

*НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВА ВОВИХ ДИСЦИПЛІН*

ЛЕКЦІЙНЕ ЗАНЯТТЯ

**“КОЛЕКТИВНІ
ДОГОВОРИ І УГОДИ”**



ПЛАН:

§ 1. Поняття колективного договору.

§ 2. Поняття та сфера укладання колективних угод.

§ 3. Порядок укладання колективного договору.

§ 4. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору.

§ 1. Понятия коллективного договора.



Колективний договір — це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні відносини між власником і працівниками даного підприємства.

Метою колективного договору є поліпшення господарської діяльності підприємства, підвищення його рентабельності і якості продукції, що випускається, забезпечення трудящим можливості брати участь в управлінні виробництвом, удосконалення винагороди за працю, підняття рівня охорони праці, матеріально-побутового та культурного обслуговування працюючих.

Коллективний договір укладається на:

підприємствах

установах

організаціях незалежно від форм власності й господарювання

використовують найману працю і володіють правами юридичної особи

Сторони угод визначено в ст. 3 Закону України "Про колективні договори і угоди". Сторонами Генеральної угоди виступають:

професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення Генеральної угоди;

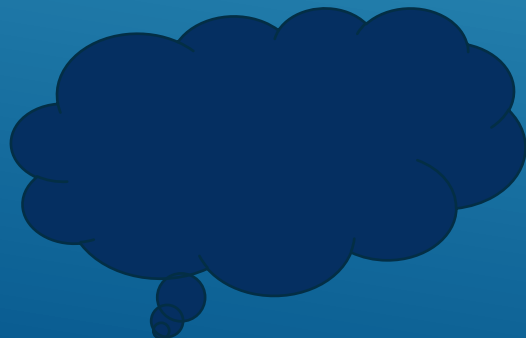
власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення Генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави.

Сторонами угоди на галузевому рівні є:

власники

об'єднання власників чи уповноважені ними
органи власники

профспілки або об'єднання профспілок чи інших
представницьких організацій трудящих, які мають
відповідні повноваження власника



Змістом колективного договору є:

*узгоджені сторонами умови
(положення)*

*покликані врегулювати
соціально-трудові відносини
в певній організації*

умови поділяють на чотири види:

інформаційні

нормативні

зобов'язальні

організаційні

Інформаційні

умови містять норми централізованого законодавства, а також колективних угод більш високого рівня — Генеральної, галузевої, регіональної угод.

Нормативні

умови колективного договору - це локальні норми права, встановлені сторонами в межах їхньої компетенції, які поширюються на працівників даної організації.

Зобов'язальні

умови колективного договору являють собою конкретні зобов'язання сторін із зазначенням термінів їх виконання і суб'єктів-виконавців, відповідальних за їх виконання.

Організаційні

умови пов'язані з регламентацією порядку укладення, зміни і припинення дії колективного договору (умови про терміни дії колдоговору, контроль за його виконанням, порядок внесення змін і доповнень, відповідальність за порушення і невиконання колдоговору).

§ 2. *Поняття та сфера укладання КОЛЕКТИВНИХ УГОД.*



**Коллективна угода укладається
у двосторонньому порядку на
таких рівнях:**



державному,

галузевому,

регіональному.

Згідно зі ст. 8 Закону України "Про колективні договори і угоди" угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин:

гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;

мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;

розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;

соціального страхування;

трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;

умов охорони праці і навколишнього природного середовища;

задоволення духовних потреб населення;

умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);

встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;

трудових відносин;

умов і охорони праці;

житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;

умов зростання фондів оплати праці;

встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

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



§ 3. Порядок укладання колективного договору.



Укладенню колективного договору

угоди передують колективні переговори, які можуть розпочатися за пропозицією будь-якої з двох сторін не раніше ніж за 3 місяці до закінчення терміну дії колективного договору

інша сторона протягом 7 днів зобов'язана почати переговори.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

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

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

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

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.



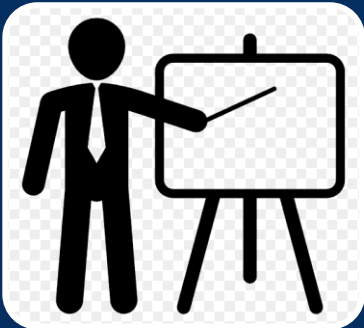
Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури.



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



Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.



Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору.



У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.



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

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

У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому вноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Угода (генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 768)



РЕЄСТР КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

§ 4. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору.



Контроль за виконанням колективного договору

угоди здійснюється сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками

здійснення контролю за виконанням колективного договору

угоди можуть створюватися комісії, які за наслідками перевірки складають акт.

АКТ є основним документом, який свідчить про результати роботи по виконанню колективного договору, угоди.

Акт перевірки повинен відображати

стан роботи по виконанню
колективного договору

угоди

Акт перевірки обговорюється на спільному засіданні сторін. наслідком такого обговорення є:

прийняття рішення, в якому визначаються заходи щодо усунення виявлених недоліків

дається оцінка діяльності працівників, які допустили невиконання двосторонніх зобов'язань

вказуються строки їх виконання і особи, яким доручено здійснювати контроль за реалізацією наміченого

У статтях 17–20 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачена відповідальність за ухилення від участі в переговорах; порушення і невиконання колективного договору, угоди; ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю.



На осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, змінення чи доповнення колективного договору, угоди або навмисно порушили строк (друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори), чи не забезпечили роботу відповідної комісії у визначений сторонами термін, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Також їх може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з посади.

На осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, щодо керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання за колективним договором, угодою.

Осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності або піддано штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Працівники, які беруть участь у страйку, визнаному судом незаконним, несуть відповідальність згідно із законодавством. Особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або не виконують рішення про визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, підлягають дисциплінарній або адміністративній відповідальності за законодавством. Збитки, заподіяні страйком іншим підприємствам, установам, організаціям чи громадянам, відшкодовуються за рішенням суду на законних засадах. Збитки, заподіяні власникові або уповноваженому ним органу (представнику) страйком, визнаним судом незаконним, відшкодовує орган, уповноважений найманими працівниками на проведення страйку, в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).

Особи, винні у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів, утворених відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР, а також рішень органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб, несуть дисциплінарну, цивільно-правову, кримінальну або адміністративну відповідальність згідно із законодавством.

Власник або уповноважений ним орган (представник), який порушив закони України, унаслідок чого виникли умови для страйку, і страйк мав наслідком повне або часткове задоволення вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належать).