляду виконання колективного договору, обмін письмовими звітами тощо.

Який зміст повинен мати колективний договір?

Зміст колективного договору згідно з вимогами ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» та відповідно до ст. 14 КЗпП України визначається

сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та інше);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників (згідно з вимогами ст. 44 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” у колективному договорі мають бути конкретні зобов'язаннями роботодавця щодо відрахування коштів первинній профспілковій організації на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу згідно з вимогами);
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заборона дискримінації. Звертаємо увагу на необхідність передбачення у колективному договорі зобов'язань щодо строків виплати заробітної плати та розміру заробітної плати за першу половину місяця, першочерговості виплати заробітної плати та визначення заходів, які будуть здійснюватись сторонами колдоговірного процесу у разі виникнення заборгованості із виплати заробітної плати.

Які додатки до колективного договору можна та доцільно включити?

За статтею 9 Закону України “Про колективні договори і угоди” N 3356-XII – положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства. Тобто, дотримання умов колдоговору – є обов'язковим як для працівників, так і для роботодавця.

При необхідності, до колективного договору, окремо, можуть бути оформлені додатки. Наприклад:

- Положення про преміювання;
- Положення про виплату винагород (за видами винагород);
- Положення про доплати і надбавки;
- Положення про відрядження;
- Положення про відпустки та ін.

Крім оплати праці та зазначених вище можливих додатків, існують й інші норми, які потребують уточнення в колективному договорі. Такими є:

- План заходів з охорони праці та використання коштів на такі цілі включається до колективного договору (статті 161-162 КЗпП України).
- Трудові соціально-побутові пільги (статті 9-1, 51 та 179 КЗпП України; стаття 7 Закону № 3356).
- Встановлення тривалості щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.
- Встановлення тривалості щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці.
- Обмеження на роботу за сумісництвом (стаття 21 КЗпП України).
- Встановлення інших видів відпусток (стаття 4 Закону № 504).

Зрозуміло, що це не вичерпний перелік питань, що регулюються колективним договором і кожен роботодавець (підприємство) в праві самостійно вирішувати, що саме повинно бути включено у колективний договір та які питання роз'яснені.

Якщо на підприємстві відсутня первинна профспілкова організація, хто може укласти колективний договір?

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом, з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, а у разі їх відсутності – представниками трудового колективу, з другої сторони.

[По матеріалам Держпраці](#)

<https://buhgalter911.com/uk>