

## ТЕМА: СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

### *Питання*

- 1. Поняття, форми та органи соціального діалогу.*
- 2. Поняття та сутність колективного договору і угоди.*
- 3. Сфера укладення колективних договорів, угод.*
- 4. Сторони колективного договору, угоди.*
- 5. Зміст колективного договору, угоди.*
- 6. Недійсність умов колективного договору.*
- 7. Порядок укладення колективного договору.*
- 8. Реєстрація колективного договору, угоди.*
- 9. Строк чинності колективного договору, угоди.*
- 10. Контроль за виконанням колективного договору, угоди .*

### *1. Поняття, форми та органи соціального діалогу*

Світовий досвід свідчить про те, що саме в рамках легітимних способів розв'язання соціально-політичних суперечностей та конфліктів може використовуватися соціальний діалог, який є одним із найефективніших механізмів узгодження політичних та соціально-економічних інтересів різних соціальних груп і владних структур та важливим інструментом соціальної політики держави.

Соціальний діалог має своє місце та значення в праві та практиці функціонування Європейського Союзу. Рішення, прийняті на зустрічі на найвищому рівні в м. Маастрихті у 1991 р.1, збільшили роль соціальних партнерів у становленні законодавства в Союзі на наднаціональному рівні. А тому розвиток ефективного соціального діалогу є необхідною умовою європейської інтеграції України.

первинному вигляді соціальний діалог виник як механізм сприяння вирішенню конфліктів між працівниками та роботодавцями.

подальшому, завдяки зусиллям Міжнародної організації праці, відбулася відмова від радикальних способів вирішення проблем, що виникають у сфері праці, та була визнана необхідність ведення соціального діалогу на постійній основі для врахування інтересів усіх суб'єктів соціально-економічних відносин.

На міжнародному рівні головним провідником ідей соціального діалогу виступає Міжнародна організація праці, яка у Філадельфійській декларації (1944) визнала одним із основних напрямів своєї діяльності сприяння праву на проведення колективних переговорів, а також співробітництву працівників і роботодавців у формуванні та реалізації урядових програм соціальної та економічної політики. Цей принцип знайшов подальший розвиток у багатьох актах організації. Найважливішими з них є: Конвенція

№ 87 від 1948 р. про свободу асоціації та захист прав на організацію; Конвенція № 98 від 1949 р. про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів; Конвенція № 154 від 1981 р. про сприяння колективним переговорам; Рекомендація № 91 від 1951 р. щодо колективних договорів; Рекомендація № 94 від 1952 р. щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства; Рекомендація № 113 від 1960 р. щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі; Рекомендація № 163 від 1981 р. щодо сприяння колективним переговорам. Україна ратифікувала у різні роки вказані конвенції МОП, таким чином вони входять до системи національного законодавства і є обов'язковими до виконання.

Україні становлення нормативно-правової бази для ведення соціального діалогу у сфері праці розпочалося з прийняття 1 березня 1991 р. Закону України «Про зайнятість населення» (нині втратив чинність), в якому передбачалося створення координаційних комітетів сприяння зайнятості з представників профспілок, органів державного управління та підприємців для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості.

Першим органом соціального діалогу став Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення – постійно діючий тристоронній орган, утворений на громадських засадах з метою підготовки і прийняття погоджених рішень з питань політики зайнятості країни.

Наступним кроком держави у налагодженні тристороннього соціального діалогу стало створення Указом Президента України «Про національну раду соціального партнерства» від 8 лютого 1993 р. № 34 (нині втратив чинність) Національної ради соціального партнерства, яка стала постійно діючим дорадчим органом при Президентові України. Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу

Україні» від 29 грудня 2005 р. № 1871/2005 (нині втратив чинність) утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду, при цьому Національну раду соціального партнерства було ліквідовано. 2 квітня 2011 р. було видано Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду», при цьому Національна тристороння соціально-економічна рада, що утворена Указом Президента України від 29 грудня 2005 р., була ліквідована.

Подальшим розвитком інституціональних і процедурних основ соціального діалогу стало прийняття:

– 1 липня 1993 р. Закону України «Про колективні договори і угоди», яким було започатковано укладення колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях. Першим таким актом, укладеним на

національному рівні, стала Тарифна угода (1993 р.), а згодом акти такого роду отримали назву «Генеральна угода»;

– 24 березня 1995 р. прийнято Закон України «Про оплату праці», якому були закріплені державна і договірні сфери правового регулювання оплати праці;

– 3 березня 1998 р. прийнято Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», і для реалізації його положень Указом Президента від 17 листопада 1998 р. утворено Національну службу посередництва і примирення;

– 15 вересня 1999 р. прийнято Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», який визначив, що «...представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах із роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства», тобто на принципі трипартизму;

– 24 травня 2001 р. прийнято Закон України «Про організації роботодавців», яким було визначено правові засади створення і діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань. Принципово важливим є законодавче закріплення повноважень організацій роботодавців, їх взаємовідносин з органами державної влади та організаціями найманих працівників. Нині правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями визначає Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р.

Тривалий час нормативна база соціального діалогу не була повністю сформована через відсутність на законодавчому рівні спеціальних норм, які б закріплювали правові основи соціального діалогу у сфері праці.

прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. ці прогалини було усунуто. Законом визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу

Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності у суспільстві.

