

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Мета укладення колективного договору

Умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників підприємства є недійсними, їх забороняється включати до колективних договорів (ст. 5 ЗУ Про колективні договори і угоди).

2. Сторони договору та їх повноваження

ЗУ Про колективні договори і угоди **ст. 3**

Сторонами колективного договору є:

власник (фізична особа) чи уповноважений ним орган або представник (правління, рада директорів, директор), що представляє інтереси власника (власників) і має відповідні повноваження, які визначаються статутом підприємства (рішенням зборів власників);

профспілкова організація, що легалізована відповідно до законодавства (профспілкові організації, які створили спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору), **а за відсутності таких** – представники, вільно обрані на загальних зборах (конференції) найманих працівників або уповноважені ними органи (КЗпП ст. 12, ЗпПС ст. 16).

ЗУ Про колективні договори і угоди **ст. 9**

Положення генеральної, галузевої і регіональної угод **діють безпосередньо і є обов'язковими** для всіх суб'єктів, **що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.**

Якщо суб'єкти сторін колективного договору не перебувають у сфері дії сторін галузевої угоди, але за виробничою ознакою ця угода може бути поширена на це підприємство, то такі суб'єкти **можуть домовлятися** про дотримання ними норм та положень відповідної угоди. Ця домовленість має бути зафіксована у колективному договорі.

3. Сфера дії договору

3.1. Положення договору поширюються на всіх найманих працівників підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілок.

Положення договору є обов'язковими для сторін, що його уклали.

ЗУ Про колективні договори і угоди **ст. 9**

3.2. Жодна з сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку призупиняти виконання прийнятих зобов'язань за договором.

4. Термін дії колективного договору та набуття їм чинності

ЗУ Про колективні договори і угоди **ст. 9**

Договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін, або з дня, зазначеного у ньому.

Після закінчення терміну дії договору, його дія продовжується до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір продовжує діяти у разі:

реорганізації підприємства - протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін;

зміни власника - протягом строку, на який його укладено, **але не більше одного року.** В цей період сторони повинні розпочати колективні переговори про укладення нового чи внесення змін до чинного колективного договору;

ліквідації підприємства - протягом усього строку проведення ліквідації;
зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено договір.

ЗУ Про колективні договори і угоди ст. 10

Законодавством встановлено, що сторони можуть розпочати такі переговори **не раніш як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строки, визначені цим договором.**

5. Порядок внесення змін та доповнень до договору

ЗУ Про колективні договори і угоди ст. 5, 10, 14

Відповідно до ст. 14 ЗУ Про колективні договори і угоди сторони визначають в договорі порядок внесення змін і доповнень до нього. Згідно ст. 10, сторони **повинні розпочати переговори протягом 7-ми днів з дня отримання іншою стороною письмового повідомлення про початок переговорів.**

Якщо внесення змін чи доповнень до договору обумовлено зміною чинного законодавства, угод вищого рівня, або якщо вони покращують норми та положення діючого договору, може бути використана спрощена процедура їх запровадження - прийняттям відповідного спільного рішення сторін. В інших випадках може бути додатково передбачена процедура схвалення змін і доповнень до договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

6. Порядок і строки доведення змісту колективного договору до працівників підприємства

ЗУ Про колективні договори і угоди ст. 9

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники, **повинні бути ознайомлені власником з колективним договором, а також із змінами та доповненнями, що вносяться до договору протягом терміну його дії.**

7. Повідомна реєстрація колективного договору

ЗУ Про колективні договори і угоди ст. 9

Реєстрація проводиться безоплатно в двотижневий термін з дня подання колективного договору. У реєстрації може бути відмовлено лише у тому разі, якщо подані примірники колективного договору (2 прим.) і копія (1 прим.) не будуть автентичними. Порядок реєстрації колективних договорів визначено постановою Кабінету Міністрів України від 05.04.94 №225 (додаток).

Зміни і доповнення, що вносяться до колективного договору протягом строку його дії, також підлягаютьповідомній реєстрації у встановленому порядку.

РОЗДІЛ

ВИРОБНИЧО-ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

Рішення з соціально-економічних питань, які стосуються діяльності підприємства, **виробляються і приймаються його органами управління за участю трудового колективу та уповноважених ним органів.**

У випадках, передбачених статутом підприємства, частина чистого прибутку **може передаватись у власність членів трудового колективу підприємства.** Порядок розподілу і використання цієї частини прибутку встановлюється радою або зборами (конференцією) трудового колективу.

Розпорядженням Фонду державного майна України від 05.05.96 №71-р затверджено рекомендації щодо типових документів з діяльності відкритих акціонерних товариств (ВАТ),

зокрема, Положення про фонди ВАТ, яким визначено види фондів, джерела їх утворення та напрями витрачання, компетенцію органів управління ВАТ із зазначених питань.

Фонди ВАТ формуються за рахунок і в межах прибутку, що залишається в його розпорядженні:

резервний фонд (кошти фонду витрачаються на покриття непередбачених збитків, покриття балансового збитку за звітний рік, виплату дивідендів по привілейованих акціях);

фонд прибутку, що розподіляється (за рахунок коштів фонду нараховуються і виплачуються дивіденди акціонерам ВАТ);

фонд виробничого розвитку (кошти фонду спрямовуються на фінансування витрат з: технічного переозброєння, реконструкції виробництва, освоєння нової продукції, проведення науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт, природоохоронних заходів тощо);

фонд розвитку персоналу (цільове призначення фонду – фінансування заходів, передбачених програмою розвитку персоналу і **колективним договором**);

фонд соціального забезпечення (умови, порядок утворення і використання коштів фонду встановлюються у **колективному договорі**);

фонд участі персоналу у прибутках ВАТ (кошти фонду використовуються на преміювання та інші види матеріального заохочення персоналу за підсумками господарської діяльності ВАТ за рік).

