

Коллективний договір: обґрунтовуємо гарантії з оплати праці

Видатки на заробітну плату в кошторисах бюджетних установ становлять 70-80% обсягу загальних видатків кошторису. Тому і не дивно, що під час проведення ревізії фінансово-господарської діяльності установ працівники органів Державної фінансової інспекції України особливу увагу приділяють питанню нарахування заробітної плати. Передусім вони вивчають положення колективного договору. Адже у статті 98 Кодексу законів про працю України (КЗпП) зазначено, що оплату праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюють, зокрема, на підставі колективних договорів.

Коллективний договір

Коллективний договір укладають на основі чинного і взятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників і роботодавців (ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ; далі – Закон № 3356). Його укладають між собою роботодавець, з однієї сторони, та один або кілька профспілкових органів, а у разі відсутності таких органів – представники працівників, обрані та уповноважені трудовим колективом, – з другої сторони (ст. 3 Закону № 3356).

Зміст колективного договору сторони визначають у межах своєї компетенції (ст. 7 Закону № 3356).

У колективному договорі визначають взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин:

- зміни в організації виробництва і праці;
- нормування та оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати й інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

До того ж колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством та угодами, гарантії, соціально-побутові пільги (скажімо, умови страхування життя працівників зважаючи на пенсійну реформу, визначені у колективних угодах вищого рівня, норми яких поширюються на установу), з дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород установа має встановлювати саме з огляду на вимоги, передбачені частиною третьою статті 97 КЗпП. Тобто форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюють самостійно у колективному договорі. При цьому сторони дотримуються норм і гарантій, передбачених законодавством (ч. 2 ст. 97 КЗпП).

До колективного договору обов'язково вносять норми трудового законодавства, якщо у законодавчих актах передбачено їх закріплення у колективному договорі. Одним із його додатків є Положення про преміювання.

Отже, колективний договір є нормативним актом, який регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини в установі. Тому на етапі розроблення проекту колективного договору сторони визначають також і порядок внесення до нього змін і доповнень.

Якщо колективного договору на підприємстві, в установі, організації не укладено, установа зобов'язана погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності – з

іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (ч. 2 ст. 97 КЗпП).

Внесення змін до колективного договору

Зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його дії вносять лише за взаємною згодою сторін і в порядку, визначеному колективним договором (ст. 14 Закону № 3356). Внесення їх є обов'язковим, якщо вони зумовлені зміною чинного законодавства чи колективних угод вищого рівня, чинність норм яких поширюється на суб'єктів сторін колективного договору.

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором. (ч.3 ст. 9 Закону №3356)

Утім, вносячи зміни, слід брати до уваги, що частина друга статті 5 Закону № 3356 визначає недійсними умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, і забороняє вносити такі зміни й доповнення до договорів. А частина четверта статті 97 КЗпП наголошує на тому, що установа не має права ухвалювати такі рішення в односторонньому порядку.

До того ж слід пам'ятати, що ухвалені колективним договором рішення про встановлення нових чи зміну чинних норм праці застосовують не раніше ніж за місяць після того, як установа повідомить про це працівників (ч. 3 ст. 86 КЗпП).

Підставою для внесення змін може бути, наприклад, те, що у колективному договорі немає:

- а) списків посад, робіт і професій працівників, які працюють в умовах, що мають особливий характер праці;
- б) положень щодо тривалості щорічних додаткових відпусток, що їх надають працівникам, зайнятим у:
 - важких і шкідливих умовах праці;
 - умовах ненормованого робочого дня, що встановлюються за результатами проведеної атестації тощо.

Адже відсутність цих положень у колективному договорі у разі нарахування та виплати установою коштів працівникам, які отримали такі додаткові відпустки, ревізори кваліфікують як порушення вимог статті 8 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Тож за такої ситуації ці суми доведеться повернути до бюджету як неправомірно виплачені.

Отже, аби запобігти виникненню таких ситуацій у разі зміни чинного законодавства чи за інших причин, необхідно вчасно вносити зміни до колективного договору установи, а заробітну плату працівникам нараховувати відповідно до його умов.

Варто зазначити, що процедура внесення змін до колективного договору аналогічна процедурі його укладення. Тож у разі виникнення потреби внести зміни до колективного договору сторони проводять переговори. Для проведення переговорів утворюють робочу комісію з розроблення проекту змін до колективного договору. Інформацію про це фіксують або в наказі керівника установи, або в протоколі засідання представників установи як роботодавця і трудового колективу.

У разі реорганізації установи колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін (ч.5 ст. 9 Закону №3356)

Сторона – ініціатор внесення змін до колективного договору письмово повідомляє другу сторону про початок переговорів щодо внесення до нього змін і доповнень. Друга сторона має надати відповідь на таке повідомлення протягом семи днів.

Запропонований стороною-ініціатором проект змін до колективного договору (далі – проект змін) розглядає робоча комісія, яка бере до уваги пропозиції, що надійшли від обох сторін. Остаточне рішення комісія оформлює протоколом, до якого додає проект змін, узгоджений сторонами.

Проект змін вносять на обговорення загальних зборів трудового колективу. Протягом п'яти днів після схвалення зацікавленими сторонами змін, що їх вносять до колективного договору, їх підписують уповноважені представники сторін.

