

## РЕКОМЕНДАЦІЇ про укладення колективних договорів в закладах охорони здоров'я

Відповідно до чинного законодавства в закладах охорони здоров'я, як і в інших установах, організаціях, на підприємствах, які використовують найману працю і мають право юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), тобто роботодавцем і найманими працівниками в особі їх представників, яким найчастіше є профспілкові органи, укладаються колективні договори (ст. 12 КЗпП України).

Метою колективних договорів є регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ним органів.

Основними мотивами щодо доцільності укладення колективних договорів є:

1. Забезпечення стійких відносин між колективом працівників і власником (уповноваженим ним органом), чітке визначення обов'язків і прав сторін, обмеженість кола питань, які можуть регулюватись в рамках колективного договору;
2. Можливість для найманих працівників задовольнити свої інтереси на більш високому рівні в умовах, коли вони діють колективно;
3. можливість для працівників отримати інформацію про фінансовий стан установи, що дозволяє визначитись у своїх вимогах до роботодавця.

Розвиток соціального партнерства сприяє більш повному залученню потенціалу всіх членів трудового колективу для досягнення оптимальних результатів у роботі, забезпеченню цивілізованої взаємодії роботодавців і найманих працівників, усуненню причин для виникнення трудових спорів і конфліктів.

### Підготовка до переговорів щодо укладення колдоговору.

Законодавство України надає право профспілкам представляти і захищати соціально-економічні права та інтереси працівників (ст. 3 Закону України “Про колективні договори та угоди”, ст. ст. 12, 244, 247 КЗпП України). Це право повинно бути закріплене в рішенні трудового колективу про надання повноважень профкому вести переговори і укласти колдоговір від імені всіх працівників з іншою стороною, тобто власником або уповноваженим ним органом.

Якщо в трудовому колективі діє декілька організацій профспілок, то за їхньою згодою виходити на колективні переговори можна спільно, сформувавши єдиний представницький орган пропорційно чисельності членів профспілок, або доручити вести переговори з роботодавцем тій профспілці, яка об'єднує більшу кількість працівників.

В ході переговорів інтереси власника або уповноваженого ним органу не можуть представляти особи, які є членами виборного органу профспілки, яка представляє інтереси трудового колективу (ст. 6 Закону України “Про колективні договори та угоди”).

Практика засвідчує, що роботодавці, як правило, рідко виявляють ініціативу або справжнє бажання до укладення колективних договорів. Тому профспілковим комітетам доцільно проявити власну ініціативу з приводу початку переговорів щодо укладення колдоговору, виклавши пропозиції в письмовій формі (додаток № 1, 2) не раніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору.

Відповідно до ст. 10 Закону України “Про колективні договори та угоди” власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у 7-денний термін після надходження офіційної пропозиції від іншої сторони розпочати переговори.

В період підготовки для включення до проекту колдоговору шляхом особистого опитування членів трудового колективу, їх анкетування, ведення журналів для пропозицій, аналізу протоколів профспілкових зборів та зборів трудового колективу.

Одержані матеріали узагальнити, розглянути на засіданні профкому, сформувати пакет пропозицій для вручення іншій стороні.

### Робота по підготовці проекту колективного договору.

Кінцевою метою переговорів є досягнення сторонами згоди щодо змісту колективного договору і подання проекту договору в узгодженому варіанті на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Головною метою профкому на переговорах повинно бути включення в колдоговір пропозицій і зобов'язань, що забезпечать належний соціально-економічний і правовий захист працівників. Це в першу чергу стосується:

- гарантій членам трудового колективу в разі змін власника;
- забезпечення зайнятості, додаткових гарантій працівникам, вивільненим з незалежних від них причин;
- встановлення норм матеріального стимулювання;
- тривалості робочого часу і відпочинку;
- створення безпечних і гігієнічних умов праці;
- передбачення заходів по охороні здоров'я працівників і членів їх сімей;
- поліпшення житлово-побутового і комунального обслуговування;
- гарантій діяльності профкому та інші.