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» визначаються поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус органів

соціального діалогу (Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад), контроль та відповідальність сторін соціального діалогу.

Поняття соціального діалогу закріплене у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», згідно з якою соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Перелік основних принципів соціального діалогу закріплено у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Так, соціальний діалог здійснюється на принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Деякі з указаних принципів є загальними, оскільки є правовими основами взаємодії сторін для усіх рівнів і організаційно-правових форм соціального діалогу, інші є окремими, оскільки мають обмежену сферу дії і властиві тільки окремим організаційно-правовим формам.

Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

До сторін соціального діалогу належать:

– на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

– на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

– на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої

профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

– на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/ або уповноважені представники роботодавця.

Для участі у 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, вказаними у статтях 5, 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Сутністю соціального діалогу є встановлення форуму для представлення і ведення переговорів щодо інтересів між окремими його учасниками. Обсяг та форма участі партнерів може бути різною, але, принципи, йдеться про будь-які форми регулярних контактів та узгоджень між роботодавцями та працівниками. Отже, сама назва «соціальний діалог» вказує на дію, що відбувається в його рамках – спілкування партнерів.

ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначені форми здійснення соціального діалогу. Передбачено, що соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики.

Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна зі сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація, відповідно до закону, належить до інформації з обмеженим доступом.

Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції.

Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які

одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами.

Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори. Порядок проведення колективних переговорів визначається Законом України «Про колективні договори та угоди».

Слід вказати, що такі форми соціального діалогу, як обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури є «найбільш слабкою» або «м'якою» формою соціального діалогу, а колективні переговори укладення колективних договорів і угод – «найсильнішою» або «твердою» формою, що зумовлюється найвагомим зобов'язанням усіх сторін щодо результативності діалогу<sup>1</sup>.

Розвиток соціального діалогу неможливий без створення певних структур – органів соціального діалогу відповідних рівнів. Ці органи діють на засадах трипартизму, тобто за наявності представників трьох сторін: роботодавців, найманих працівників (профспілок) та держави. Головною метою діяльності цих органів є захист соціально-економічних інтересів найманих працівників та роботодавців<sup>2</sup>.

Статтею 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено органи соціального діалогу. Так, для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня утворюються Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради. За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо). На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації,

в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до закону.

*Національна тристороння соціально-економічна рада* (Національна рада), яка була утворена з метою забезпечення ведення соціального діалогу відповідно до Указу Президента України від 2 квітня 2011 р. «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду».

Відповідно до вказаного Закону Національна тристороння соціально-економічна рада – постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу. Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах: 20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, які мають статус всеукраїнських; 20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; 20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України. Кожна сторона Національної ради із свого складу призначає співголову та його заступників. Строк повноважень членів Національної ради становить шість років. Питання позбавлення повноважень члена Національної ради у зв'язку з неналежним виконанням ним обов'язків або з інших причин належить до компетенції кожної із сторін.

До основних завдань Національної ради належать: 1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері; 2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин.

Національна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо: формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин; проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм; державних соціальних стандартів та рівня оплати праці; основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України

на відповідний рік; ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців; створення сприятливого середовища для розвитку соціального діалогу, ефективної діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства; впровадження міжнародного і вітчизняного досвіду з організації та ведення соціального діалогу; інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави.

Координує діяльність Національної ради Голова, який призначається Президентом України із членів Національної ради за поданням Президії Національної ради терміном на один рік. Порядок та черговість ротації Голови встановлюються Регламентом Національної ради. Голова Національної ради: скликає засідання, у тому числі позачергові, та головує на них; приймає рішення про проведення консультацій та узгоджувальних процедур; скликає засідання Президії, оперативні наради представників сторін та секретаріату; приймає за погодженням із співголовами Національної ради рішення щодо питань, які потребують оперативного вирішення, у порядку, визначеному Регламентом; представляє Національну раду у відносинах з органами державної влади, міжнародними та громадськими організаціями; приймає рішення про покладання виконання обов'язків Голови на одного із своїх заступників на час своєї відсутності з поважних причин; спрямовує роботу секретаріату Національної ради.

Національна рада забезпечує виконання своїх функцій шляхом проведення засідань, консультацій, семінарів, конференцій, утворення комітетів, робочих та експертних груп.

Вищим керівним органом Національної ради є засідання, яке проводиться не рідше ніж раз на три місяці згідно з планом заходів з реалізації пріоритетних напрямів діяльності на відповідний рік. Позачергове засідання може скликатися Головою Національної ради, у тому числі на вимогу однієї із сторін.

Засідання вважається правоможним, якщо в ньому беруть участь не менше двох третин складу кожної із сторін. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість присутніх від кожної сторони.

період між засіданнями керівним органом Національної ради є Президія. До складу Президії входять Голова Національної ради, співголови Національної ради, їх заступники та секретар Національної ради.

До основних завдань Президії Національної ради належать: подання Президенту України кандидатури на посаду Голови Національної ради, секретаря Національної ради; координація діяльності Національної ради, сторін Національної ради у період між засіданнями Національної ради;



формування пропозиції Голові Національної ради щодо скликання чергових та позачергових засідань Національної ради; формування порядку денного засідань Національної ради; розроблення Регламенту Національної ради та змін до нього для подальшого їх затвердження на засіданні Національної ради. Порядок формування та роботи Президії Національної ради регулюється Регламентом Національної ради, що затверджується на її засіданні. У разі потреби за рішенням Президії можуть утворюватися комітети, комісії, робочі та експертні групи. До складу зазначених комісій і груп можуть залучатися незалежні експерти та фахівці. Порядок роботи Національної ради регулюється Регламентом Національної ради, що затверджується рішенням Національної ради.