За рішенням загальних зборів акціонерів у ВАТ можуть утворюватися й інші фонди.

Регулярно надавати профспілковій стороні наявну інформацію, документи з цих питань.

Створювати умови для забезпечення участі працівників в управлінні підприємством.

Організувати збір та розгляд пропозицій працівників з питань поліпшення роботи підприємства, підвищення ефективності виробництва та оптимізації виробничих витрат. Інформувати профспілкову сторону, працівників про результати їх розгляду та вжиті заходи.

КЗпП ст. 245

Забезпечити участь повноважного представника профспілкової сторони у засіданнях керівних органів підприємства (виробничі наради, збори акціонерів, засідання органів управління господарського товариства тощо), завчасно інформувати його про дати та порядок денний таких засідань.

ЗУ Про господарські товариства ст. 46

Ст. 46 встановлено, що в роботі ради акціонерного товариства (спостережній раді) з правом дорадчого голосу **беруть участь представники профспілкового органу, який підписав колективний договір.**

Брати участь в заходах профспілкової сторони щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників на її запрошення.

Аналіз змісту колективних договорів свідчить, що у багатьох з них відсутній розділ “Виробничо-економічна діяльність та розвиток підприємства (організації)” або відповідні зобов’язання сторін з цих питань. В той же час ст. 7 Закону України “Про колективні договори і угоди” визначено, що **в колективному договорі встановлюються взаємні зобов’язання сторін щодо регулювання виробничих відносин.** Тому в колективних договорах доцільно мати такі розділи з метою об’єднання зусиль соціальних партнерів для подолання кризових явищ, стабілізації роботи трудових колективів та розвитку підприємств.

Змістовне наповнення розділу колективного договору “Виробничо-економічна діяльність та розвиток підприємства (організації)” сприяє реалізації зобов’язань сторін щодо забезпечення на підприємстві продуктивної зайнятості, удосконалення оплати праці, встановлення соціально-трудова гарантій і компенсацій працівникам.

РОЗДІЛ ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА, ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, БАНКРУТСТВА

КЗпП ст. 49-4

Приймати рішення про створення об'єднань підприємств, виходу структурних підрозділів і самостійних підприємств зі складу об'єднань та їх ліквідації за участю трудового колективу.

Забезпечити участь представника профспілкової сторони у роботі ради акціонерного товариства (спостережній раді) з правом дорадчого голосу.

ЗУ про Господарські товариства ст. 46

При формуванні спостережної ради в процесі корпоратизації підприємства, профспілкова сторона зобов'язана протягом тижня з дня одержання повідомлення про формування спостережної ради подати засновникові пропозиції щодо призначення свого представника до її складу (Положення про спостережну раду, затверджено постановою КМУ від 19.07.93 №556).

В акціонерному товаристві, яке налічує понад 50 акціонерів, створення ради акціонерного товариства (спостережної ради) обов'язкове.

Забезпечити, у разі прийняття відповідних рішень, участь представника профспілкової сторони у роботі комісії з: реструктуризації, корпоратизації, передприватизаційної підготовки підприємств, приватизації, передачі об'єктів з державної у комунальну власність.

До складу комісії з приватизації входять за принципом однакового представництва представники господарського товариства, створеного членами трудового колективу підприємства, що приватизується, в тому числі й від представницького органу трудового колективу - профспілкового комітету або іншого уповноваженого ним органу. Відповідні особи зобов'язані в п'ятиденний строк з моменту одержання повідомлення про прийняття рішення щодо створення комісії делегувати до її складу своїх представників.

Якщо в зазначений строк вони не делегували своїх представників до складу комісії, державний орган приватизації має право затвердити склад комісії без представників цих органів.

Слід звернути увагу на те, що з боку органів центральної виконавчої влади немає жодних застережень щодо участі представників профспілкової сторони в роботі комісії з реструктуризації, передприватизаційної підготовки підприємств (лист Міністерства економіки України від 02.07.99 №18-49/444).

Участь представника трудового колективу підприємства, що корпоратизується, в комісії з корпоратизації передбачена Положенням про порядок корпоратизації підприємств, затвердженим постановою КМУ від 05.07.93 №508.

Погоджувати з профспілковою стороною проект реструктуризації підприємства та переліки майна підприємства, що підлягає списанню, продажу, консервації, передачі в оренду.

Таке погодження передбачено наказом Фонду державного майна України "Про затвердження Положення про порядок реструктуризації підприємств" від 12.04.2002 №667, дія якого поширюється на об'єкти приватизації груп В і Г.

Погоджувати з профспілковою стороною пропозиції щодо передачі з державної у комунальну власність: майна, закріпленого за підприємством, житлового фонду, об'єктів соціальної інфраструктури, споруджених за рахунок коштів підприємства.

Не допускати зміни форми власності, перепрофілювання та ліквідації об'єктів соціально-культурної сфери без згоди профспілкової сторони.

Ініціатива щодо передачі об'єктів соціальної інфраструктури у комунальну власність може виходити також від господарських товариств, створених у процесі приватизації (корпоратизації).

Пропозиції щодо передачі об'єктів соціальної інфраструктури, що належать підприємствам, погоджуються з цими підприємствами, а щодо передачі об'єктів соціальної інфраструктури, споруджених за рахунок коштів підприємств, - також з трудовими колективами цих підприємств.

Пропозиція вважається погодженою з трудовим колективом підприємства за наявності рішення загальних зборів трудового колективу, прийнятого більшістю голосів від числа працівників підприємства.

Враховувати пропозиції трудового колективу, профспілкової сторони при розробці проекту плану приватизації підприємства.