На переговорах слід розглянути трудові та соціально-побутові пільги, що надаються за рахунок коштів установи.

Для забезпечення ведення переговорів на рівноправній основі формується робоча комісія із рівної кількості представників сторін. Представники профкому, визначаються на його засіданні, про що повідомляється адміністрації у пропозиціях про початок переговорів.

З метою запобігання некерованості переговорів чисельність представників профспілки бажано обмежити 5-7 осіб.

Представники іншої сторони призначаються згідно з наказом головного лікаря установи, копія якого надається профкому (додаток № 3).

Дата початків переговорів, місце і порядок їх проведення визначаються сторонами і оформляються відповідним протоколом.

Практика засвідчує, що більш чітко і продуктивно проходять переговори у тих установах, де розроблені і діють Положення про порядок ведення колективних переговорів (додаток № 4). Ініціатива щодо розробки проекту такого положення має надходити від профкому. Положення затверджується наказом по установі і постановою профспілкового комітету.

Процес переговорів здійснюється шляхом послідовних засідань комісії.

На першому засіданні члени комісії обмінюються пакетами пропозицій з тим, щоб після їх вивчення та опрацювання приступити до основного обговорення умов колективного договору.

На наступних засіданнях роз'яснюються і уточнюються пропозиції сторін по розділах колдоговору, опрацьовується єдина думка.

Неодмінною умовою всіх офіційних переговорів є ведення протоколів засідання комісії. в них необхідно фіксувати всі пропозиції, що обговорювались в ході переговорів, і прийняти по них рішення. Після оперативного оформлення протоколу він підписується обома сторонами з врученням по єдиному примірнику кожній стороні.

Зважаючи, що в проекті Положення про порядок ведення колективних переговорів можуть бути детально обумовлені питання організації ведення переговорів, підготовки проекту колективного договору, порядок внесення змін і доповнень до колективного договору розробники даних рекомендацій вважають за доцільне наголосити лише на окремих питаннях, які не висвітлені в можливому варіанті Положення, а саме:

- В ході переговорів профком має право звернутися за підтримкою своїх пропозицій до трудового колективу, виступити з пропозиціями про проведення зборів, мітингів,

демонстрацій. Ці дії регламентуються ст. 11 Закону України “Про колективні договори та угоди”, Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

- Колдоговір вважається схваленим, якщо на загальних зборах (конференції) трудового колективу за нього віддало більше 50 % голосів. Підписання колдоговору повинно бути здійснено не пізніше як через 5 днів після схвалення;

- Строк дії колдоговору законодавством не встановлений. Він визначається сторонами спільно;

- Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в самому колективному договорі;

- Колективний договір поширюється на всіх працівників установи незалежно від того, чи є вони членами профспілки;

- Часторони, що підписали колдоговір, щорічно в строки, передбачені договором, звітують про його виконання;

- Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що його уклали, або уповноваженими ними представниками;

- При здійсненні контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію;

- Після закінчення строку дії колдоговір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором;

- При зміні власника колдоговір діє до укладання нового колдоговору, але не більше одного року;

- Відповідно до ст. 9 Закону України “Про колективні договори та угоди” колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади.

Порядок повідомної реєстрації колективних договорів визначений у відповідному Положенні про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 року № 225.

Метою повідомної реєстрації є забезпечення можливості для врахування умов колективного договору під час розгляду трудових спорів (індивідуальних та колективних), що можуть виникнути за результатами застосування норм колдоговорів, уповноваженими на це органами. Реєстрація засвідчує автентичність примірників і копій, поданих на реєстрацію.