Для організаційного, інформаційного, методичного та матеріально-технічного забезпечення діяльності Національної ради Президентом України утворюється постійно діючий орган – Секретаріат Національної ради. Секретаріат очолює секретар Національної ради, який призначається Президентом України за поданням Президії Національної ради. Основні завдання Секретаріату регламентуються Положенням про секретаріат Національної тристоронньої соціально-економічної ради, затвердженим Указом Президента України № 366/2012 від 30 травня 2012 р. «Питання секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради».

Для ведення соціального діалогу утворюються (або можуть утворюватися) інші органи соціального діалогу:

- на територіальному рівні – територіальні тристоронні соціально-економічні ради з рівної кількості представників сторін соціального діалогу;
- на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради з однакової кількості представників сторін соціального діалогу відповідної галузі чи кількох галузей;
- на локальному рівні – двостороння робоча комісія для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а разі їх відсутності – вільно обрані представники працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та (або) уповноважені представники роботодавця).

Отже, укладання колективних договорів та угод є юридичною формою здійснення соціального діалогу в Україні.

## ***2. Поняття та сутність колективного договору і угоди***

Правове регулювання колективних договорів і угод здійснюється КЗпП України, законами України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про профспілки, права і гарантії їх діяльності», «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами.

Із прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди», який розроблено з урахуванням міжнародних норм, конвенцій та рекомендацій МОП, створено правові засади для подальшого розвитку системи колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та узгодження інтересів найманих працівників і власників.

Новітні тенденції у розвитку суспільства зумовили зміну у співвідношенні між централізованим і децентралізованим (локальним) регулюванням умов праці на підприємствах, в установах, організаціях на користь останнього. Сучасний період розвитку трудового законодавства характеризується звуженням спектру застосування централізованого методу і значним розширенням колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Колективно-договірне регулювання – це організаційно-правовий спосіб встановлення суспільно-виробничих зв'язків як усередині підприємства, так і суспільства в цілому, для реалізації цілей, завдань заходів, визначену положеннями колективних договорів, угод. Саме завдяки цим властивостям колективний договір набуває юридичної сили: він є об'єктивною необхідністю у наданні виробничої, соціальної автономії для суб'єктів колективно-договірних відносин та підприємства в цілому, що виникає на певному етапі розвитку суспільних відносин. І саме в цьому вбачається сутність колективного договору, який становить основу колективно-договірного регулювання.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Трудові відносини становлять первинний осередок виробничих відносин суспільства. Вони, з одного боку, передбачають спільність інтересів – і роботодавець, і найманий працівник зацікавлені у збереженні трудових відносин. З другого боку, між ними може виникати певний конфлікт інтересів: метою роботодавця є підвищення продуктивності праці, збільшення обсягу виконуваних робіт, прибутку, а наймані працівники мають на меті поліпшення умов праці та підвищення заробітної плати. Ці розбіжності можна вирішувати різними шляхами – або методом соціального партнерства, або вдаватися до інших форм боротьби за поліпшення умов праці аж до страйків.

Колективний договір за своєю сутністю – це водночас і форма, метод вирішення соціально-економічних проблем, регулювання трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями, за допомогою яких забезпечуються співробітництво і узгодження їх інтересів шляхом переговорів, взаємних поступок і компромісів для досягнення соціального

миру. Такі відносини прийнято називати відносинами соціального партнерства, а угода і колективний договір є актами соціального партнерства. Розбіжності в інтересах між роботодавцем і найманими працівниками можуть вирішуватися або методом індивідуальних переговорів між трудящими і підприємцями, або нормативним врегулюванням питань державою або якоюсь іншою третьою стороною, або в односторонньому порядку підприємцем<sup>1</sup>. Саме через соціальне партнерство, тобто соціальний діалог можуть бути примирені і скориговані інтереси різних верств населення з метою отримання соціально прийнятних результатів.

Чинний КЗпП України та Закон України «Про колективні договори угоди» не містять визначень понять «угода» і «колективний договір». Однак, проаналізувавши їх ознаки, які відображені у багатьох статтях КЗпП України та названому Законі, можна визначити *колективний договір* як угоду, яка укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, що використовують найману працю і мають права юридичної особи, між роботодавцем, з однієї сторони, і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом, – з другої, яка містить зобов'язання цих сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних відносин і нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Інакше кажучи, *колективний договір* – це локальний нормативно-правовий акт з регулювання трудових, соціально-економічних та виробничих відносин між роботодавцем і працівниками підприємства, установи, організації, в якому конкретизуються умови праці з урахуванням специфіки та економічних можливостей підприємства.

При укладенні колективних договорів, крім згаданих вище законів, слід керуватися також Господарським кодексом України (статті 65, 69), законами України «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про зайнятість населення», Стратегією діяльності Федерації професійних профспілок України на 2016–2021 рр. «Європейський вибір», Галузевою угодою між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 рр. та ін.