Якщо трудовий колектив підприємства, майно якого приватизується, не погоджується з проектом плану приватизації, розробленим комісією, він може підготувати альтернативний варіант плану.

Інформувати профспілкову сторону про умови договору купівлі-продажу об'єкту приватизації, включати до договору зобов'язання щодо:

Термін дії зазначених зобов'язань не повинен перевищувати п'ять років. Вони є обов'язковими для осіб, які придбають об'єкт у разі його подальшого відчуження протягом терміну дії цих зобов'язань.

Стосовно об'єктів малої приватизації визначено, що до умов конкурсу вносяться також зобов'язання покупця щодо збереження досягнутих на час укладання договору профілю діяльності, номенклатури або обсягу виробництва, зазначених у договорі видів продукції (послуг).

Забезпечити, у випадку проведення процедур банкрутства підприємства, участь у них повноважного представника профспілкової сторони з правом дорадчого голосу.

Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку із зміною організації або форми власності, банкрутством підприємства, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, гарантій працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам.

Забезпечити у випадку ліквідації, банкрутства підприємства:

Надавати інформацію та необхідні консультації працівникам підприємства щодо передбачених законодавством можливостей їх участі в приватизації.

Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником щодо управління підприємством, а також у разі зміни організації або форми власності, банкрутства.

ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 25

Брати участь у роботі комісій з: передприватизаційної підготовки підприємств, реструктуризації, приватизації, передачі об'єктів з державної у комунальну власність.

ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 25

Розглядати проект реструктуризації підприємства та переліки майна підприємства, що підлягає списанню, продажу, консервації, передачі в оренду та приймати відповідне рішення.

Наказом Фонду державного майна України “Про затвердження Положення про порядок реструктуризації підприємств” від 12.04.2002 №667, дія якого поширюється на об’єкти приватизації груп В і Г, передбачено, що **цей проект повинен бути розглянутий профспілковою стороною.**

Представляти інтереси працівників підприємства в комітеті кредиторів та у випадку проведення процедур банкрутства з правом дорадчого голосу.

РОЗДІЛ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

КЗпП ст. 245, ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 38

Згідно чинного законодавства виборний орган профспілкової організації бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг.

Працівники мають право брати участь в управлінні підприємством через загальні збори (конференції), професійні спілки, які діють у трудових колективах, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Не допускати масових звільнень працівників протягом року понад ___% загальної чисельності працюючих на підприємстві.

Граничні розміри скорочень, як правило, визначаються у галузевих угодах.

Згідно статті 13 (п.2) Конвенції Міжнародної Організації Праці №158 “Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця” (ратифікована Україною) припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного плану **може бути обмежено у колективному договорі** випадками, коли чисельність працівників, яких планується звільнити, становить щонайменше певну кількість або процент працівників.

Проводити консультації з профспілковою стороною стосовно визначення та затвердження заходів щодо запобігання звільненням працівників, їх можливого працевлаштування та забезпечення соціальної підтримки.

Розглядати та враховувати пропозиції профспілкової сторони про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов’язаних з вивільненням працівників.

КЗпП ст. 49-4, ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 22,

У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв’язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, **він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію** щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також **провести консультації з профспілками** про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом’якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Профспілки мають право вносити пропозиції про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов’язаних з вивільненням працівників.

У практиці колективно-договірної роботи сторонами вживаються такі заходи запобігання звільненням працівників та їх соціальної підтримки:

- призупинення прийняття на підприємство нових працівників;
- обмеження робіт за сумісництвом;

- переміщення працівників на інші робочі місця, до інших структурних підрозділів, доручення роботи на іншому обладнанні (у межах спеціальності, кваліфікації чи посади) (КЗпП ст. 32);
- тимчасове переведення працівників, які підлягають звільненню, за їх згодою, на інші роботи, не обумовлені трудовим договором (КЗпП ст. 33, 34);
- введення режиму неповної зайнятості (неповного робочого часу, багатозмінної роботи із скороченим робочим часом з погодинною оплатою праці або з оплатою за фактично виконану роботу);
- скорочення замовлень стороннім підприємствам на виконання певних робіт (послуг), які можна виконати власними силами;
- перепідготовка працівників за рахунок власних або залучених коштів, підвищення їх кваліфікації з урахуванням потреб підприємства;
- надання працівникам, які підлягають звільненню, та членам їх сімей матеріальної допомоги, інших видів соціальної підтримки, передбачених генеральною, галузевими та регіональними угодами і колективним договором;
- збереження за звільненими працівниками на визначений сторонами термін місця в гуртожитку, черги на отримання житла, пільгових умов користування дитячими дошкільними закладами, медичним обслуговуванням тощо;
- достроковий вихід на пенсію за півтора роки до встановленого законодавством строку осіб передпенсійного віку, які мають необхідний загальний трудовий стаж (у тому числі на пільгових умовах).

У разі проведення за рахунок коштів підприємства професійної підготовки чи перекваліфікації працівника з відривом від виробництва зберігати за ним місце роботи (посаду) та його середню заробітну плату, забезпечувати працевлаштування на підприємстві працівника за набутою з ініціативи власника новою професією.

КЗпП ст 122, 207

Відповідно до абзацу 3 підпункту 5.4.2 пункту 5.4 статті 5 Закону України “Про оподаткування прибутку підприємств” **витрати платника податку, пов’язані з професійною підготовкою або перепідготовкою** за його профілем фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах з таким платником податку, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов’язаних з даним платником податку, **включаються до валових витрат.**

Порядок професійної підготовки і перепідготовки та розміри витрат на такі цілі встановлюється Кабінетом Міністрів України. Постановою КМУ №1461 від 24.12.1997 року встановлено розмір цих витрат платника податку на прибуток - **до 2 відсотків фонду оплати праці звітного періоду.**

Забезпечити за рахунок коштів підприємства підвищення кваліфікації звільнюваних працівників чи одержання ними суміжної професії, якщо це необхідно для їх майбутнього працевлаштування.