Якщо зміни до колективного договору поліпшують становище працівників і сторони не заперечують проти їх запровадження, можна застосувати спрощену процедуру узгодження. Це може бути спільне засідання уповноважених представників як зі сторони роботодавця, так і зі сторони профспілки. Спільне рішення сторін потрібно оформити документально (наприклад, у вигляді протоколу або наказу).

Усіх працівників установи, зокрема, й тих, яких щойно прийнято на роботу, необхідно ознайомити зі змінами, внесеними до колективного договору.

Чинність, строк дії та повідомна реєстрація

Стаття 9 Закону № 3356 визначає, що колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти ще доти, доки сторони не укладуть нового або не переглянуть чинного, якщо інше не передбачено договором.

Позаяк кінцевого строку дії колективного договору законодавство не регламентує, сторони мають право встановити його на свій розсуд. Утім, недоцільно встановлювати такий строк тривалості менше ніж один рік.

Сторони, що уклали угоду, мають інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни й доповнення до угоди і хід її реалізації, а також забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації.

Відповідно до статті 15 КЗпП колективні договори підлягають повідомній реєстрації у місцевих органах виконавчої влади або органах місцевого самоврядування.

Це визначено і пунктом 1 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою КМУ від 13.02.2013 № 115.

Тож зміни до колективного договору підлягають повідомній реєстрації у такому самому порядку, що й сам колективний договір. Адже ця реєстрація:

- засвідчує автентичність примірників і копій, поданих на реєстрацію;

- дає можливість врахувати умови колективного договору під час розгляду уповноваженими органами трудових спорів, які можуть виникнути за результатами виконання його умов.

Документи про зміни до колективного договору сторони подають на реєстрацію у трьох примірниках (1-й, 2-й примірники і копію). До того ж – разом з усіма додатками до них, протоколами розбіжностей та інформацією про склад уповноважених представників сторін, які брали участь у колективних переговорах.

Реєстрація проводиться у двотижневий строк із дня отримання змін. На примірниках і копії реєструвальні органи виконують напис за встановленим зразком і вчиняють відповідний запис у реєстрі. Не пізніше наступного дня після реєстрації змін до колективного договору чи ухвалення рішення про відмову у реєстрації 1-й і 2-й примірники вони подають сторонам, які подали їх на реєстрацію. Копію цих документів реєструвальний орган зберігає в себе.



підприємницької діяльності забезпечать створення нових робочих місць, додаткові надходження до бюджетів усіх рівнів, що надасть додаткові можливості для підвищення соціального захисту і рівня життя наших громадян.

– В Угоду закладено норми питань оплати праці, питань єдиної тарифної сітки. Передбачено, що фонд оплати праці зросте майже на 2,2% в бюджетній сфері та ряд інших важливих елементів, що є предметом договірного регулювання. Крім того, ми домовилися, що в разі прийняття Верховною Радою законодавчих новацій стосовно оплати праці, що їх ми будемо пропонувати, з грудня почнемо новий діалог для того, щоб вирівняти міждтарифне співвідношення в разі підвищення розміру мінімальної оплати праці. Діалог буде започатковано на постійній основі, постійно будемо шукати разом з нашими соціальними партнерами відповіді на ті складні питання, що стоять перед нами на сьогоднішній час, – зазначив Міністр соціальної політики.

Генеральна угода

Крок вперед

23 серпня 2016 року у Кабінеті Міністрів України відбулося підписання Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні. Свої підписи під документом поставили Прем'єр-міністр України Володимир Гройсман, Міністр соціальної політики Андрій Рева, Голова Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, Голова Федерації професійних спілок України Григорій Осовий, перший заступник Голови Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, виконавчий Віце-президент Конфедерації роботодавців України Олександр Мірошніченко.

Міністр соціальної політики Андрій Рева, коментуючи цю подію, підкреслив, що вона, справді, є непересічною для України.

– Це непересічна подія, до якої ми йшли чотири роки. Завершити переговори у такий складний час – це дуже важливо. Сьогодні Уряд на своєму засіданні схвалив проект Генеральної угоди. Отже, це не просто документ, який треба виконувати, а документ, що має додаткову юридичну силу, – наголосив Міністр.

На його переконання, будь-який договір чи угода – це завжди результат компромісу. А компроміс можливий тоді,

коли є певна політична культура і він є свідченням зрілості демократичного суспільства.

– Ми в цих непростих умовах, у досить складній соціально-економічній ситуації зуміли шляхом діалогу між Урядом, об'єднаннями профспілок та організаціями роботодавців знайти консенсус, це свідчить про те, що Україна справді демократична держава. І найголовніше, що без бажання кожної зі сторін ця угода не була б прийнятою. Вважаю, що профспілки, роботодавці та Уряд показали приклад, як можна розв'язувати найпроблемніші питання, – сказав Андрій Рева.

При цьому Міністр особливо наголосив, що для Уряду важливий не лише сам факт підписання Угоди, а й реалізація всіх досягнутих домовленостей, а також намір зробити діалог постійним елементом своєї внутрішньої політики. Через діалог, компроміси, обговорення важливих аспектів подальшого розвитку будуть і надалі шукатися спільні рішення Уряду, об'єднання профспілок та організації роботодавців, які сприймаються інституціями громадянського суспільства найвпливовішими і найавторитетнішими.

Андрій Рева розповів, що в новій Угоді суттєво посилено економічний блок, оскільки на сьогодні усі сторони розуміють, що лише розвиток економіки, підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробника, створення привабливого інвестиційного клімату, подальша дерегуляція