Аналіз законів України «Про соціальний діалог» та «Колективні договори та угоди» дає підстави стверджувати, що *угода* – це нормативно-правовий акт, що укладається між соціальними партнерами на державному, галузевому

та територіальному рівнях, та містить їх зобов'язання з приводу встановлення умов праці, зайнятості, соціальних гарантій тощо.

Закон виокремлює такі види угод:

- *генеральну угоду*, що встановлює основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні;
- *галузеву угоду*, що визначає загальні умови оплати праці, трудові гарантії та пільги працівникам певної галузі економіки;
- *територіальну угоду*, що регулює норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включаючи вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Світовий і вітчизняний досвід свідчить про те, що численні проблеми, пов'язані з умовами праці, можна вирішувати шляхом переговорів між роботодавцями та найманими працівниками. Соціальне партнерство та співробітництво – запорука досягнення порозуміння, злагоди і балансу інтересів роботодавця і працівників.

### **3. Сфера укладення колективних договорів, угод**

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Отже, виходячи вже з назви, колективний договір між фізичною особою – роботодавцем і найманим працівником не укладається. Колективний договір може укладатися у структурних підрозділах підприємства, установи, організації у межах їх компетенції.

На практиці виникають запитання: укладення колективних договорів – це право сторін чи їх обов'язок? Чи повинен власник або уповноважений ним орган вести переговори і укладати колективний договір?

Закон України «Про колективні договори та угоди» та ст. 11 КЗпП України передбачає укладення колективних договорів на добровільній основі, що відповідає нормам Конвенцій Міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною (№ 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» (1949) , № 154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981) та Рекомендації МОП від 1951 р. № 91 «Про колективні договори».

Відповідно до п. 7 ст. 65 ГК України на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом має 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. Проте відповідно до ст. 4 ГК України трудові відносини не є предметом регулювання цього Кодексу.

Згідно зі ст. 1 ГК України він визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання.

Отже, ні чинним трудовим законодавством, ні міжнародними нормами не передбачено положення щодо обов'язковості укладення колективного договору.

Слід зазначити, що відповідальність за відсутність колективного договору законодавством не встановлено. У статтях 17 та 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено лише відповідальність сторін за ухилення від участі в переговорах щодо укладення колективного договору і за порушення і невиконання зобов'язань за колективним договором.

Але як бути, якщо жодна із сторін не виявляє ініціативи щодо переговорів про укладення колективного договору? Фахівці з питань соціального партнерства та колективних угод Міністерства праці та соціальної політики і федерації профспілок України дали таку відповідь на це запитання: «Якщо ініціативу щодо проведення переговорів і укладення колективного договору не виявив орган, який представляє інтереси трудового колективу, її має виявити інша сторона, тобто власник або уповноважений ним орган (особа)»<sup>1</sup>. Цим роз'ясненням і слід керуватися.

Міністерство праці та соціальної політики України у листі від 7 квітня 2006 р. № 2411/0/14–08/18 висловило позицію, згідно з якою укладення колективного договору є доцільним і необхідним, якщо актах законодавства міститься пряме визначення про обов'язковість закріплення цих положень у колективному договорі (наприклад, ст. 15 Закону України «Про оплату праці»).

Колективні договори мають укладатися і в бюджетних установах, адже останні є юридичними особами і використовують найману працю. Підтвердженням цього висновку може слугувати положення, яке міститься у ст. 13 Закону України «Про оплату праці», відповідно до якої оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів України, Генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних коштів. У зв'язку з тим, що конкретні розміри тарифних ставок, посадових окладів встановлюються централізовано, вони не можуть бути предметом переговорів. Усі інші питання трудових і соціально-економічних відносин у межах компетенції сторін і фінансових можливостей установ, організацій можуть бути предметом переговорів при укладенні колективного договору.

Колективні договори можна укладати в об'єднаннях підприємств. Останні є юридичними особами і можуть мати відокремлений апарат (колектив найманих працівників). У таких об'єднаннях укладається колективний договір, яким регулюються соціально-економічні та трудові відносини між

найманими працівниками і роботодавцем об'єднанні, генеральним директором якого є директор головного підприємства, немає потреби укладати колективний договір, оскільки колективні договори укладаються на кожному з окремих підприємств.

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ч. 2 ст. 11 КЗпП України колективний договір може укладатися у структурних підрозділах підприємств, якщо у цьому є необхідність і, головне, відповідні умови: певна економічна і фінансова самостійність та організаційні і матеріальні можливості для встановлення та реалізації у межах компетенції сторін додаткових або більш високого рівня порівняно із загальним колективним договором соціальних гарантій, пільг та інших умов регулювання соціально-економічних і трудових відносин з урахуванням специфіки діяльності підрозділу. Колективний договір може укладатися як самостійний для даного підрозділу нормативний акт у разі, якщо положення загального колективного договору не можуть бути застосовані для цього підрозділу; він може бути складовою частиною (додатком) загального колективного договору – у разі, якщо сфера його впливу в певній частині поширюється на цей підрозділ, а решта питань соціально-економічних і трудових відносин регулюється зобов'язаннями сторін підрозділу в межах їх компетенції.

На орендних, акціонерних, кооперативних підприємствах є всі передбачені законодавством підстави для укладання колективного договору: вони мають права юридичної особи і використовують найману працю.

