**Лекція-11. Колективний договір та колективні угоди**

**1.Поняття і сторони колективного договору.**

Одним з напрямів соціально-партнерських відносин є укладення колективних договорів і колективних угод. У даний час в Україні вони укладаються на виробничому, регіональному, галузевому і національному рівнях.

Залишається досить ще високим показник підприємств, установ, організацій, на яких колективні договори не укладаються. Найнижчий рівень охоплення [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів колективними договорами в галузях невиробничої сфери: охорони здоров'я - 45,6%, освіти - 26,7, культури - 14,5, в апараті органів державного і господарського управління - 9%.

В окремих виробничих галузях кожне третє підприємство не має колективного договору. Особливо невтішна ситуація на новостворених підприємствах, приватних, а також у сфері малого та середнього бізнесу

Перевіркою стану укладання та реалізації колективних договорів на підприємствах, які належать до категорії малих з чисельністю працюючих від 15 до 200 чоловік, Державна інспекція праці Міністерства праці та соціальної політики України встановила, що на 950 підприємствах, що становить 12,9% загальної кількості перевірених підприємств, профспілкові або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи відсутні. Причиною неукладання колективних договорів є небажання їх як з боку власника чи уповноваженого ним органу, так і відсутність ініціативи з боку профспілкового чи іншого представницького органу трудового колективу.

Україна ратифікувала Конвенції МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.)

Згідно з Конвенцією МОП №98 [**колективний договір**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary) - це будь-яка письмова угода про умови праці та найму, яка укладається, з одного боку, підприємцем, групою підприємців або однією чи декількома організаціями підприємців і, з іншого боку, однією або декількома представницькими організаціями трудящих або, при відсутності таких організацій, представниками самих трудящих, які належним чином обрані й уповноважені відповідно до законодавства країни.

В Україні правове регулювання колективних договорів і угод здійснюється Законом України " Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р., главою II "[Колективний договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary)" КЗпП. Закон визначає правові основи розробки, укладення і виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів і власників.

Укладення колективних договорів і угод свідчить про децентралізацію правового регулювання трудових відносин. Держава на рівні централізованих норм встановлює загальну процедуру укладення колективних договорів. Зміст же визначається сторонами. Багато норм законів про оплату праці, про відпустки не можуть бути реалізовані інакше, ніж шляхом укладення колективного договору. Діє принцип незменшуваності прав [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів у порівнянні з законодавством, а також принцип збереження рівня соціальних і трудових прав і гарантій, встановлених угодами вищого рівня.

Однак серйозне занепокоєння викликають дані, отримані внаслідок перевірок Міністерства праці та соціальної політики України. На багатьох підприємствах до колективного договору включаються норми, які погіршують становище [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів або залишають без врегулювання такі положення про працю, що мають договірний характер.

[Колективний договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary) служить стабілізатором прав роботодавця і [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів протягом дії колективного договору.

Потрібно особливо підкреслити роль колективного регулювання умов праці як чинника соціального захисту прав окремого найманого [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а від свавілля роботодавця.

Нарешті, будучи закріпленими у колективному договорі, колективні інтереси сторін набирають форми взаємних зобов'язань, виконання яких забезпечується не тільки взаємною відповідальністю сторін, але, при необхідності, і примусовою силою держави. Розглядаючи позови, що витікають з неналежного виконання зобов'язань, передбачених колективними договорами, суди повинні розглядати [колективний договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary) конкретного підприємства як локальне джерело права.

[**Колективний договір**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary) - це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні відносини між власником і [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами даного підприємства. [Колективний договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary) укладається на підприємствах, в установах, організаціях **незалежно від форм власності й господарювання**, які використовують найману працю і які володіють правами юридичної особи. У законі не визначена мінімальна гранична кількість найманих [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів на підприємстві, за якої має бути укладений [колективний договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary). Проте, очевидно, встановити таку норму доцільно. В окремого роботодавця може працювати і один найманий [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary), в такому випадку умови праці можуть бути встановлені трудовим договором і цього, вважаємо, буде достатньо. Практично на невеликих підприємствах, особливо на приватних, колективні договори не укладаються. Таким чином, норма закону не виконується, хоча й закон у цій частині не відповідає ринковим потребам.

