

**Керівникам, профспілковим
організаціям (уповноваженим
представникам трудових
колективів) підприємств,
установ, організацій
Дніпровського району
міста Києва**

**Про укладення колективних
договорів на 2014 – 2016 роки**

**Колективний договір, як запорука гарантії
захисту прав працюючих мешканців району.**

Одним із аспектів соціального діалогу між роботодавцями та представниками працівників підприємств, установ та організацій Дніпровського району міста Києва із розвитку колективно-договірного регулювання в рамках Закону України “Про соціальний діалог в Україні” має бути новий етап, що дозволить досягти стабілізації в галузях економіки міста Києва.

Управління праці та соціального захисту населення Дніпровської районної в місті Києві державної адміністрації, згідно з Законом України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 № 3356-ХІІ, Положенням про Управління праці та соціального захисту населення Дніпровської районної в місті Києві державної адміністрації, постійно проводить роботу відповідно до покладених на нього завдань, а саме:

- аналізує ситуацію в соціально-трудої сфері на території Дніпровського району, стан справ з укладенням колективних договорів на підприємствах, в установах та організаціях;
- сприяє організації переговорного процесу між сторонами соціального партнерства, надає їм організаційно-методичну допомогу;
- забезпечує в межах своїх повноважень додержання законодавства з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудої відносин, розв’язання колективних трудових спорів (конфліктів);
- проводить реєстрацію, облік, зберігання копій договорів, змін та доповнень до них.

У своїй роботі Управління враховує рекомендації, прийняті спільним рішенням Комітету Верховної Ради з питань соціальної політики та праці, Міністерства соціальної політики України разом із Спільним представницьким органом роботодавців на національному рівні та Спільним представницьким органом всеукраїнських профспілок та профспілкових об’єднань для ведення колективних переговорів та соціального діалогу на національному рівні щодо проведення колдоговірної кампанії 2014-2016 років.

Основними завданнями колдоговірної кампанії на 2014-2016 роки повинні стати використання переваг економічної стабілізації та зростання виробництва на користь суспільства шляхом:

- створення цивілізованого та збалансованого ринку праці, значного збільшення кількості створюваних конкурентоспроможних робочих місць для забезпечення ефективної зайнятості населення;
- удосконалення механізмів оплати праці на всіх рівнях та викорінення бідних серед працюючих;
- підвищення ефективності системи соціального страхування та соціального захисту населення;
- забезпечення здорових та безпечних умов праці на кожному робочому місці;
- підвищення ефективності соціального діалогу, сприяння охопленню колективними договорами та угодами максимальної кількості суб'єктів сторін соціального діалогу відповідного рівня.

Ці основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2014-2016 роки необхідно передбачити та врахувати в колективних угодах всіх рівнів.

Сучасна нормативно-правова база з питань ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів складається з двох частин:

- а) Конвенції та Рекомендації Міжнародної Організації Праці;
- б) нормативно-правових актів України.

Основою регулювання укладання колективних договорів, угод та їх змісту в Україні стала Конвенція МОП № 98 та Рекомендації № 51.

У статті 4 Конвенції МОП № 98 чітко зазначається, що там, де це необхідно, приймаються “заходи, які відповідають умовам країни щодо заохочення і сприяння повному розвитку і використання процедури ведення переговорів **на добровільній основі** між підприємцями або організаціями підприємств, з однієї сторони, і організаціями трудящих, з іншої сторони, з метою регулювання умов праці шляхом укладання колективних угод”.

Вкрай необхідним було прийняття Рекомендації № 51 стосовно колективних угод, бо Конвенція № 98, зазначивши право на ведення колективних договорів, не містила жодних пояснень з цього приводу. Згідно з Рекомендацією МОП № 51 **“під колективним договором розуміється усяка письмова угода відносно умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією або кількома представницькими організаціями працівників, або за відсутності таких організацій, - представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно із законодавством країни”**.

Дане визначення колективного договору було повністю використано при підготовці законодавчих актів України. Важливими є також положення Рекомендації щодо заборони роботодавцям включати в трудові договори умови, які суперечать колективному договору і погіршують становище працівників, а ті, які є більш прийнятними для працівників, не повинні вважатися такими, що суперечать колективному договору. Ці положення є особливо актуальними для захисту прав трудящих за сучасних умов, коли роботодавцям активно пропонується контрактна форма найму працівників та здійснюються спроби знизити індивідуальний рівень соціально-трудова гарантій порівняно із встановленими колективними договорами.