На цих підприємствах працівники, як правило, виступають у двох ролях:

– як співвласники майна (акціонери, орендарі, члени кооперативу) вони мають право обирати правління, брати участь у формуванні, розподілі та використанні прибутку, одержувати дивіденди залежно від частки у пайовому фонді тощо;

– як наймані працівники мають право на договірне регулювання трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, щодо запровадження систем і форм оплати праці, порядку і умов визначення конкретних розмірів заробітної плати, встановлення додаткових порівняно з чинним законодавством пільг і гарантій, режиму роботи та відпочинку тощо, шляхом укладання колективного договору.

Сторонами колективного договору на таких підприємствах є: уповноважений власниками орган (правління, рада підприємства тощо) або особа (керівник) – як одна сторона та уповноважений колективом найманих працівників виборний орган первинної профспілкової організації або декількох профспілкових організацій, а за їх відсутності інших представницьких організацій трудящих – як друга.

Засновники таких підприємств, які не працюють на відповідних посадах (роботах) у цьому колективі, не можуть представляти на переговорах та при укладенні колективного договору жодну із сторін – ані найманих

працівників, ані власника, якщо ці повноваження передано органу або особі, які представляють інтереси власників. В акціонерних товариствах, у яких керівництво безпосередньо доручається найманому генеральному директору, він і буде виступати стороною від правління.

Дія колективного договору на названих підприємствах поширюється на всіх працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони одночасно акціонерами (членами організацій орендарів тощо) і найманими працівниками або тільки найманими працівниками. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки. Вони є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

Дія колективного договору охоплює коло всіх працівників підприємств, установ, організацій: постійних, тимчасових, тих, хто уклав строкові трудові договори або контракти. Якщо працівники стали членами альтернативної, так званої незалежної профспілки, і ця профспілка відмовилася брати участь в утворенні спільного представницького органу, дія колективного договору на таких працівників, інтереси яких вона представляла, не поширюється.

Колективний договір поширюється на тих, хто поступив на роботу після ухвалення колективного договору.

Відповідно до ч. 3 ст. 2 Закону України «Про колективні договори угоди» угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тресторонній основі.

Обов'язковими при укладенні колективного договору є положення, передбачені у ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди», територіальних, галузевих та генеральної угод. У Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні передбачено, що положення угоди є обов'язковими для врахування суб'єктами, що перебувають у сфері дії сторін, у тому числі під час розроблення та укладення галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів.

#### ***4. Сторони колективного договору, угоди***

Колективний договір укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом – з другої сторони.

Сторони мають керуватися принципами недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за ознаками статі, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального походження, віку, стану здоров'я, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану,

сімейних обов'язків, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, громадській спілці, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Бути стороною у колективному договорі можуть й інші представницькі органи за умови відсутності профспілок, якщо наймані працівники надали їм відповідні повноваження. Такі повноваження надаються загальними зборами, конференцією трудового колективу в установленому законом порядку шляхом голосування.

Якщо на підприємстві діють декілька професійних спілок або інших уповноважених трудовим колективом представницьких організацій, усі вони повинні сформувавши спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору. Такий висновок міститься в рішенні Конституційного Суду України від 29 жовтня 1998 р. № 14/рп-98 у справі за конституційним зверненням вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, установі, організації», використаного в абз. 6 ч. 1 ст. 431 КЗпП України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) № 1-31/98.

Суд зазначив, що відповідно до ст. 12 КЗпП України та статей 3 і 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» в укладенні колективного договору беруть участь одна або декілька профспілок підприємства, установи, організації. Таким чином, всі професійні спілки, що діють на підприємстві, установі, організації мають право брати участь в укладенні колективного договору.

На практиці іноді різним профспілкам не вдається створити спільний представницький орган. У таких випадках, коли профспілкові та інші представницькі організації не досягли згоди і не створили спільний орган або не досягнуто згоди в роботі спільного органу, загальні збори, конференція трудового колективу вирішують, кому надати переважне право на ведення переговорів і укладення колективного договору. З цією метою для максимально об'єктивного вирішення питання законом передбачено можливість розроблення конкурентних проектів колективних договорів і винесення їх на обговорення.

Загальні збори (конференція) трудового колективу ухвалює найбільш прийнятний проект колективного договору і доручає профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який надав проект, на його основі провести переговори і укласти колективний договір. Приймається той проект, який шляхом рейтингового голосування набрав найбільшу кількість голосів.

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди» не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод



від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

Якщо на підприємстві немає профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, право на ведення переговорів і укладення колективного договору надається представникам працівників, обраним і уповноваженим трудовим колективом.

Надавати повноваження на ведення переговорів і укладення колективного договору від імені найманих працівників вищому за статусом профспілковому органу (об'єднаному, територіальному, міському, обласному) не можна.

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог (див. п. 6.1).

Сторонами угод є сторони соціального діалогу відповідного рівня, саме:

– на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

– на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

– на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством.

### ***5. Зміст колективного договору, угоди***

Відповідно до ст. 13 КЗпП України зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції з урахуванням законодавства, генеральної, галузевих (міжгалузевих) та територіальних угод.

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 й оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (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 трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Цей перелік умов колективного договору є приблизним, а не вичерпним. Так, у ст. 13 КЗпП України наведено перелік зобов'язань з додаванням слова «зокрема». А це означає, що сторони можуть передбачити й інші умови. Слід зазначити, що необхідність суттєвих змін в організації виробництва і праці здійснюється виключно роботодавцем.

