



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 11

Лютий 2023 р.

**Що враховувати в колективному договорі,
аби уникнути порушень**

Що враховувати в колективному договорі, аби уникнути порушень

Укладаємо правильно колективний договір – без порушень законодавства та претензій ревізорів.

Чи має право заклад освіти закріпити в колективному договорі підвищений розмір доплат, надбавок?

Законодавство надає право керівнику закладу освіти в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, установлювати водіям автотранспортних засобів доплати за ненормований робочий день у розмірі 25% тарифної ставки за відпрацьований час.

Доплату за ненормований робочий день у розмірі 25% тарифної ставки за відпрацьований час встановлює п.3 Постанови КМУ № 1298 від 30 серпня 2002 р. Також роботодавець може вносити в колективні договори умови, що поліпшують становище працівників, додаткові до встановлених законодавством (ч. 3 ст. 13 КЗпП і ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»). Але при цьому він має дотримувати норм і гарантій, які передбачає законодавство (ст.15 Закону України «Про оплату праці»). Тож умови колективного договору, що суперечать законодавству, не матимуть сили і застосовувати їх не можна.

Інколи колективні договори бюджетних установ містять норми, які дозволяють керівнику закладу освіти підвищувати визначені законодавством розміри надбавок і доплат. Якщо ревізори виявляють такі підвищені виплати, то накладають адміністративне стягнення на керівників та головних бухгалтерів за нецільове використання бюджетних коштів. А гроші винним особам доведеться повертати до бюджету з власної кишені.

Щоб не допустити таких ситуацій, проводьте видатки в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел. Коли складаєте кошторис, передбачайте тільки ті виплати, які зазначені у нормативних документах і є обов'язковими.

Працівникам установ і організацій, що фінансуються з бюджету, заробітну плату нараховують на підставі законодавчих та інших нормативних актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних доходів.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом (ст. 13 Закону України «Про оплату праці»).

Працівники реєструючого органу в колективному договорі закладу освіти виявили наявність положень, які не відповідають законодавству та відмовили у повідомній реєстрації?

Кабінет Міністрів України доручив місцевим органам виконавчої влади та рекомендував органам місцевого самоврядування в межах повноважень розглядати колективні договори і угоди щодо відповідності законодавству. Якщо вони виявляють порушення — надавати рекомендації, як їх усунути (п. 2, 3 Постанови КМУ від 13 лютого 2013 № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих, (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів»). Якщо реєструючий орган виявить в колективному договорі положення норм, які не відповідають законодавству, він рекомендує та роз'яснює, як їх доопрацювати.

Тобто завдання реєструючого органу — поінформувати працівників і роботодавців, на яких поширюється колективний договір, про наявність в договорі положень, які не відповідають законодавству. А працівники та роботодавці можуть ініціювати відповідні зміни до договору.

Реєструючий орган надає сторонам колективного договору лист з рекомендаціями разом із примірниками договору не пізніше наступного робочого дня після його повідомної реєстрації. Якщо сторони врахували рекомендації реєструючого органу і внесли відповідні зміни чи доповнення до договору, вони підлягають повідомній реєстрації згідно з Порядком №115.

Реєструючий орган **може відмовити сторонам** договору в повідомній реєстрації лише тоді, коли вони подали на реєстрацію не автентичні примірники договору.

Правильний колективний договір, який подають на реєстрацію:

- не суперечить вимогам законодавства і умовам угод вищого рівня, обов'язковим для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які їх підписали;
- містить інформацію про джерела фінансування заходів, якщо надаються додатково соціальні пільги і гарантії за рахунок власних коштів установ, організацій, місцевого бюджету тощо;
- відповідає вимогам законодавства про мови і викладений за загальними нормами правопису.

Разом з колективним договором заклад освіти має подати на реєстрацію всі додатки до нього, протоколи розбіжностей, а також інформацію про склад повноважних представників сторін, які брали участь у колективних переговорах.

Працівники реєструючого органу не мають права:

- самостійно виправляти текст колективного договору;
- вимагати вносити зміни у текст колективного договору, погрожуючи, що в тому варіанті, який установа подала на реєстрацію, його не зареєструють.

Такими діями працівники реєструючого органу перевищують свої повноваження.

Працівник відпрацював лише половину місяця і звільняється. Чи можна йому нарахувати премію за неповний робочий місяць?

Обмеження щодо нарахування премій працівникам, які не відпрацювали повного місяця і звільнилися фіксуються у положенні про преміювання. **Це положення є додатком до колективного договору.** Воно визначає працівників, які можуть отримувати премії, а також показники та умови преміювання щодо кожної категорії працівників. До того ж до працівників можна застосовувати будь-які заохочення, зазначені у правилах внутрішнього трудового розпорядку, які затвердили трудові колективи (ст. 143 КЗпП).

Отже, якщо в закладі освіти, де працював працівник, положення про преміювання не передбачає означених обмежень, то керівник, відповідно до особистого внеску працівника у загальні результати роботи, може надати премію за певну кількість відпрацьованих днів у місяці в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі установи. Звісно, якщо немає підстав депреміювати цього працівника.

Чи впливає момент повідомної реєстрації на набрання чинності колективним договором?

Колективний договір набирає чинності з дня, коли його підписали представники сторін, або з дня, який сторони в ньому зазначили (ст. 17 КЗпП). Тобто момент реєстрації не впливає на набрання колективним договором чинності, незалежно від того, чи був він зареєстрований. **Незареєстрований колективний договір має юридичну силу.**

Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти доти, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачає договір. Якщо змінився керівник, чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше ніж рік. У цей період сторони повинні розпочати переговори, щоб укласти новий чи змінити або доповнити чинний колективний договір.

Чи вносити до колективного договору норми трудового законодавства?

Зміст колективного договору визначають його сторони в межах компетенції. Оскільки конкретні розміри тарифних ставок, посадових окладів бюджетних установ встановлюють централізовано, вони не можуть бути предметом переговорів. А от усі інші питання щодо трудових і соціально-економічних відносин — у межах компетенції сторін і фінансових можливостей закладів. Такі питання й обговорюють сторони, коли укладають колективний договір.

Так, роботодавці отримали право обирати та встановлювати розміри надбавок, доплат, систему винагород, премій та інших заохочувальних виплат

у колективному договорі. Утім, основна умова — дотримати норми і гарантії, які передбачає законодавство (ст. 143 КЗпП).

До колективного договору обов'язково включайте норми трудового законодавства, якщо законодавчі акти передбачають, що їх треба закріпити в колективному договорі.

Чи зобов'язаний заклад освіти виконувати рекомендації реєструючого органу?

Зміст колективного договору визначають сторони в межах своєї компетенції (ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»). Зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його дії сторони - можуть вносити тільки за взаємною згодою в порядку, який визначає колективний договір (ст. 14 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Органи влади та місцевого самоврядування не мають повноважень втручатися у переговорний процес в установі та визначати зміст колективних договорів.

Порядок № 115 не передбачає, що реєструючий орган має контролювати, чи усунула установа виявлені у колективному договорі порушення. За результатами висновків сторонам договору надають рекомендації щодо окремих положень договору, якщо вони не відповідають законодавству. Утім, рекомендації реєструючого органу установа не зобов'язана виконувати.

Рекомендації реєструючого органу можуть враховувати ревізори під час перевірок та суди, коли розглядають спірні питання.

*Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників
Валентина ПОДГОРЕЦЬ, , тел. 0676544235.*