При звільненні працівників дотримуватись вимог законодавства щодо переважного права на залишення на роботі та гарантій окремим категоріям працівників.

Попереджати працівника про його звільнення у письмовій формі під розписку не пізніше, ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці пропонувати працівникові іншу роботу на підприємстві.

Організувати взаємодію з центром зайнятості (за місцем знаходження підприємства) з питань працевлаштування та інформування працівників щодо наявних вакансій на інших підприємствах (району, міста).

КЗпП ст.42, 49-2, 184, 198

Сторони можуть визначати в колективному договорі додаткові, порівняно із законодавством, категорії працівників, яким надається переважне право на залишення на роботі

при проведенні звільнень за ініціативою власника (наприклад, працівники, які мають багаторічний безперервний стаж роботи на підприємстві та досягли передпенсійного віку; працівники, які втратили працездатність внаслідок виробничої травми та профзахворювання на підприємстві тощо).

Надавати працівнику, якого офіційно попередили про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності або штату, протягом двох останніх місяців роботи один день на тиждень вільний від роботи з оплатою його у розмірі середнього заробітку працівника, в зручний для обох сторін час, для вирішення питань власного працевлаштування.

Рекомендація МОП №166 до Конвенції МОП №158 “Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця” (ратифікована Україною в 1994 році), п. 16

Не розривати трудовий договір з ініціативи власника з працівниками, перед якими не погашена заборгованість із заробітної плати та інших виплат.

КЗпП ст. 42-1

Статтею 42–1 визначено, що умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

Не надавати згоди на вивільнення працівників у разі порушення власником вимог законодавства про працю та зайнятість.

Проводити спільно з власником консультації з питань масових вивільнень працівників та здійснення заходів щодо недопущення, зменшення обсягів або пом'якшення наслідків таких вивільнень. Вносити пропозиції про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

КЗпП ст. 49-4

РОЗДІЛ ОПЛАТА ПРАЦІ

У сфері форм і систем оплати праці

1. Виплачувати заробітну плату за виконану роботу працівникам

ЗУ Про оплату праці ст. 15

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

ЗУ Про колективні договори і угоди ст. 7

Ст. 7 визначено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо визначення умов регулювання фондів оплати праці. Рекомендації щодо регулювання фондів оплати праці розроблено Мінпраці (додаток №11).

Для працівників бюджетної сфери ст. 98 КЗпП встановлено, що оплата їх праці здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та

позабюджетних доходів (частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел (ст. 4 ЗУ про оплату праці).

Запроваджувати нові або змінювати діючі на підприємстві умови оплати праці, преміювання за погодженням з профспілковою стороною і повідомляти про це працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження або зміни.

ЗУ Про оплату праці ст. 29

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

У сфері тарифної системи, мінімальної заробітної плати

ЗУ Про оплату праці ст. 3

Згідно ст. 3 до мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу в надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога.

У разі коли працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати (з урахуванням доплат, надбавок, премій та інших виплат, крім тих, що не включаються до мінімальної заробітної плати), підприємство проводить доплату до її рівня.

ЗУ Про оплату праці ст. 15

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Ст. 14 ЗУ Про оплату праці визначено, що норми колективного договору, які допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово, на період подолання фінансових труднощів підприємства, терміном не більше як 6 місяців.

Для працівників бюджетної сфери умови оплати праці, розміри посадових окладів, надбавок, доплат і матеріальної допомоги визначаються Кабінетом Міністрів України (ст. 8 ЗпОП) за погодженням з відповідними профспілками. Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них та інших гарантій, пільг і компенсацій, передбачених законодавством.

ЗУ Про оплату праці ст. 18

Відповідно до ст. 18 зазначеній категорії працівників розміри ставок (окладів) встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством, генеральною, галузевою і регіональною угодами.

Проводити своєчасно індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно чинного законодавства.

Згідно ст. 6 Закону "Про індексацію грошових доходів населення" підприємства підвищують розміри оплати праці у зв'язку з індексацією за рахунок власних коштів з дотриманням діючих співвідношень в оплаті праці. Підприємства, що фінансуються чи дотуються з бюджету, підвищують розміри оплати праці (грошового забезпечення) у зв'язку з

індексацією за рахунок коштів відповідного бюджету. Об'єднання громадян підвищують розміри оплати праці працівників за рахунок і в межах власних коштів.

Порядок проведення індексації грошових доходів громадян затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 07.05.98 №663.

У сфері матеріального заохочення за результати праці

Матеріальні заохочення (пп. 10, 11) згідно п.2 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Міністерства статистики України від 11.12.95 №323, відносяться до інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Вони є елементом витрат на оплату праці.

Відповідно до роз'яснення Державної податкової адміністрації України (лист від 18.03.2000 №1363/6/15-1216) витрати на оплату праці, передбачені колективним договором за домовленістю сторін, за умови нарахування на них прибуткового податку, включаються до складу валових витрат підприємства (додаток № 12).

У сфері строків виплати заробітної плати

Здійснювати виплату заробітної плати працівникам у грошових знаках, що мають законний обіг на території України.

ЗУ Про оплату праці ст. 23, 24

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не нижче собівартості) в тих галузях або за тими професіями, де така виплата, що еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників.

Постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.93 №244 затверджено Перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою.

ЗУ Про оплату праці ст. 24, 30

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

Виплачувати заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за 3 робочих дні до початку відпустки.

КЗпП ст. 115

У сфері гарантій оплати праці

Виплачувати заробітну плату в першочерговому порядку перед іншими платежами після сплати обов'язкових платежів.