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.

Усі умови колективного договору поділяють на інформаційні, зобов'язальні, нормативні та організаційні.

*Інформаційні умови* – положення, що містяться в чинному законодавстві, актах соціального партнерства і набули закріплення в колективному договорі. Вони містять загальні норми з питань регулювання праці, наприклад, про мінімальну заробітну плату, встановлену у законодавчому порядку, мінімальну тривалість відпустки, порядок оплати праці сумісників тощо. Їх можна включати, а можна і не включати до колективного договору.

*Зобов'язальні умови* – це зобов'язання сторін, спрямовані на поліпшення виробничих показників, досягнення певних успіхів, збільшення прибутку, розвитку всіх видів статутної діяльності. Зобов'язальні положення припиняються після їх виконання.

*Нормативні умови* – це локальні норми, визначені сторонами межах їх компетенції, які поширюються на працівників певного підприємства. Вони встановлюють пільги, додаткові відпустки, додаткові виплати тощо. Наприклад, у колективному договорі можна передбачити обов'язок роботодавця надавати працівникам дотації на оплату комунальних послуг, харчування, житлове будівництво, додаткові відпустки тощо. Зазначені кошти можуть як входити до фонду оплати праці, так і не включатися до нього. Ці положення є нормативними, вони поширюються на всіх

працівників. Локальні нормативні положення діють протягом усього часу чинності колективного договору.

*Організаційні умови* – положення, що визначають порядок укладення, зміни та припинення дії колективного договору.

Суттєвим недоліком слід визнати факт відсутності нормативно-правових актів чи роз'яснень Міністерства соціальної політики щодо примірної структури та змісту колективного договору.

На підставі приписів КЗпП України та Закону України «Про колективні договори та угоди», в яких розкривається зміст колективного договору, а також колективних договорів деяких підприємств, можна зробити висновок про структуру і зміст такого договору, а саме: структурно він складається із загальних положень, семи окремих розділів, заключних положень та додатків.

Взагальних положеннях зазначають призначення, мету і спрямованість колективного договору, вказують сторони, сферу дії, співвідношення із законодавством, угодами.

Кожен розділ основної частини договору присвячений ключовим питанням регламентації тих чи інших аспектів трудових відносин. Тож послідовно розглянемо всі сім розділів. Зазвичай їх зміст складають положення, зокрема:

розділу 1. Трудові відносини – про гарантії щодо зайнятості, організації та умов праці працівників;

розділу 2. Оплата праці – про форми оплати праці, мінімальний її розмір на підприємстві, порядок, місце і строк її виплати; тарифні ставки, співвідношення в розмірах цих ставок, окладів, премій та інших заохочувальних виплат окремим категоріям персоналу; системи преміювання, стимулюючих доплат і надбавок; розміри винагороди за результатами роботи за рік та ін;

розділу 3. Робочий час і час відпочинку – про режим робочого часу, тривалість основної роботи, час початку й закінчення роботи, час перерви, кількість змін на добу, за необхідності (у зв'язку зі специфікою виробництва) встановлення для певних категорій працівників скороченого робочого дня, вказуються категорії працівників, яким надаються додаткові оплачувані відпустки та ін.;

розділу 4. Забезпечення зайнятості. Підготовка і перепідготовка кадрів – про проведення експертизи будь-яких економічних та організаційних нововведень на підприємстві з метою виявлення їх впливу на чисельність зайнятих, а також заходи соціального захисту на випадок масового скорочення штату або чисельності працівників; форми й порядок проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації працівників тощо;

розділу 5. Охорона праці – про забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища,

підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам; визначення обсягів та джерела фінансування зазначених заходів;

розділу 6. Соціальні гарантії – про встановлення залежно від фінансового стану організації видів соціально-побутової допомоги, можливість договорів про медичне обслуговування, умови надання й розмір матеріальної допомоги та ін.;

розділу 7. Гарантії діяльності профспілкової організації – про гарантії для працівників, які входять до складу виборних профспілкових органів і не звільнені від виконання основної роботи, умов, які забезпечуються роботодавцем для діяльності виборного профспілкового органу тощо.

Заключні положення містять строк дії колективного договору, порядок і процедуру внесення змін і доповнень до нього, здійснення контролю за його виконанням, відповідальність за невиконання взятих зобов'язань та ін.

Невід'ємною частиною колективного договору є додатки до нього. Такими додатками зазвичай є: перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів; положення про преміювання; перелік посад працівників, яким надається відпустка за ненормований робочий день; перелік професій і посад із шкідливими умовами праці, які дають право на додаткову відпустку і скорочений робочий день; перелік професій і посад працівників, яким видається безкоштовно спецодяг, спецвзуття на інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби тощо.