Згідно зі ст. 2 Закону "Про колективні договори і угоди" та ст. 11 КЗпП [колективний договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary) може укладатися в структурних підрозділах підприємств. Слід зауважити, що такі структурні підрозділи повинні бути економічно і фінансове самостійними і мати організаційні та матеріальні можливості для встановлення і реалізації додаткових або більш високого рівня, порівняно з колективним договором цілого підприємства, пільг та інших умов регулювання соціально-економічних і трудових відносин з урахуванням специфіки підрозділу. [Колективний договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary) укладається не тільки на виробничих підприємствах, але й у бюджетних установах, закладах освіти, охорони здоров'я, органах виконавчої влади та місцевого самоврядування.

[Колективний договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary) об'єднує в собі риси договору і нормативно-правового акта. Сьогодні це найважливіший локальний нормативно-правовий акт, що визначає умови праці, умови оплати праці, соціальні гарантії для [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів на підприємстві, в установі, організації. Разом з тим це не тільки правовий акт, але й акт соціального партнерства на рівні підприємства між [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами і власником або уповноваженим ним органом, результат узгодження їхніх інтересів.

Згідно із Законом України "Про колективні договори і угоди" сторонами колективного договору є власник або уповноважений ним орган, з одного боку, і один або декілька профспілкових або інших, уповноважених на представництво трудовим колективом, органів, а у разі відсутності таких органів - представники трудящих, обрані й уповноважені трудовим колективом, з іншого боку.

Потрібно звернути увагу, якщо визначення першої сторони колективного договору - власник майна підприємства, тобто [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary), - відповідає дійсності, то визначення другої сторони вимагає уточнення: нею виступає [трудовий колектив](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3682&displayformat=dictionary), оскільки саме він буде виконувати взяті за договором зобов'язання. Профспілкові органи виступають представниками трудового колективу для проведення підготовчої роботи щодо укладення колективного договору.

Доцент П.Д. Пилипенко правильно вказує на нечіткість закону і при визначенні поняття самого трудового колективу. Так, ст. 15 Закону України "Про підприємства в Україні" до трудового колективу відносить всіх громадян, які беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (угоди, контракту), а також інших форм, що регулюють трудові відносини [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а з підприємством. Тобто під таке визначення підпадають як наймані [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)и, так і працюючі власники. Але останні не можуть одночасно виступати з двох сторін

Трудові колективи на загальних зборах уповноважують профком або інший орган представляти свої інтереси в процесі підготовки колективного договору.

За наявності на підприємстві кількох профспілкових організацій вони повинні сформувати загальний представницький орган для ведення переговорів. Не допускається ведення переговорів і укладення колективних договорів і угод від імені [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів організаціями або органами, які фінансуються власником, політичними партіями. У випадку, якщо інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси власника не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки

**2.Зміст колективного договору.**

Змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови (положення), покликані врегулювати соціально-трудові відносини в даній організації. Ці умови можна поділити на чотири види: **інформаційні, нормативні, зобов’язальні й організаційні.**

**Інформаційні** умови містять норми централізованого законодавства. А також колективних угод більш високого рівня – Генеральної, галузевої, регіональної угод. Такі умови, будучи перенесеними до колективного договору конкретного підприємства, не набирають тут додаткової юридичної сили. Разом з тим їх роль не треба зменшувати. Оскільки одні й ті ж питання регулюються значною кількістю джерел, а при цьому в колективному договорі не може бути знижений рівень соціальних гарантій. Тому, логічно вплітаючись у нормативну тканину колективного договору, інформаційні умови забезпечують цілісність змісту з конкретного питання.

**Нормативні** умови колективного договору – це локальні норми права, встановлені сторонами в межах їх компетенції, які поширюються на [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів даної організації. З переходом до ринкової економіки число нормативних положень колдоговорів різко зростає. Це пояснюється розширенням договірних засад у регулюванні трудових відносин, зростанням ролі локального регулювання. Нормативні умови діють протягом усього терміну, на який укладається [колективний договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary).