ЗУ Про оплату праці ст. 15

КЗпП ст. 104

Відповідно до ст. 104 виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективним договором.

КЗпП ст. 106, 107

Робота в надурочний час оплачується: при погодинній оплаті праці – в подвійному розмірі годинної ставки, за відрядною системою – у розмірі 100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години.

Робота у вихідний, святковий та неробочий день оплачується в подвійному розмірі.

КЗпП ст. 111

Місячна заробітна плата в цьому випадку не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого працівнику розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

КЗпП ст. 113**У сфері нормування праці****КЗпП ст. 85, 86**

Власник повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми.

Згідно ст. 86 власник зобов'язаний повідомити працівника не пізніше ніж за один місяць до запровадження нових чи зміни чинних норм праці.

КЗпП ст. 193**КЗпП ст. 87****У сфері заборгованості з заробітної плати****ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 45**

Ст. 45 визначено право профспілок на отримання такої інформації.

З 1 вересня 2001 року набрав чинності новий Кримінальний кодекс України. Статтею 175 цього кодексу передбачено кримінальну відповідальність за невиконання заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам.

У першій частині цієї статті зазначено, що безпідставна невиконання заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам **більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності, - карається штрафом від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або виправними роботами на строк до 2 років, або позбавленням волі на строк до 2 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років.**

Другою частиною статті передбачено, що за безпідставну навмисну невиконання перерахованих вище виплат, якщо їх вчинено внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, - карається штрафом від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до 5 років, або позбавленням волі на строк до 3 років.

Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам.

Коментар: компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати здійснюється відповідно до Положення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 N 1427.

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати заробітної плати, нарахованої працівникові за період роботи починаючи з 1 січня 1998 року, якщо індекс цін на споживчі товари і тарифів на послуги за цей період зріс більш як на 1%.

Профспілкова сторона зобов'язується (ЗпПС ст. 38):

РОЗДІЛ**ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

КЗпП ст. 9, 21, 3У Про колективні договори і угоди ст. 5

Законодавством визначено, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є **недійсними**.

Спільно з профспілковою стороною розробити Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, вносити до них зміни і доповнення, затверджувати їх на загальних зборах (конференції) трудового колективу, розробити і затвердити посадові інструкції, ознайомити з ними працівників.

КЗпП ст. 142**КЗпП ст. 31****КЗпП ст. 32-34**

Переведення на іншу роботу охоплює випадки:

переведення на тому ж підприємстві, на інше підприємство або в іншу місцевість (ст. 32);

тимчасового переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (ст. 33);

тимчасового переведення на іншу роботу в разі простою (ст.34).

Переведення здійснюється тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених част. 2 ст. 33: для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, виробничих аварій тощо строком до одного місяця.

Не вважається переведенням на іншу роботу і **не потребує згоди працівника** його переміщення (част. 2 ст.32).

КЗпП ст. 36, 40, 43,

Пунктом 1 част. 1 ст. 40 КЗпП встановлено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках: змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників.

Згідно з пунктом 5 част. 1 ст. 40 КЗпП, звільнення працівника з ініціативи власника в період його тимчасової непрацездатності може здійснюватися лише у разі нез'явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (крім відпустки по вагітності і пологах), якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посади) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Робочий час та час відпочинку

КЗпП ст. 50, 52, 53, 67, 69, 70

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником спільно з профспілковою стороною з урахуванням специфіки роботи та думки трудового колективу.

Статтею 50 визначено, що **нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень**. У колективному договорі може встановлюватися менша норма тривалості робочого часу.

Відповідно до статі 67 загальним вихідним днем є неділя, другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, встановлюється графіком роботи підприємства, та, як правило, має надаватися посліп із загальним вихідним днем.

На підприємствах, зупинення роботи яких неможливе, у випадках, визначених законодавством (ст. 69 КЗпП), вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, узгодженим з профспілковим комітетом.

Тривалість щотижневого відпочинку повинна бути не менш як 42 години (ст.70 КЗпП).

КЗпП ст. 57-59, 66, 168, 183

Перерви для відпочину і харчування повинні надаватись, **як правило, через чотири години після початку роботи і тривалістю не більше двох годин.**

Законодавством визначені такі категорії працівників, яким встановлюються додаткові оплачувані перерви:

- працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, – для обігрівання і відпочинку;

- жінкам, що мають дітей віком до півтора року – для годування дитини.

Колективним договором можуть визначатись інші категорії працівників, яким встановлюються додаткові оплачувані перерви за рахунок коштів підприємства.

КЗпП ст. 60

Ра роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, що загальна тривалість роботи не перевищуватиме встановленої тривалості робочого дня.

КЗпП ст. 51

Скорочена тривалість робочого часу **може встановлюватися у колективному договорі за рахунок коштів підприємства** іншим категоріям працівників.

КЗпП ст. 32**КЗпП ст. 56**

Відповідно до законодавства, власник зобов'язаний встановлювати неповний робочий час визначеним категоріям жінок.

Оплата праці у таких випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Колективним договором може бути передбачено збереження заробітної плати за невідпрацьований час жінкам за рахунок коштів підприємства.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

КЗпП ст. 54, 55, 63, 172, 175, 176, 177, 186-1, 192, 220;

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку. Тривалість роботи у нічний час скорочується на одну годину.

КЗпП ст. 62, 64, 65, 71, 72, 73

Надурочні роботи, **як правило, не допускаються**, вони не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Власник повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.

Робота у вихідні дні забороняється крім залучення окремих працівників за письмовим наказом власника у визначених законодавством випадках.

