# Тема 9 КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

# План:

1. Загальні положення

2. Сторони колективного договору

3. Зміст колективного договору

4. Механізм прийняття колективного договору

5. Дія колективного договору

6. Контроль з виконанням колективного договору

## Мета: Вивчити Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993р., а також розділ 2 «Колективний договір» КЗпП. Проаналізувати їх зміст. Ознайомитися з поняттями колективного договору та сторін колективного договору. Визначити сферу укладання колективного договору та порядок його укладання.

## Завдання: Розуміти зміст колективного договору та його структуру, а також взаємні права та обов'язки сторін щодо врегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

## З’ясувати процедуру колективних переговорів. Порядок вирішення розбіжностей, що виникають під час ведення колективних переговорів. Строк чинності колективного договору.

## *Використана література*

* [Конституція України](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80)
* [Кодекс законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1477916104578204#Text)
* [Закон України "Про колективні договори і угоди"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12/print1477916104578204#Text)
* [Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1045-14)
* [Постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115 "Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF#Text)

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

***Колективний договір укладається***:

1. на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю.
2. відповідно до чинного законодавства (ст.ст.10-20 Гл. 2 [Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1477916104578204#Text), ст.1 [Закону України "Про колективні договори і угоди"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12/print1477916104578204#Text) та ін.) та узятих сторонами зобов'язань.

**Його основна** мета - регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, і узгодження інтересів працівників та роботодавців..

## Колективний договір є різновидом угод. Але на відміну від цивільно-правових угод, предметом яких виступають майно і майнові блага, колективний договір своєю метою визначає регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин. Це специфічний вид угоди з чітко визначеними законом сторонами, спеціальним порядком його укладення, вирішення розбіжностей і з особливим юридичним значенням.

## Виходячи зі ст.1 Закону України «*Про колективні договори і угоди*», можемо сформулювати його визначення: колективний договір – *це локальний нормативно-правовий договір між роботодавцем і найманими працівниками, за допомогою якого забезпечується регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників і роботодавців.*

## 2. СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

**Сторонами колективного договору є:**

* сторона роботодавця, суб’єктами якої є власник або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, 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 на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це власника або уповноважений ним орган, фізичну особу.

Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

## 3. ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Зміст колективного договору 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 ін.);
* встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
* участі [трудового колективу](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%83%D1%81_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D1%83) у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
* режиму роботи, [тривалості робочого часу](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9D%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0_%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%87%D0%B0%D1%81%D1%83) і відпочинку;
* умов і охорони праці;
* забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
* гарантій діяльності [профспілкової](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%B0_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D1%81%D0%BF%D1%96%D0%BB%D0%BA%D0%B8._%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D1%81%D0%BF%D1%96%D0%BB%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA) чи інших представницьких організацій працівників;
* умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
* забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
* заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав;
* заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо. Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними (ст. 16 [Кодексу законів про працю України](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1477916104578204)).

## 4. МЕХАНІЗМ ПРИЙНЯТТЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

**КРОК 1.** Надсилання письмового повідомлення іншій стороні про початок переговорів. Ініціатива може належати як представникам сторони роботодавця, так і представникам сторони працівників. Не раніше ніж за три місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строки, визначені цим документом.

**КРОК 2.** Переговори:

* Початок переговорів відбувається протягом семи днів після отримання повідомлення.
* Визначається порядок ведення переговорів, створюється робоча комісія з представників сторін. Все це фіксується у протоколі.
* Готується проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, громадських організацій, та прийняття рішення, що оформляється відповідним протоколом.
* У разі виявлення розбіжностей проводиться процедура примирення. Складається протокол, якщо протягом переговорів сторони не дійшли згоди з не залежних від них причин. Проводяться консультації і формується склад примирної комісії, у разі недосягнення згоди — сторони звертаються до посередника. Розгляд протоколу розбіжностей і винесення рекомендацій по суті спору можде тривати до семи днів.
* Робочою комісією складається проект колективного договору.

**КРОК 3.** Обговорення проекту колективного договору і винесення його на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

**КРОК 4**. Відхилення або схвалення проекту колдоговору зборами трудового колективу.

**КРОК 5.** Підписання уповноваженими представниками сторін колдоговору у разі схвалення його проекту загальними зборами (конференцією) трудового колективу не пізніше ніж через 5 днів з моменту схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

**КРОК 6.** Реєстрація колективного договору.

Після підписання колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади (ст. 15 [Кодексу законів про працю України](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1477916104578204)). Такими реєструючими органами можуть бути районні держадміністрації, районні в містах Києві та Севастополі держадміністрації, виконавчі комітети сільських, селищних та міських рад.

