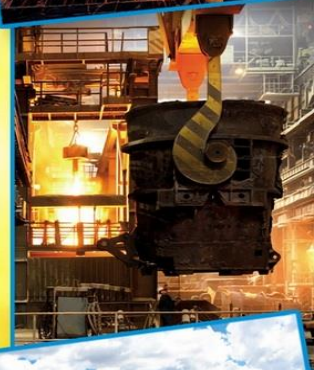


Колективний договір як механізм регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників і роботодавців



Головна мета створення та діяльності профспілки - представництво й захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки

Основним механізмом забезпечення виконання захисної функції профспілки є колективний договір.

Колективний договір (КД) – письмовий нормативний документ, що укладається з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками.

Відповідно до Рекомендації МОП № 91 «Щодо колективних договорів» (1951р.), **колективний договір** – це будь-яка письмова угода щодо умов праці та найму, що укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або організаціями роботодавців, а з іншого - представницькими організаціями працівників або представниками самих працівників.

КД укладається на основі чинного законодавства та прийнятих сторонами зобов'язань. По суті він є внутрішнім законом діяльності підприємства.

Мета укладення КД (за діючим Законом України “Про колективні договори і угоди”) – регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників і роботодавця.

КД – результат колективних переговорів між роботодавцем і найманими працівниками, спрямованих на забезпечення продуктивної праці, створення здорових і безпечних умов праці та підвищення соціальних стандартів найманих працівників – членів профспілки.

Укладенню колективного договору завжди передують колективні переговори.

Колективні переговори (відповідно до Конвенції МОП № 154) – це всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями працівників – з іншого, з метою визначення умов праці й зайнятості, регулювання відносин між роботодавцями та працівниками та регулювання відносин між роботодавцями (їх організаціями) та організаціями працівників.

Вони є формою соціального діалогу і **мають бути** спрямовані на укладення ефективного колективного договору.

Активізація соціального діалогу на локальному рівні, у тому числі ведення колективних переговорів - одне із важливих і складних завдань організацій Профспілки як сьогодні, так і після завершення воєнного стану в Україні.

Процес колективних переговорів можливо розбити на чотири послідовні етапи:

1. Підготовка переговорів
2. Проведення переговорів
3. Завершення переговорів (укладення КД).
4. Аналіз підсумків переговорів

Кожний етап заслуговує на увагу, але особливо ретельно треба підходити до **підготовки та проведення** колективних переговорів, які мають досить складні організаційні, аналітичні, аргументаційні та психологічні аспекти.

Повідомна реєстрація укладеного КД здійснюється згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 р. № 115.



Інтереси сторін у колективних переговорах

Спільний інтерес сторін - учасників колективних переговорів - успішний і стійкий розвиток підприємства, установи, організації, що забезпечує стабільний дохід.

У діях, які можуть розбалансувати виробництво, не зацікавлене жодна із сторін.