Як зазначалося, сторони можуть включити в колективний договір додаткові порівняно з трудовим законодавством пільги для своїх працівників. Сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Так, у колективному договорі на підставі ст. 91 КЗпП України можна, наприклад, встановити і такі пільги, що є нормативними положеннями:

- скорочувати робочий день вагітним жінкам за їх заявами в разі погіршення їх стану здоров'я;
- надавати оплачувану відпустку тривалістю, наприклад, до трьох днів працівникам, які беруть шлюб;
- оплачувати одноразову вихідну допомогу особам похилого віку при виході на пенсію;
- надавати матеріальну допомогу працюючим у разі складних операцій, тривалої тяжкої хвороби та в інших випадках, коли сім'я опинилася у скрутному становищі і самотійно не може вийти з нього;
- надавати матеріальну допомогу на оздоровлення дітей шкільного віку;
- оплачувати вартість путівок до дитячих оздоровчих таборів;

- оплачувати працюючим проїзні квитки у громадському транспорті;
- компенсувати втрату, пов'язану з участю працюючих з дозволу роботодавця у науково-практичних конференціях, з'їздах, зборах, нарадах як у межах України та і за її межами за умови, що участь пов'язана виконанням статутних обов'язків;
- виплачувати грошові суми, премії у зв'язку з настанням ювілейних дат;
- виплачувати додаткову матеріальну допомогу на поховання членів сім'ї тощо.

Крім того, у колективному договорі в окремих випадках можна включити положення про надання відпустки без збереження заробітної плати більшої тривалості ніж 15 календарних днів.

Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки передбачено виплачувати при припиненні трудового договору, внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку. Така виплата може бути збільшена.

ч. 2 ст. 50 КЗпП України передбачено право підприємств і організацій при укладенні колективного договору встановлювати меншу тривалість робочого часу, тобто менше сорока годин. Відомі випадки, коли на підприємствах встановлюють скорочену тривалість робочого часу для працівників, які працюють у нічну зміну, для того, щоб вони могли скористатися громадським транспортом і доїхати з роботи додому. Відповідно до ст. 51 КЗпП України скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів на підприємствах і організаціях для жінок, які мають дітей до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю незалежно від сімейного стану жінки.

Якщо у законодавстві є заборони, то в колективному договорі не можна їх ігнорувати і встановлювати свої правила.

Наприклад, за ст. 24 Закону України «Про відпустки» дозволено за бажанням працівника частково компенсувати відпустку грошовою компенсацією, але тривалість щорічної відпустки повинна бути реально використана не менше двадцяти чотирьох календарних днів. З цього випливає, що у колективному договорі не можна передбачати можливість компенсації усієї відпустки.

Цією ж статтею закріплено заборону компенсації відпусток особам до вісімнадцяти років. У колективні договори не можна включати положення про можливість виплати компенсації неповнолітнім за невикористану відпустку. У даному разі компенсація виплачується лише тоді, коли працівник звільнюється, причому незалежно, за якими підставами.

Важливим є положення ст. 115 КЗпП України, у якому вказано, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. Проте у деяких колективних договорах встановлюють інший порядок виплати заробітної плати – один раз на місяць, що, безумовно, суперечить законодавству. Отже, на це слід зважати при укладенні колективного договору чи угоди.

Закон України «Про оплату праці» передбачає державне і договірне регулювання оплати праці.

Рекомендаціях про визначення заробітної плати працюючих залежно від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджених Міністерством праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 р. за № 44 зазначено, що в ринковій економіці регулювання оплати праці відбувається у двох формах: державного регулювання – на підставі встановлених законодавчих норм і договірного регулювання – на основі укладення угод і колективних договорів.

Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний узгодити ці питання профспілковим органом, а в разі його відсутності – іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. Наприклад, положення про преміювання працівників розробляється роботодавцем, узгоджується з профспілками і включається до колективного договору. Надбавки та доплати міжгалузевого характеру визначаються у генеральній угоді, галузевого характеру – у галузевій. Розміри доплат і надбавок, наведені у цих угодах, є мінімальними гарантіями. У колективних договорах підприємства мають право розширювати перелік надбавок і доплат і встановлювати свої розміри цих надбавок і доплат за рахунок прибутку, але не нижче розміру, передбаченого угодами.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори угоди» угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема, щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; трудових відносин; умов і охорони праці; житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок, чоловіків; заборона дискримінації. Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

### **6. Недійсність умов колективного договору**

Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними.

Згідно з вітчизняним законодавством та міжнародною практикою, досвідом країн з розвинутою ринковою економікою колективні договори не можуть містити положення, що погіршують становище працівників, а можуть лише такі, що його поліпшують, тобто вони мають відповідати принципу «*in favorem*». Цей принцип універсального значення, і діє він при визначенні взаємовідносин усіх джерел трудового права. Будь-який нормативний акт, що перебуває на більш низькому рівні в ієрархії джерел трудового права, може, як правило, лише поліпшити становище працівників порівняно з нормативними актами більш високого рангу<sup>1</sup>. На жаль, невисокі темпи розвитку вітчизняної економіки останнього десятиліття зумовили критичне, а іноді й негативне ставлення до застосування принципу «*in favorem*», вважаючи, що це перешкоджає гнучкості правового регулювання праці, адекватному відображенню реалій і потреб ринкової економіки. У Німеччині, Франції, Греції у законодавстві і судовій практиці посилюється тенденція до часткової відмови від цього принципу і допущення у певних межах іншого принципу – «*in peius*», тобто погіршення становища працівника порівняно із законодавством. Деякі нормативно-правові акти України також передбачають можливість включення до колективного

договору деяких положень, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством.