Повідомна реєстрація проводиться:

* з метою оприлюднення інформації про укладення угод (договорів), внесення до них змін і доповнень;
* протягом 14 робочих днів із дня, наступного після надходження договору до реєструючого органу.

Сторони угоди (договору) подають реєструючому органу на повідомну реєстрацію примірник договору разом із додатками та супровідним листом у вигляді:

* оригіналу паперового документа з прошитими і пронумерованими сторінками або
* оригіналу електронного документа з пов’язаними з ним кваліфікованими електронними підписами, або
* електронної копії оригіналу паперового документа (фотокопії), засвідченої кваліфікованою електронною печаткою.

Реєструючий орган вносить відповідний запис до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, а також оприлюднює на власному офіційному веб-сайті та щомісяця оновлює реєстр галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, їх текст, рекомендації щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності).

Не пізніше наступного робочого дня після реєстрації договору реєструючий орган письмово інформує про це суб’єкта, який подав на реєстрацію договір.

## ВНЕСЕННЯ ЗМІН

Зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися:

* тільки за взаємною згодою сторін;
* в порядку, визначеному колективним договором;
* за тією ж процедурою, що і прийняття колективного договору.

Зміни і доповнення також підлягають повідомній реєстрації.

## 5. ДІЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

**Положення колективного договору**:

* поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки,
* є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує найману працю, так і для працівників.

**Колективний договір:**

1. набирає чинності з дня підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі.
2. після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

Колективний договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації підприємства, установи, організації, закриття відокремлених підрозділів юридичної особи.

На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у трьох місячний строк після реєстрації або після рішення про заснування їх, якщо реєстрація не передбачена.

Сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.

## 6. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками ([ст.15 ЗУ «Про колективні договори та угоди»](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12/print1477916104578204)).

**Для здійснення контролю** за виконанням колективного договору **можуть створюватися комісії**, які за наслідками перевірки **складають акт**, який **є основним документом**, який свідчить про результати роботи по виконанню [колективного договору](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%D1%80). Одночасно він є підставою для вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків.

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

## Суб’єкти контролю за виконанням колективного договору:

а) **сторони, що уклали колективний договір** (самостійно контролюють його виконання; вправі уповноважити своїх представників);

б) **профспілки** (спеціальні правила встановлені ч.7 ст. 20 [Закону "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1045-14)"). У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору (угоди) профспілки, їх об'єднання мають право надсилати їм **подання про усунення таких порушень**. У випадку відмови усунути ці порушення або недосягнення угоди в зазначений строк **профспілки мають право оскаржити неправомірні дії чи бездіяльність посадових осіб до місцевого суду**. Також це правило включене до ст. 19 [Кодексу законів про працю України](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1477916104578204).

Виборний орган [первинної профспілкової організації](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9F%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4%D0%BE%D0%BA_%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%97_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97_%D1%81%D0%BF%D1%96%D0%BB%D0%BA%D0%B8) на підприємстві, в установі, організації ([п. 1 ч. 1 ст. 247 Кодексу законів про працю України](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1477916104578204)):

* укладає та контролює виконання [колективного договору](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%D1%80);
* звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу;
* звертається з вимогою про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору, а саме:

1. до вищестоящих органів – для притягнення до дисциплінарної відповідальності;
2. до представників **Державної служби України з питань праці** – для притягнення до адміністративної відповідальності;
3. до **органів**[**Національної поліції України**](https://www.npu.gov.ua/konataktu.html) – для притягнення до кримінальної відповідальності.

в) [**Державна служба України з питань праці**](http://dsp.gov.ua/), яка є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, має право за зверненням фізичних та юридичних осіб проводити перевірки додержання роботодавцями законодавства про працю.

**Зверніть увагу!!!** З 24 лютого 2022 року, відповідно до [Закону України "Про правовий режим воєнного стану"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text), в Україні введено **режим воєнного стану**!

15 березня 2022 року прийнято [Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text), відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 [Конституції України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text).

На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця (стаття 11).