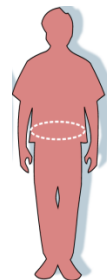
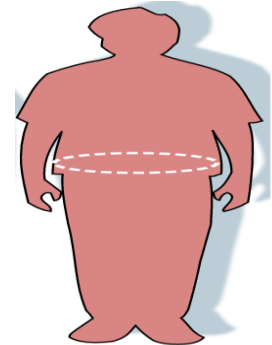
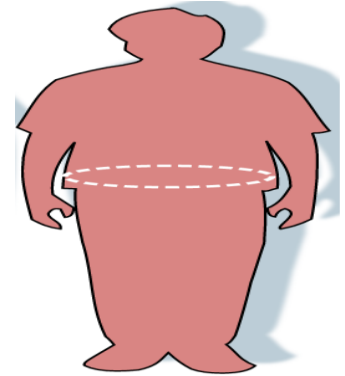
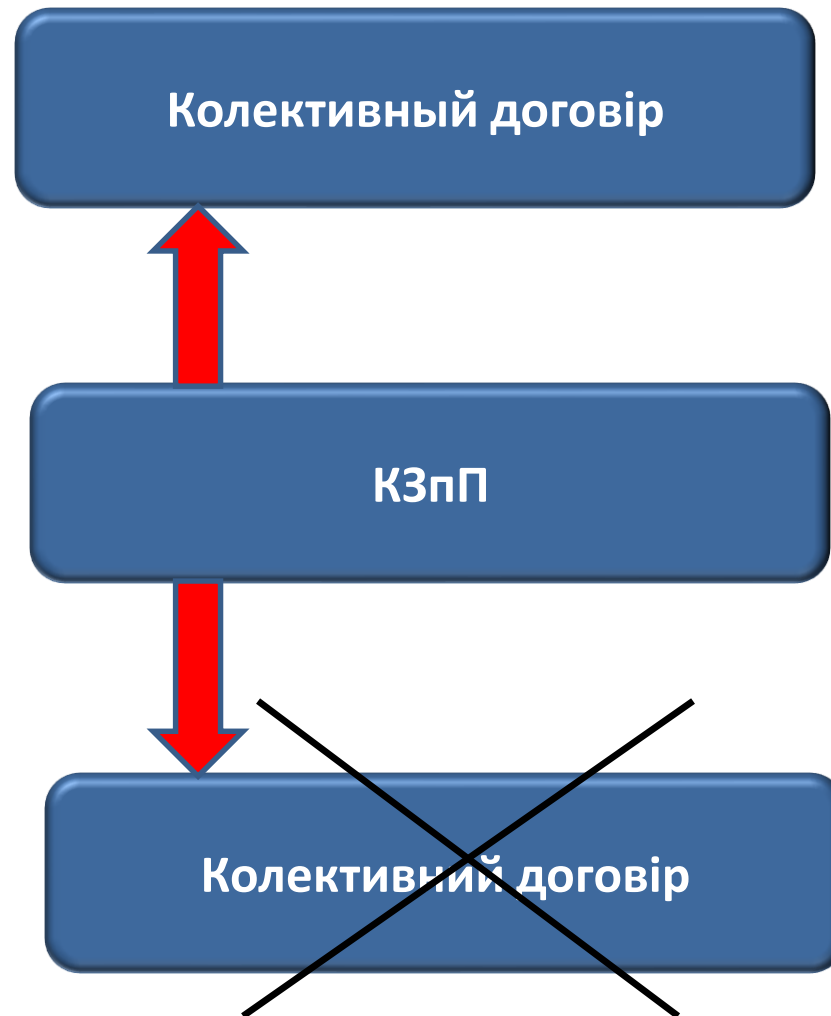
Протилежні інтереси сторін - стосуються розподілу між ними частини отриманого доходу:

- **роботодавець** одержує свою частину доходу у формі прибутку і в ідеалі зацікавлений у її збільшенні (одночасно він змушений визнавати, що для цього йому необхідно забезпечити працівникам можливість і мотивацію працювати якісно й продуктивно в належних умовах праці, впроваджувати заходи щодо запобігання нещасних випадків на виробництві, травм, аварій, професійних захворювань).
- **у працівників свої інтереси**, спрямовані на задоволення їх життєво важливих потреб - збереження своїх робочих місць і здоров'я, підвищення рівня заробітної плати.