- Колективний договір повинен відповідати вимогам законодавства про мови, викладатися за загальними нормами правопису;

- На реєстрацію у районні державні адміністрації, виконавчі комітети селищних і міських рад сторони, які підписали колдоговір подають у трьох примірниках;

- Разом з колдоговором подають всі додатки до нього, протоколи розбіжностей, а також інформація про склад повноважних представників сторін, які брали участь у колективних переговорах;

- Реєстрація проводиться у двотижневий термін з дня одержання колективного договору;

- Не пізніше наступного дня після реєстрації чи прийняття рішення про відмову в реєстрації перший, другий примірники колдоговору повертаються сторонам, які подали його на реєстрацію. Копія колдоговору зберігається реєструючим органом;

- у повідомній реєстрації може бути відмовлено лише у разі, якщо подані на реєстрацію примірники і копія колективного договору не будуть автентичними;

- зміни і доповнення до колдоговору теж підлягають повідомній реєстрації;

- при копіюванні та публікації тексту колдоговору, змін і доповнень до нього зазначаються номер і дата реєстрації.

## Зміст колективного договору.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції відповідно до ст. 3 Закону України “Про колективні договори

Відповідно до Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, колективний договір повинен:

а) не суперечити вимогам чинного законодавства і умовам Генеральної, галузевої, регіональної та тарифної угоди між УОЗ Закарпатської області та обкомом профспілки працівників охорони здоров'я;

б) містити інформацію про джерела фінансування заходів щодо надання додаткових (порівняно з чинним законодавством) соціальних пільг і гарантій (за рахунок власних коштів установи, місцевого бюджету, тощо).

При розробці проекту колективного договору необхідно врахувати відповідні положення ряду інших законодавчих актів, а саме Законів України:

Кодекс законів про працю,

“Про оплату праці”,

“Про охорону праці”,

“Про підприємства в Україні”,

“Про зайнятість населення”,

“Про відпустки”,

“Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших осіб похилого віку в Україні”,

“Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”,

“Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності”

В колективному договорі можуть передбачатися додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами (Генеральною, Галузевою, регіональною, тарифною) гарантії, соціально-побутові пільги (ст. 7 Закону України “Про колективні договори та угоди”, ст. 13 КЗпП України).

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковим для установ, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників є недійсними і їх забороняється включати до колективних договорів.

Відповідно до ст. 14 Закону України “Про оплату праці” на період подолання фінансових труднощів терміном не більше як шість місяців в колективному договорі можуть застосовуватись норми, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених Генеральною, Галузевою, регіональною, тарифною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці.

Відповідальність за ухилення від участі у переговорах, за порушення і невиконання колективного договору, ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і контролю.

Чинним законодавством, а саме ст. ст. 17, 18, 19 Закону України “Про колективні договори та угоди”, ст. 45 КЗпП України, ст.ст. 41-1, 41-2, 41-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачається дисциплінарна та адміністративна відповідальність сторін колективного договору.

Відповідно до ст. 45 КЗпП України власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з керівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і невиконує зобов'язань за колективним договором.

Щодо адміністративної відповідальності сторін, то порядок і строки накладання штрафів регламентуються ст. 20 Закону України “Про колективні договори та угоди” та Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Так за ухилення представників сторін від участі у переговорах щодо укладання, зміни або доповнення до колективного договору накладається штраф у розмірі від 3 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 41-1 Адмінкодексу, ст. 17 Закону України “Про колективні договори та угоди”).

За порушення і невиконання зобов’язань колдоговору накладається штраф у розмірі від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 41-2 Адмінкодексу, ст. 18 Закону України “Про колективні договори та угоди”).

За ненадання необхідної для ведення колективних переговорів інформації і здійснення контролю за виконанням колективних договорів накладається штраф у сумі від 1 до 5 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 41-3 Адмінкодексу, ст. 19 Закону України “Про колективні договори та угоди”).

Про вчинення зазначених адміністративних порушень слід повідомляти в державну інспекцію праці Міністерства праці та соціальної політики або в прокуратуру.

Порядок накладення штрафів державною інспекцією праці регулюється відповідною Інструкцією, затвердженою наказом Міністерства праці та соціальної політики та Міністерства фінансів України від 13. 02. 1998 року № 23/35.

Прокурор відповідно до ст. 20 Закону України “Про колективні договори та угоди”, ст. 250 Адмінкодексу, ст. 24 Закону України “Про прокуратуру” також має право порушити провадження в справі про адміністративне правопорушення.