КЗпП ст. 74, 75, 79, 247, ЗУ Про відпустки ст. 6, 10

Ст. 6 ЗпВ визначена мінімальна тривалість щорічної відпустки – не менш як 24 календарних дні. Для окремих категорій працівників встановлена більша тривалість щорічної відпустки.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, встановлених графіком, узгоджується працівником і власником.

ЗУ Про відпустки ст. 10

Ст. 10 ЗпВ визначені категорії працівників, яким, **за їх бажанням, відпустка надається в зручний для них час** (особам, віком до 18 років, інвалідам, вагітним жінкам тощо).

Колективним договором така гарантія може бути встановлена також іншим категоріям працівників (наприклад – у разі отримання працівником путівки на лікування тощо).

ЗУ Про відпустки ст. 10

Ст. 10 ЗпВ встановлено право працівника на щорічну основну та додаткові відпустки повної тривалості в перший рік роботи після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

Цією ж статтею визначені категорії працівників, яким, за їх бажанням, такі відпустки в перший рік роботи можуть бути надані до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві.

КЗпП ст. 80, 115, ЗУ Про відпустки ст. 11

Щорічна відпустка, як виняток, може бути перенесена з ініціативи власника на інший період **тільки за письмовою згодою працівника** та за погодженням з профспілковим комітетом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства.

КЗпП ст. 79, ЗУ Про відпустки ст. 12

ЗУ Про відпустки ст. 7

Законодавством визначена тривалість відпустки за умови праці – до 35 календарних днів. Конкретна тривалість зазначених відпусток встановлюється **колективним** чи трудовим договором.

ЗУ Про відпустки ст. 8

Законодавством визначена тривалість відпустки за **особливий характер праці** – до 35 календарних днів, **за ненормований робочий день** - до 7 календарних днів. Конкретна тривалість зазначених відпусток встановлюється **колективним** чи трудовим договором.

ЗУ Про відпустки ст. 13-16

Законодавством визначені такі види відпусток у зв'язку з навчанням у:

середніх навчальних закладах;

професійно-технічних навчальних закладах;

вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі, а також творча відпустка.

ЗУ Про відпустки ст. 17-20

Д соціальних відпусток законодавством віднесені відпустки:

у зв'язку з вагітністю та пологами (надається на підставі медичного висновку, сумарно – 126 календарних днів, 140 – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів);

для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (за бажанням жінки);

додаткова відпустка працівникам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда (за бажанням працівника, щорічно тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних).

ЗУ Про відпустки ст. 26

ЗУ Про відпустки ст. 25

Коментар: ст. 25 визначено конкретну тривалість таких відпусток для кожної категорії працівників, які мають на них право.

КЗпП ст. 43, ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст.39

Профспілковий орган має розглянути **обґрунтоване письмове подання** сторони власника у **п'ятнадцятиденний строк**. У разі пропуску **триденного строку** після прийняття рішення профспілковим органом, **вважається, що він дав згоду на розірвання трудового договору**.

Питання про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником у передбачених законодавством випадках вирішує профспілкова організація, що діє на підприємстві, членом якої є працівник. Якщо виборний орган профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору дає керівник профспілкової організації.

Якщо працівник одночасно є членом кількох професійних спілок, які діють на підприємстві, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

Рішення профспілкового органу про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

Власник має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди профспілкової сторони. Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником без звернення до профспілкової сторони, і звільнений працівник звернувся до суду, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

РОЗДІЛ

УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

1. Забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці.

Зміст пропозицій до нього:

У колективному договорі, угоді сторони передбачають:

- забезпечення працівникам соціальних гарантій, компенсацій, пільг у галузі охорони праці, належних умов праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством,

- забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, належних виробничих та санітарно-побутових умов,

- забезпечення медичного обслуговування та проведення періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці та при необхідності лікування їх в медичних закладах.

- організації оздоровлення і відпочинку працівників тощо.

Обґрунтування:

Стаття 20 Закону України «Про охорону праці»: «У колективному договорі, угоді 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, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів».

Стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»

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

- зміни в організації виробництва і праці;

- забезпечення продуктивної зайнятості;

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

встановлення гарантій, компенсацій, пільг;

- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

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

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;

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Колективний договір **може передбачати додаткові** порівняно з чинним законодавством і угодами **гарантії, соціально-побутові пільги.**

2. Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці (стаття 41 Закону України «Про охорону праці»).

Передбачити включення до колективних договорів та галузевих угод положень щодо **гарантування власником або уповноваженим ним органом** (роботодавцями):

1) **безперешкодного доступу технічних, громадських інспекторів праці та інших представників профспілок з питань охорони праці до відвідування та огляду місць роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок**, з метою здійснення громадського контролю за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про охорону праці, забезпеченням безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту;

2) **забезпечення безперешкодного доступу працівникам та/або їхнім представникам до інформації та документів**, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці.

3) **своєчасного (не більш ніж у тижневий строк) надавати на запити профспілок, їх об'єднань відповідних документів**, відомостей та пояснень щодо умов праці, виконання колективних договорів і угод, додержання законодавства про охорону праці та соціального захисту прав працівників у сфері охорони праці;

4) **негайного припинення робіт** на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві **на вимогу представників профспілок у разі виявлення ними факту загрози життю або здоров'ю працівників** в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників;

5) **обов'язкового та своєчасного інформування представників профспілок щодо усунення недоліків**, виявлених ними під час здійснення громадського

контролю за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про охорону праці;

б) **інформування працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці**, про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Обґрунтування:

Частина друга статті 160 Кодексу законів про працю України:

«Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях».

Пункт 12 частини першої статті 247 Кодексу законів про працю України:

«Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації: «12) здійснює громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків»;

Стаття 248 Кодексу законів про працю України «Для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право: 1) **безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;**

2) **вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників**

3) **безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань**»;

Стаття 251 Кодексу законів про працю України:«**Власник** або уповноважений ним орган зобов'язаний в **тижневий строк надавати на запити профспілок**, їх об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод».