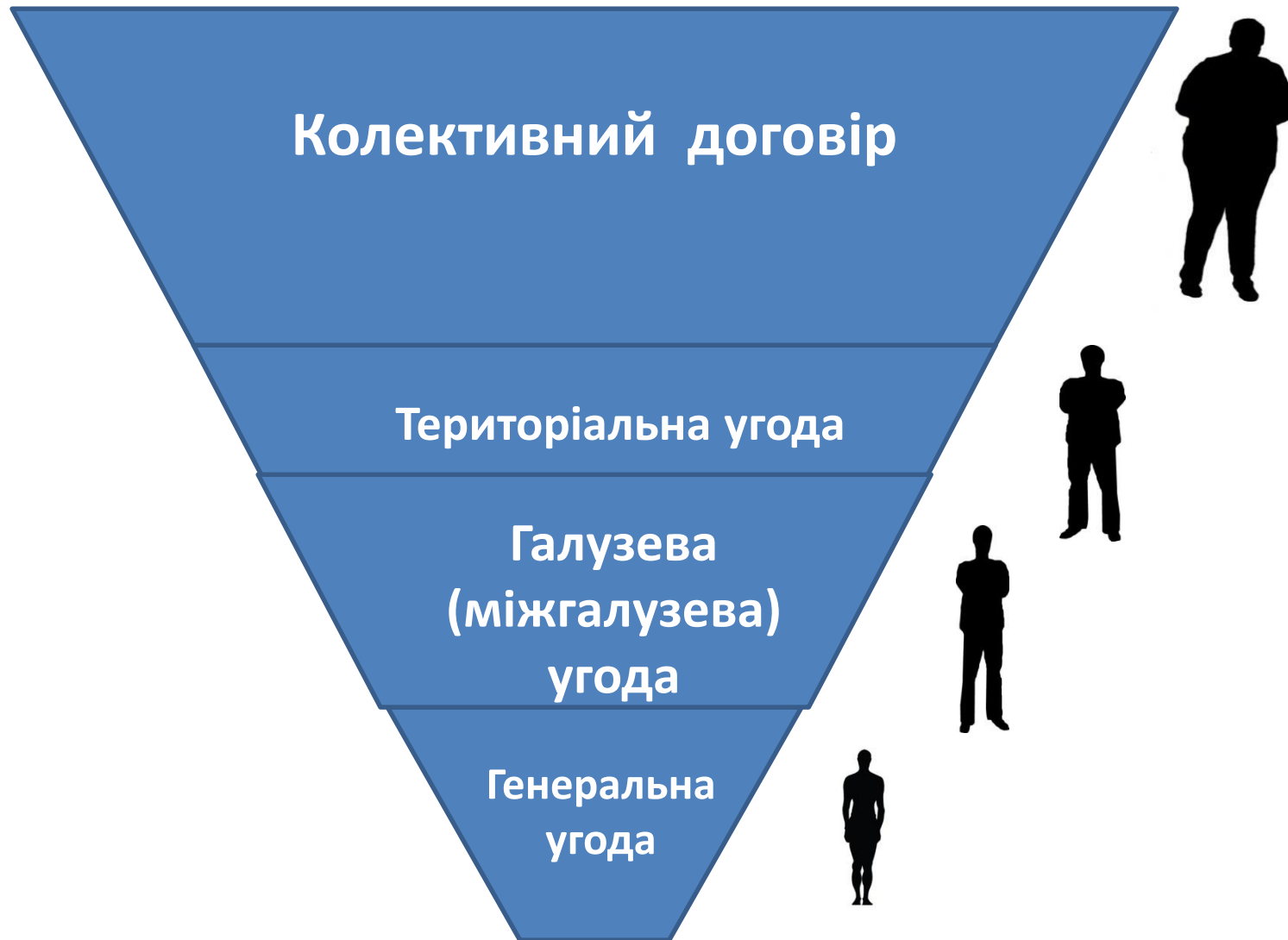
Роботодавець **знає** - економія на працівниках може привести до уходу найбільш кваліфікованих з них, зниженню конкурентоспроможності й прибутковості виробництва, а це для нього небажано; у той же час забезпечення інтересів працівників вимагає відволікання чималі кошти від виробництва або прибутку, на що він далеко не завжди готовий.

Принципи колективно-договірного регулювання

I. Норми колективного договору спрямовані в бік покращення



II. Принцип ієрархичності



Досягнуті на загальнодержавному рівні домовленості - мінімальна база для визначення норм при укладенні угод на галузевому, територіальному рівнях та при укладенні КД на локальному рівні.