**Зобов’язальні** умови колективного договору являють собою конкретні зобов’язання сторін із зазначенням  термінів їх виконання і суб’єктів-виконавців, відповідальність за їх виконання. Ці умови діють до їх виконання і завершуються виконанням. У ст.7 Закону України „Про колективні договори і угоди” міститься зразковий перелік питань, згідно з якими до договору можуть включатися взаємні зобов’язання сторін. Цей перелік носить рекомендаційний характер.

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

зміни в організації виробництва і праці (скорочення чисельності або штату [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів; переведення підприємства на неповний [робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary));

забезпечення продуктивної зайнятості (наприклад, створення нових робочих місць для [інвалід](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3639&displayformat=dictionary)ів, розподіл однієї посади між двома [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами з неповним робочим часом);

нормування  і  оплати  праці,  встановлення  форми,  системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат  (доплат, надбавок, премій та ін.);

встановлення гарантій, компенсацій, пільг (наприклад, встановлення частково оплачуваних відпусток для жінок, які мають дітей на більш тривалі терміни, ніж передбачено законодавством);

участі  трудового  колективу  у  формуванні,  розподілі  і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);

режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку (наприклад, конкретизація відпусток за ненормований режим роботи);

умов і охорони праці (впровадження сучасних засобів захисту здоров‘я [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів; встановлення підвищеної компенсації потерпілому при отриманні травми на виробництві );

забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного  обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів (виділення коштів на  житлове будівництво, оплата медичної страховки для [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів підприємства);

гарантій діяльності профспілкової  чи  інших  представницьких організацій трудящих (наприклад, членів ради трудового колективу, ради підприємства);

умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

[Колективний договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3640&displayformat=dictionary) може передбачати  додаткові  порівняно  з чинним  законодавством  і  угодами  гарантії,   соціально-побутові пільги.

Як бачимо, за критерієм фінансування всі зобов’язання у колективному договорі поділяються на такі, що вимагають витрачання додаткових коштів від роботодавця, і на такі, що не вимагають фінансування. А стосуються організації праці, її вдосконалення. Як засвідчує практика, сьогодні здебільшого перша група зобов’язань роботодавцями не виконується, причина називається одна – економічна криза. У таких умовах не виконується не тільки додаткове соціально-економічне стимулювання, а й основні обов’язки роботодавця, які випливають в усякому разі з трудових договорів з конкретними [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами.

За даними перевірок головного державного інспектора праці Мінпраці України станом на липень 1998 року перевірено 1872 підприємства. Лише окремі підприємства, навіть за умов кризового стану економіки знаходять шляхи для збільшення обсягів виробництва, підвищення його ефективності, виконують передбачені колективними договорами зобов’язання. Стосовно інших встановлено, що   у   даний    час    надзвичайної    гостроти    набула   проблема своєчасної виплати заробітної плати, проте на кожному другому обстеженому підприємстві, де є заборгованість, графіки погашення заборгованості не включено до колективних договорів. На ряді підприємств виплату заробітної плати передбачено колдоговором один раз на місяць, що є грубим порушенням ст. 115 КЗпП. Через брак коштів не виконуються  зобов’язання щодо забезпечення мінімальної оплати праці відповідно до мінімальних державних гарантів і галузевих угод. Стала стійкою тенденція до недовиконання заходів з охорони праці. Колективні договори багатьох підприємств не пройшли реєстрацію, як це передбачено ст. 9 Закону України „Про колективні договори і угоди”. У колективних договорах не передбачається можливості надання [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ам безоплатних відпусток у разі виробничої необхідності, як цього вимагає ст. 26 Закону України „Про відпустки”.

**Організаційні** умови пов’язані з регламентацією порядку укладення, зміни і припинення дії колективного договору, контроль за його виконанням, порядок внесення змін і доповнень, відповідальність за порушення і невиконання колдоговору.