

Редакція:



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 06.04.2016 р. N 506/18/93-16

Щодо укладання колективного договору

Департамент соціального страхування та партнерства Мінсоцполітики розглянув лист [...] про надання роз'яснення і в межах компетенції повідомляє.

Статтею 245 Кодексу законів про працю України передбачено, що ради трудових колективів створюються з метою реалізації права працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Вказаною статтею не передбачена реєстрація (легалізація) ради трудового колективу.

З огляду на ст. 42 Закону України "Про охорону праці" уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають діяти відповідно до Типового положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 N 56.

Колективний договір укладається з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин й узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів визначає Закон України "Про колективні договори і угоди" (далі - Закон).

Відповідно до ст. 4 Закону право на ведення переговорів і укладення колективних договорів надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

До сторін соціального діалогу на локальному рівні належать: сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця,

суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця (ст. 4 Закону України "Про соціальний діалог в Україні").

Відповідно до ст. 10 Закону порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору утворюється робоча комісія із представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників. Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі й виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу його підписують уповноважені представники сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його ухвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Виходячи із зазначеного, сторона переговорного процесу самостійно обирає й уповноважує своїх представників від роботодавця чи трудового колективу (у разі відсутності первинної профспілкової організації) на розроблення, укладення, підписання, здійснення контролю за виконанням колективного договору.

Крім того, Закон не регулює питання щодо погодження та візування проекту колективного договору відповідальними особами. На нашу думку, перелік осіб, які візують проект колективного договору, та порядок візування мають бути визначені самим підприємством із урахуванням норм законодавства, повноважень зазначених осіб.

Одночасно інформуємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, мають роз'яснювальний, інформаційний та рекомендаційний характер і не містять нових правових норм.

Директор Департаменту
соціального страхування
та партнерства

О. Савенко