Правові засоби розробки, укладання та виконання колективних договорів визначають нормативно-правові акти України, а саме: Закон України “Про

соціальний діалог в Україні”, пункт 7 статті 65 Господарського кодексу України, Закон України “Про колективні договори та угоди”, Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Таким чином, Закон України “Про колективні договори і угоди” визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів, передбачає укладення колективних договорів, угод на **добровільній основі**, що відповідає нормам Конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), які ратифіковані Україною (№ 98) “Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів”, № 154 “Про сприяння колективним переговорам”.

Статтею 2 Закону України “Про колективні договори та угоди” визначено, що колективний договір укладається на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Право на укладання колективного договору не залежить від кількості найманих працівників у трудовому колективі.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Обов’язкову наявність колективного договору передбачає пункт 7 статті 65 Господарського кодексу України: “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 укладання колективних договорів визначаються законодавством про колективні договори”.

Стаття 11 Кодексу законів про працю України (глава 2) також гласить, що на всіх підприємствах, де використовується наймана праця, між власником або уповноваженим ним органом та робітниками, повинен укладатися колективний договір, яким регулюються трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства.

Колективний договір укладається між роботодавцем і профспілковим комітетом (в особі її виборного органу).

Відповідно до Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (стаття 19) держава визначає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів. Цим же Законом (стаття 20) встановлено, що профспілки ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів від імені працівників, контролюють їх виконання, а у разі порушення умов колективного договору, профспілки направляють роботодавцю подання про їх усунення. Профспілкам надано право оскаржувати неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

Колективний договір укладається з дотриманням норм чинного законодавства та норм, установлених Генеральною, галузевими та територіальними угодами, як мінімальних гарантій.

Положення і норми колективного договору, які погіршують становище працівників, порівняно з чинним законодавством і угодами, є недійсними і їх забороняється включати до колективного договору.

Неохідно відзначити, що на окремих підприємствах колективні договори укладаються на декілька років, щорічно не переглядаються, не продовжується їх дія рішенням конференції або зборами трудового колективу.

Низкими залишаються вимоги до роботодавців в частині обов'язкової індексації заробітної плати, виплати заробітної плати двічі на місяць, фінансування витрат на охорону праці.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і Угодами гарантії, соціально-побутові пільги (стаття 7 Закону України “Про колективні договори та угоди”).

Необхідність укладення колективного договору обумовлена також тим, що до колективного договору мають бути включені нормативні положення, якщо в актах законодавства міститься пряме визначення про обов'язковість закріплення цих положень у колективному договорі. Так приміром, відповідно до статті 15 Закону України “Про оплату праці” шляхом переговорів і на умовах, визначених колективним договором, повинні встановлюватись: форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, зарплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом.

Укладанню колективного договору передують колективні переговори.

Законодавством не встановлено термін проведення колективних переговорів, про це мають домовлятися сторони. На практиці переговори тривають, як правило, близько трьох місяців.

Початком переговорів вважається день першого засідання робочої комісії, їх закінченням – день підписання колективного договору, схваленого загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

Згідно з пунктом 3 статті 4 Закону України “Про соціальний діалог в Україні”: “Для участі в колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності”.

Може статися, що загальні збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення. В цьому випадку сторони повинні продовжити переговори, термін яких не може перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на повторний розгляд. У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органів, до яких входить більше половини найманих працівників держави, галузі, території.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймає найбільш прийнятний проект колективного договору і доручає профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який зробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з власником або уповноваженим ним органом.

Законом України “Про колективні договори та угоди” (стаття 6) забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, власників або уповноважених ними органів при укладенні та виконанні колективних договорів, угод.

Загальними зборами (конференцією) трудового колективу має бути визначено термін подання колективного договору на реєстрацію до місцевого органу державної виконавчої влади. Разом з колективним договором на реєстрацію подаються всі додатки до нього, протокол розбіжностей, склад робочої комісії.

Реєстрація проводиться в двотижневий термін з дня одержання угоди, колективного договору. Не пізніше наступного дня після реєстрації чи прийняття рішення про відмову в реєстрації перший і другий примірники угоди, колективного договору повертаються сторонам, які подали їх на реєстрацію. Копія цих документів зберігається реєструючим органом.

У повідомній реєстрації може бути відмовлено лише у тому разі, якщо подані на реєстрацію примірники і копія угоди, колективного договору не будуть автентичними.