Частина 7 статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». «Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту

У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки **мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт** на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.».

Пункт 12 частини 1 статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» «Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:

12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків.

Виборні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі або організації, мають також інші права, передбачені законодавством України»

Стаття 41 Закону України «Про охорону праці»: «Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.

Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

У разі загрози життю або здоров'ю працівників **професійні спілки мають право** вимагати від роботодавця **негайного припинення робіт** на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому **на період, необхідний для усунення загрози** життю або здоров'ю працівників.

Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, **вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання** з питань охорони праці **та одержувати від них аргументовану відповідь.**

Частини 1-3 статті 23 Закону України «Про охорону праці»: «Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та Фонд соціального страхування від нещасних випадків про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Працівникам та/або їхнім представникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці».

Пункт 4.6 постанови Ради ФПУ від 12.12.2012 № Р-6-3 «Про завдання профспілкових організацій щодо забезпечення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства»:

«Членським організаціям ФПУ – всеукраїнським профспілкам

Передбачити включення до колективних договорів та галузевих угод норм щодо гарантування роботодавцями вільного доступу технічних, громадських інспекторів праці та інших представників профспілок з охорони праці до робочих місць, документації, виконання посадовими особами роботодавця інших обов'язків, що передбачені законодавством про охорону праці та професійні спілки для здійснення громадського контролю».

3. Кошти на фінансування заходів з охорони праці щодо поліпшення умов праці, безпеки праці на робочих місцях.

У колективному договорі, угоді сторони визначають обсяги та джерела фінансування комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам.

Фінансування та реалізація заходів з охорони праці здійснюється роботодавцем.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

Витратити ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється.

Кошти і необхідні матеріали для проведення заходів з охорони праці виділяються у встановленому порядку.

В колективних договорах і угодах сторони визначають порядок використання зазначених коштів і матеріалів. Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці.

Обґрунтування:

Стаття 20 Закону України «Про охорону праці»: «У колективному договорі, угоді 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, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів».

Частина перша, третя та четверта статті 19 Закону України «Про охорону праці»: «Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на

охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці».

Стаття 162 Кодексу законів про працю України: «Для проведення заходів з охорони праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витрачати ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється. Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах. Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці».

4. Витрати на охорону праці на одного працюючого в залежності від виду економічної діяльності підприємства в порядку, передбаченому статтею 19 Закону України «Про охорону праці».

Статтею 19 Закону України «Про охорону праці» **не передбачено** порядок витрат на охорону праці на одного працюючого в залежності від виду економічної діяльності підприємства.

Відповідно до статті 19 «Закону України» Кабінет Міністрів України постановою затверджено перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат юридичної особи та фізичної особи - підприємця, що відповідно до законодавства використовують найману працю.

Колективний договір може передбачати (за домовленістю сторін) додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, а також витрати на заходи з охорони праці.

Так наприклад в **галузевій Угоді** між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості від 03.07.2001 р. (реєстраційний номер в Міністерстві праці та соціальної політики України №71 від 07.08.2001 р.) витрати на заходи, спрямовані на поліпшення безпеки та умов праці, передбачено в обсязі не менше 3 відсотка від суми реалізованої вугільної продукції»

Пропозиція:

Рекомендувати в залежності від виду економічної діяльності та класу професійного ризику, до якого віднесено підприємство, визначати (за домовленістю сторін) необхідні обсяги витрат на заходи з охорони праці з метою забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці.

Обґрунтування:

Частина п'ята статті 19 закону України «Про охорону праці»: «Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються згідно з переліком заходів та засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України».

5. Профілактика та запобігання нещасних випадків, професійних захворювань, аварій та пожеж.

У колективному договорі, угоді сторони передбачають розроблення та реалізацію комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, а також санітарно-оздоровчих заходів План цих заходів включається до колективного договору.

Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів»

Обґрунтування:

Стаття 153 Кодексу законів про працю України:»Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів»

Стаття 161 Кодексу законів про працю Україниб «Власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці». План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору».

Абзац третій частини 2 статті 13 Закону України «Про охорону праці» Роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

Стаття 20 Закону України «Про охорону праці»: «У колективному договорі, угоді 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, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів».

6. Забезпечення працівникам, зайнятих на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, соціальних гарантій, пільг та компенсацій у галузі охорони праці.

У колективному договорі, угоді сторони передбачають

- безоплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, робітників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, згідно з переліком професій працівників, який є додатком до колективного договору

- безоплатне забезпечення молоком або рівноцінними харчовими продуктами, робітників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, згідно з переліком професій працівників, який є додатком до колективного договору

- безоплатне забезпечення газованою солоною робітників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, згідно з переліком професій працівників, який є додатком до колективного договору

- безкоштовне щомісячне забезпечення миючими засобами робітників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, згідно з переліком професій працівників, який є додатком до колективного договору

- забезпечення оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення робітникам, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, згідно з переліком професій працівників, який є додатком до колективного договору

- забезпечення скорочення тривалості робочого часу робітникам, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, згідно з переліком професій працівників, який є додатком до колективного договору

- забезпечення додаткової оплачуваної відпустки робітникам, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, згідно з переліком професій працівників, який є додатком до колективного договору

- забезпечення пільгової пенсії робітникам, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, згідно з переліком професій працівників, який є додатком до колективного договору

- забезпечення оплати праці у підвищеному розмірі робітникам, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, згідно з переліком професій працівників, який є додатком до колективного договору

інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством або додатково за згодою сторін.

