****

**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](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=11250) 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](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=17394#df85e785af) і [ст. 7 Закону України «Про колективні договори](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=15378#764682f7b2) 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](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=10678#958c7f8a29)»).

 ***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 виявлять порушення — надавати рекомендації, як їх усунути ([п. 2, 3 Постанови КМУ від 13 лютого 2013 № 115](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=13051) «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](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=13051).

 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](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=17394#98961d32d6)).

 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](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=17394#753d8b5a70)). 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](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=17394#98961d32d6)).

 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](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=15378#764682f7b2) 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](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=15378#0227a263bf) і угоди»).

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

 [Порядок № 115](https://ebudget.expertus.com.ua/npd-doc?npid=13051) 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.*