Так, згідно з ч. 3 ст. 23 Закону України «Про оплату праці» колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не нижче собівартості) у тих галузях або за такими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Закон наголошує на тому, що виплата заробітної плати натурою допускається лише тоді, коли така виплата є звичайною або бажаною для працівників. Загальновідомо, що бажаною завжди є заробітна плата у грошовому виразі, а не виплата натурою. Підприємства вимушено вдаються до плати натурою через відсутність коштів. Оскільки зазначена норма не скасована, тобто залишається чинною, а її застосування законним, її не можна вважати недійсною.

Наведемо ще приклад. Відповідно до ст. 14 Закону України «Про оплату праці» норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців. І їх так само слід визнавати чинними.

Останнім часом у колективних договорах за бажанням усіх працюючих встановлюється норма, згідно з якою заробітна плата виплачується один раз на місяць. Таке положення слід вважати недійсним, оскільки чинною є ст. 115 КЗпП України, згідно з якою заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

### ***7. Порядок укладення колективного договору***

Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розроблення, укладення та внесення



змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України «Про колективні договори і угоди».

Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору визначається сторонами і оформлюється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготування проектів колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів усю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, і ухвалює рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури.

Якщо у перебігу переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами. Примирна комісія або посередник у строк до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо сутності спору.

У разі недосягнення згоди між сторонами допускаються організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримання своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Особи, які беруть участь у переговорах як представники сторін, також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та

підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором.

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

Якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Строк цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект у цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Зміни і доповнення до колективного договору протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному колективним договором.

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

На осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди або умисно порушили семиденний строк, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 411 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП)), і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

Відповідно до ст. 412 КУпАП 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, накладається штраф від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

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, несуть дисциплінарну відповідальність

або підлягають штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 413 КУпАП).

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору.

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених Законом України «Про колективні договори і угоди» регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, відповідних комісій.

### ***8. Реєстрація колективного договору, угоди***

Галузеві (міжгалузеві) та територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації Мінсоцполітики, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня – районними, районними містах Києві та Севастополі держадміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських рад.

Порядок реєстрації колективних договорів передбачено у постанові Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115.

Повідомна реєстрація проводиться з метою засвідчення автентичності примірників і копії поданих на реєстрацію галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів для забезпечення можливості врахування їх умов під час розгляду уповноваженими органами трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами виконання умов таких угод (договорів). Сторони угоди (договору) подають на повідомну реєстрацію угоду (договір) разом з додатками у кількості примірників, що відповідає кількості таких сторін, та копію угоди (договору).

Сторони галузевої (міжгалузеві) і територіальної угоди подають також копії свідочтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців, які брали участь у колективних переговорах з питань укладення відповідної угоди.

Під час повідомної реєстрації реєструючий орган на титульній або першій сторінці кожного примірника угоди (договору) і копії робить напис за встановленою формою та вносить відповідний запис до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів.

Сторонам угоди (договору) може бути відмовлено у повідомній реєстрації лише у разі, коли подані на реєстрацію примірники угоди (договору) не є автентичними.

Повідомна реєстрація проводиться протягом 14 робочих днів з дня, наступного після надходження угоди (договору) до реєструючого органу. Не

пізніше наступного робочого дня після реєстрації чи прийняття рішення про відмову в реєстрації примірники угоди (договору) повертаються сторонам, які подали їх на реєстрацію. Копія відповідної угоди (договору) зберігається в реєструючому органі.

Реєструючий орган оприлюднює відомості про проведення повідомної реєстрації угод (договорів) у засобах масової інформації та на офіційному веб-сайті.

Зміни і доповнення, що вносяться до угоди (договору), також підлягають повідомній реєстрації згідно із зазначеним вище Порядком. Копіювання та опублікування тексту угоди (договору), змін і доповнень до них здійснюються лише разом із написом про повідомну реєстрацію, а також рекомендаціями реєструючого органу щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності).

### ***9. Строк чинності колективного договору, угоди***

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у них.

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує бути чинним до того часу, доки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.

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

У разі зміни власника 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.

У разі ліквідації підприємства, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, установи, організації, якщо не передбачено їх реєстрацію.

Таким чином, законодавство дозволяє сторонам вирішувати питання про день набрання чинності колективного договору. Якщо у ньому не зазначається інший день, останній набирає чинності з дня його підписання.

Набрання чинності колективним договором не пов'язане з реєстрацією. Постанова про порядок реєстрації колективних договорів і угод була

прийнята пізніше, тобто після ухвалення Закону України «Про колективні договори і угоди».

### ***10. Контроль за виконанням колективного договору, угоди***

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, які їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Стаття 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» дозволяє саме сторонам, а не будь-яким іншим органам і суб'єктам колективного договору, угоди контролювати їх виконання. Профспілковий комітет здійснює громадський контроль за виконанням умов колективного договору. Представники сторін можуть утворити комісію, якій доручено перевіряти виконання колективного договору. Результати перевірки можуть обговорюватися на зборах (конференціях) трудового колективу, що дасть змогу вживати заходів стосовно усунення виявлених порушень.

Контроль за виконанням колективного договору можуть здійснювати й інші органи.

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

Звіти про виконання колективного договору, як правило, заслуховуються перед укладенням нового колективного договору на зборах (конференціях) трудового колективу.

Сторони звітують про виконання колективного договору щорічно, тобто один раз протягом року.

Оскільки законодавство не містить заборони щодо можливості звітувати більше одного разу на рік, тому за домовленістю сторони можуть взаємно звітувати і двічі на рік.