Обґрунтування

Стаття 7 закону України «Про охорону праці» Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни

виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

7. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті

У колективному договорі, угоді сторони передбачають

додаткові виплати потерпілим внаслідок нещасного випадку на виробництві та членам їх сімей за рахунок власних коштів роботодавця

Надання допомоги потерпілим для лікування (в тому числі санаторно-курортного), по догляду за ним, протезування, придбання транспортних засобів, та інші види медичної і соціальної допомоги тощо.

Гарантії збереження місця роботи (посади) та середньої заробітної плати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечення проведення його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Обґрунтування:

Стаття 9 Закону України «Про охорону праці».

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності"

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

8. Проходження навчання з питань охорони праці посадових осіб, інших працівників, в тому числі представників профспілок з питань охорони праці .

У колективному договорі, угоді сторони передбачають

Проходження навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії посадових осіб та інших працівників, а також представників профспілок з питань охорони праці здійснюється за рахунок роботодавця.

На час навчання з питань охорони праці працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, або призначеним представником з питань охорони праці відповідної профспілки надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу

Обґрунтування:

Частина сьома Статті 252 Кодексу законів про працю України «На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу»

Стаття 13 «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» Держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспілок.

Держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, співпрацює з профспілками в їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями та їх об'єднаннями.

Держава сприяє навчання профспілкових кадрів, спільно з профспілками забезпечує підвищення рівня їх знань щодо правового, економічного та соціального захисту працівників.

Частина перша статті 18 Закону України «Про охорону праці» Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії. Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці. Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

Типове положення про порядок проведення навчання представників профспілок з питань охорони праці, затверджене постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-12 «Навчання і перевірка знань з питань охорони праці згідно з Типовим положенням підлягають особи, обрані або призначені представниками профспілок з питань охорони праці відповідно до Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці, затвердженого постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-11 а саме:

на виробничому рівні:

- члени виборного профспілкового органу підприємства чи структурного підрозділу підприємства, установи, організації (далі – підприємство), яким доручено систематичне виконання функцій зазначеного представника з питань охорони праці;
- члени комісії з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації (або цехової профорганізації), які діють згідно з Типовим положенням про цю комісію, затвердженим постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-11;
- громадські (старші громадські) інспектори з охорони праці, які діють згідно з Типовим положенням про громадського інспектора з охорони праці, затвердженим постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-11;

Пункт 3.9. постанови Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-12: «Домагатися включення в колективні договори питань про забезпечення виконання роботодавцями зобов'язань щодо оплати навчання голів комісій з охорони праці профкомів (цехкомів) або старших громадських інспекторів у навчально-методичних центрах профспілок чи інших навчальних закладах, а решти представників профспілок з питань охорони праці виробничого рівня – безпосередньо на власній базі підприємств»

РОЗДІЛ

СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ, СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО - ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЇ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ

ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 38

П. 6, 14, 16 ст. 38 визначено повноваження профспілкової сторони в цій сфері.

РОЗДІЛ

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК ТА ЇХ ОРГАНІЗАЦІЙ *КЗпП ст. 243, ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 12, 40-45*

КЗпП ст. 249, ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 40, 42

Прядок надання вище зазначених засобів для забезпечення діяльності профспілкових організацій визначається колективним договором.

ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 42

Роботодавець перераховує внески відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором чи угодою, він не має права затримувати перерахування зазначених коштів.

Листом Національного банку України від 11.05.95 №22017/315-1948 дається роз'яснення, що профспілкові внески становлять складову частину заробітної плати, що утримується та перераховується у безготівковому порядку на поточні рахунки профспілкових організацій відповідно до укладених угод між ними та адміністрацією підприємства.

При здійсненні виплат простроченої заробітної плати установи банків, при паритетній сплаті, відносять доручення підприємств на перерахування профспілкових внесків до заробітної плати та прирівняних до неї платежів.

Якщо на підприємстві існує заборгованість з перерахування профспілкових внесків, у колективному договорі необхідно визначити зобов'язання сторони власника щодо її ліквідації (наприклад: скласти відповідний графік, встановити конкретний термін тощо).

КЗпП ст. 252, ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 41

Зконодавством встановлено, що вільний від роботи час **не може бути меншим, ніж дві години на тиждень**, і надається на умовах, **визначених колективним договором**.

Ст. 41 ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності визначено, що додаткові відпустки із збереженням заробітної плати на профспілкове навчання надаються тривалістю до 6 календарних днів за рахунок коштів підприємства.

КЗпП ст. 248, ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 40

ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 41

ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 20, 38

У разі порушення власником умов колективного договору, профспілки, які його уклали, мають право надсилати йому подання про усунення виявлених порушень, **що розглядається у тижневий термін**. У разі відмови усунути порушення, або недосягненні згоди у зазначений строк, **профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду**.

ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 40, 45

ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 40

Відповідно до ст. 9 Закону України “Про підприємства в Україні” в статуті підприємства визначається орган, який має право представляти інтереси трудового колективу.

ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 25

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

КЗпП ст. 19

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим договором.

ЗУ Про колективні договори і угоди ст. 15, ЗУ Про профспілки, їх права та гарантії діяльності ст. 45

Ст. 45 визначено, що **роботодавець зобов'язаний в тижневий термін надати на запит профспілкової організації наявну в нього інформацію з питань, що є предметом цього договору**.

ЗУ Про колективні договори і угоди ст. 18

Профспілкова організація, яка вирішила приєднатися до колективного договору, має бути легалізована в порядку, передбаченому ст. 16 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. З моменту приєднання до договору цій профспілковій організації мають гарантуватися визначені ним права.

Далі в акті необхідно вказати невиконані пункти договору, причини їх невиконання, необхідну аргументацію, а також відповідальних посадових осіб.

В акті можуть бути викладені висновки комісії та пропозиції щодо усунення виявлених порушень, заходів впливу на винних посадових осіб.