Галузева угода ГМК України зорієнтована на інтереси працівників і роботодавців гірничо-металургійної галузі при одночасному врахуванні норм загальнодержавного рівня.

Це необхідно для визначення місця галузі в єдиній економічній системі та забезпечення соціального захисту її працівників.

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, такі умови забороняється включати до договорів і угод.

III. Види положень КД



Стаття 18 Закону України “Про колективні договори і угоди”.

Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, 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.

Стаття 19 Закону України “Про колективні договори і угоди”.

Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю

Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть **дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян**.

Посилено відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди та договори

Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про колективні угоди та договори» від 14.07.2023 р. № 3256-IX встановлюється така відповідальність (Закон № 3256-IX опубліковано 02.09.2023 р. в газеті "Голос України"):

Стаття 41-1 КУпАП. Ухилення осіб, які представляють роботодавців чи профспілки, від участі в колективних переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективної угоди, договору у разі їх письмового ініціювання однією із сторін колективних переговорів, умисне порушення встановленого законодавством строку проведення консультацій щодо початку колективних переговорів тягнуть за собою накладення штрафу від 10 до 50 нмдг, або від 170 до 850 грн (було від 3 до 10 нмдг, або від 51 до 170 грн).

Штраф не накладається на осіб, які представляють роботодавців, у яких кількість працівників не перевищує 25 осіб, чи профспілки, якщо вони представляють інтереси працівників таких роботодавців.

Стаття 41-2 КУпАП. Порушення чи невиконання зобов'язань за колективною угодою, договором особами, які представляють роботодавців чи профспілки, тягнуть за собою накладення штрафу від 50 до 100 нмдг, або від 850 до 1700 грн.

Стаття 41-3 КУпАП. Ненадання особами, які представляють роботодавців чи профспілки, інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних угод, договорів, тягне за собою накладення штрафу від 5 до 10 нмдг, або від 85 до 170 грн (було від 1 до 5 нмдг, або від 17 до 51 грн).

Штраф не накладається на осіб, які представляють роботодавців, у яких кількість працівників не перевищує 25 осіб, чи профспілки, якщо вони представляють інтереси працівників таких роботодавців.

Цей Закон набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, але не раніше набрання чинності Законом України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 р. № 2937-IX.

Правова база розробки, укладення та виконання КД

- Конституція України
- КЗпП
- Господарський кодекс України (ст.65, 67,69)
- Кодекс України Про адміністративні правопорушення
- Цивільний процесуальний кодекс України
- Податковий Кодекс
- Генеральна, територіальні та Галузева угода ГМК України

Закони України:

“Про соціальний діалог в Україні”

“Про колективні договори і угоди”

“Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”

“Про організації роботодавців, їх об’єднання, права та гарантії їх діяльності”

“Про оплату праці”

“Про відпустки”

“Про охорону праці”

“Про зайнятість населення”

“Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”

та інш.

Сторони колективних переговорів

- **Сторона працівників**, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а у випадку їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників;
- **Сторона роботодавця**, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Сторони колективного договору

- **Сторона роботодавця**, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;
- **Сторона працівників**, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

{Частина перша статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законами [№ 5458-VI від 16.10.2012](#), [№ 379-VII від 02.07.2013](#); в редакції Закону [№ 2253-IX від 12.05.2022](#)}

Зміст колективного договору

Відповідно до ст.7 Закону України “Про колективні договори і угоди” та ст.13 КЗпП зміст КД визначається сторонами в межах їхньої компетенції.

В КД встановлюються взаємні обов'язки сторін з регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема щодо:

- зміни в організації виробництва та праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування та оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій ті інш.);
- встановлення гарантій, компенсацій та пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу та часу відпочинку;
- умов та охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової організації;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок;
- заперету дискримінації .

Дякую за увагу!

***Начальник відділу соціально-економічної роботи
апарату ПМГУ
Броннікова Валентина***