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня зазначеного у ньому. Набуття чинності договору не залежить від факту його повідомної реєстрації.

Внесення змін та доповнень є обов’язковими, якщо вони обумовлені зміною чинного законодавства, колективних угод вищого рівня, дія положень яких поширюється на суб’єктів сторін колективного договору. Це витікає з вимоги статті 5 Закону України “Про колективні договори і угоди” стосовно того, що умови колективного договору, які погіршують, порівняно з чинним законодавством, становище працівників, є недійсними і їх забороняється включати до колективних договорів.

Крім того, слід пам’ятати, що статтею 14 Закону “Про оплату праці” встановлено, що норми колективного договору, які допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою та регіональними угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Шестимісячний термін для встановлення у колективному договорі норм, передбачених галузевою (регіональною) угодою обчислюється з дня набрання чинності галузевою (регіональною) угодою або змін до них. У разі виникнення потреби у внесенні змін і доповнень, сторони повинні провести переговори.

Якщо зміни і доповнення поліпшують становище найманих працівників, можна застосувати спрощену процедуру їх узгодження. Це може бути спільне засідання повноважних представників власника та профспілкової сторони.

Практика свідчить, що власники, адміністрація, як правило, не виявляють ініціативи або справжнього бажання до укладення колективних договорів. З огляду на це ініціювати переговори з укладення договору повинен профспілковий комітет підприємства (трудовий колектив).

Сторона, що виходить з ініціативою про початок переговорів з укладення колективного договору, письмово повідомляє про це іншу сторону, яка повинна розпочати переговори протягом 7 днів.

Ст. 20 КЗпП “Звіти про виконання колективного договору” гласить: “Сторони, які підписали КД, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання”.

(Стаття 20 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3693-12 від 15.12.93).

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.

Колективний договір, угода зберігають чинність у випадку зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір, угода.

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

У разі зміни власника підприємства, чинність колективного договору зберігається протягом його дії, але не більше одного року (стаття 9 ЗУ “Про колективні договори і угоди” від 01.07.1993р.).

У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього терміну проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві (установі, організації) колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний термін після реєстрації підприємства.

Якщо на підприємстві діють декілька первинних профспілкових організацій, вони повинні сформувати спільний представницький орган, який буде вести переговори з укладення колективного договору.

Відповідно до вищевказаного Закону, будь-яка із сторін може виявити ініціативу щодо початку колективних переговорів з розробки та укладення колективного договору. Якщо на підприємстві діє колективний договір, то така ініціатива може бути виявлена не раніше як за 3 місяці до закінчення строку його дії або в строки, визначені в ньому.

Колективний договір є основним правовим документом, регулюючим на підприємстві, в установі, організації не тільки виробничі і трудові відносини працівників і власників. Він повинен містити в собі заходи щодо захисту прав і інтересів найманих працівників, служити засобом соціального партнерства на виробничому рівні.

Колективний договір є тим інструментом, який дозволяє реалізувати готовність власника піти на поступки, компроміс заради досягнення соціальної злагоди.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором власником або уповноваженим ним органом.

Положення колективного договору є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємств, організацій та установ.

Слід зазначити, що хоча законодавство не містить норм, які передбачають відповідальність за відсутність колективного договору, статтею 17 Закону України "Про колективні договори і угоди" передбачено відповідальність за ухилення від участі в переговорах. Так, на осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору чи навмисно порушили строк або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Ця ж відповідальність визначена у статті 41-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Тобто законодавством забезпечуються права сторін, зокрема профспілок і власників, на проведення переговорів та укладення колективних договорів і угод.

Порядок і строки накладення штрафів, передбачено Законом України "Про колективні договори і угоди" та регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї зі сторін колективного договору, відповідних комісій або з ініціативи прокурора (стаття 20 Закону).

Колективним договором на 2014-2016 роки потрібно передбачати заходи, спрямовані на створення умов для стабільної роботи підприємства на забезпечення продуктивної зайнятості працівників.

Рекомендується передбачати в колдоговорах наступні зобов'язання щодо залучення представників профспілкових організацій до:

- *внесення змін та доповнень до статутів та внутрішніх документів у частині захисту соціально-економічних і трудових прав працівників та щодо повноважень профспілок представляти інтереси працівників в управлінні підприємством;*
- *розроблення внутрішніх документів підприємств (правила трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо), а також внесення до них змін відповідно до законодавства;*
- *складу комісій з приватизації, реструктуризації та ліквідації суб'єктів господарювання;*
- *складу комісій з передачі об'єктів права державної власності у комунальну власність;*
- *щодо відновлення на підприємствах раціоналізаторського і винахідницького руху, надання всебічної підтримки працівникам, які схильні до технічної творчості, раціоналізації та винахідництва;*
- *заходи по створенню та забезпеченню кількості робочих місць;*
- *заходи для підтримки молодих спеціалістів;*

- *підвищення рівня середньомісячної заробітної плати працівників не менше ніж на 15%(до попереднього року);*
- *мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду відповідно до галузевої угоди;*
- *розміри тарифних ставок робітників по кожній діючій на підприємстві тарифній сітці на основі норми щодо розміру мінімальної тарифної ставки, визначеної галузевою угодою, та з дотриманням міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, встановлених галузевими угодами;*
- *оплату праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності підприємства, відповідно до гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва;*
- *умови зростання і регулювання фондів оплати праці;*
- *міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці;*
- *надання оплачуваного часу членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також для участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж 2 години на тиждень;*
- *виділення земельних ділянок для підприємств, установ, організацій під будівництво житла для працюючих;*
- *витрати на охорону праці не нижче передбачених Законом "Про охорону праці" та домагатися досягнення рівня цих витрат у розрахунку на кожного працівника не нижче місячної суми мінімального розміру оплати праці;*
- *безкоштовну видачу молока працівникам при наявності шкідливих речовин у робочій зоні, незалежно від їх концентрації;*
- *надання додаткових компенсацій працівникам, якщо вони зайняті на важких роботах із шкідливими, або небезпечними умовами праці;*
- *фінансування за рахунок роботодавця навчання представників профспілок з питань охорони праці;*
- *заходи щодо виведення жінок та підлітків з робіт зі шкідливими умовами праці, які для них заборонені переліками, затвердженими наказами Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 № 256 та 31.03.1994 № 46;*
- *встановлення тривалості робочої зміни понад 8 годин (крім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці) лише в порядку, визначеному Правилами трудового розпорядку;*
- *надання додаткових пільг постраждалим при нещасних випадках та профзахворюваннях;*
- *забезпечення працюючих необхідним та якісним спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту згідно з діючими нормами;*

- розглядати питання діяльності створених цехових лікарських дільниць для працюючих у шкідливих та небезпечних умовах праці;
- заходи щодо запобігання поширення епідемії ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі. Не допускати дискримінації працівників за ВІЛ – статусом;
- забезпечення проведення атестації робочих місць за умовами праці згідно з чинним законодавством;
- встановлення для працюючих жінок, які виховують неповнолітніх дітей, скорочену тривалість робочого часу зі збереженням оплати праці за повний робочий час;
- відрахування коштів профспілковим організаціям підприємств на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах не менше ніж 0,3% від фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері - за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань, відповідно до ст. 44 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.
- Забезпечення виконання вимог постанови Кабінету Міністрів України від 26.09.2013 №717, плану завдань та заходів Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року Дніпровської районної в місті Києві державної адміністрації.

За підсумками колдоговірної роботи 2013 року, станом на 31 грудня, Управлінням праці та соціального захисту населення Дніпровської районної в місті Києві Державної адміністрації зареєстровано 130 колективних договорів (Додаток № 1), внесено та зареєстровано 43 зміни та доповнення до них (Додаток № 2), надано 660 рекомендацій по усуненню виявлених недоліків. Протягом 2013 року було охоплено колдоговірною роботою 29587 працівників, перевірено 142 підприємства з приводу виконання колдоговорів та дотримання законодавства про працю, систематично надавались консультації з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розв’язання колективних трудових спорів (конфліктів), проводилось навчання уповноважених представників трудових колективів, профспілкових активістів, надавалась їм організаційно-методична допомога в організації переговорного процесу між сторонами соціального партнерства. В порядку звернення постійно надавались консультації.

Консультації з питань реєстрації та укладання колективних договорів здійснює Управління праці та соціального захисту населення Дніпровської районної в місті Києві державної адміністрації за адресою: 02125, місто Київ, вул. Курнатовського, 7-А, кімната 34, телефон/факс 542-99-10.

Начальник управління праці
та соціального захисту населення
Дніпровської районної в місті Києві
державної адміністрації

О.Є. Гуцол