

«Прочее» Справки о причинах возникновения просроченной КЗ общего фонда;

- динамика КЗ, в частности просроченной, по расчетам с бюджетом на отчетную дату по сравнению с задолженностью на начало отчетного года и причины ее увеличения или уменьшения;
- отдельно – причины наличия просроченной КЗ по КЭКР 2110, 2270;
- причины возникновения просроченной КЗ и основания для ее уменьшения (списание в связи с истечением срока исковой давности, по решению суда и т. п.);
- причины взятия обязательств без соответствующих бюджетных ассигнований или с превышением полномочий, установленных БК, законом о Госбюджете, решением о местном бюджете, и принятые меры;

- информация о КЗ по бюджетным программам, бюджетные назначения по которым законом о Госбюджете на отчетный год не утверждались, сведения по отражению этой задолженности по бюджетным программам отчетного года и причины, по которым это отражение не проведено.

И в завершение следует сказать, что согласно ст. 121 БК должностные лица, по вине которых допущено нарушение бюджетного законодательства, несут гражданскую, дисциплинарную, административную или уголовную ответственность в соответствии с законом. Нарушение бюджетного законодательства, совершенное распорядителем или получателем бюджетных средств, может быть основанием для привлечения к ответственности его руководителя или других ответственных должностных лиц в зависимости от характера совершенных ими деяний.

Анна СЕМЕНЕНКО, консультант



ГОТОВИМСЯ К ПРИНЯТИЮ КОЛДОГОВОРА

Начинаем цикл публикаций относительно заключения учреждением коллективного договора. Сегодня рассмотрим, какие именно положения должен содержать он.

Общие принципы заключения колдоговора

Обязательность заключения в учреждении колдоговора законодательством не установлена. Однако при наличии такого локального документа достигается положительный результат как работодателем, так и наемными работниками, поскольку этим документом будут зафиксированы нормы, которые будут определять режим рабочего времени, порядок оплаты труда, предоставления отпусков, льгот и т. п.

Целым рядом документов (включая международные нормы) регулируются вопросы относительно порядка заключения и содержания колдоговора, в частности:

- ст. 10–20 КЗоТ;
- Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (вступила в силу с 18.07.51 г., ратифицирована Украиной 14.09.56 г.);
- Закон от 23.12.10 г. № 2862-VI «О социальном диалоге в Украине» (далее – Закон № 2862);
- Закон от 01.07.93 г. № 3356-XII «О коллектив-

ных договорах и соглашениях» (далее – Закон № 3356) и т. п.

Коротко скажем, что согласно ст. 10 Закона № 3356 заранее, за три месяца до окончания действия действующего колдоговора, его подписанты должны начать **переговоры** относительно составления проекта нового документа. А сама работа по его разработке возлагается на образованную рабочую комиссию из представителей сторон. Эта комиссия, готовя проект колдоговора, должна учитывать предложения работников, но конечный результат должен быть таким, чтобы зафиксированные в колдоговоре взаимные обязательства сторон были реальными для выполнения работодателем.

Вновь созданными учреждениями колдоговоры заключаются в течение трех месяцев после их регистрации. Есть еще такие особенности: если речь идет о реорганизации учреждения, то действие колдоговора сохраняет действие в течение срока, на который он заключен, а в случае ликвидации учреждения действие колдоговора сохраняется в течение всего срока проведения ликвидации.

Отметим, что процедурные вопросы (например,

определение уполномоченных лиц для проведения коллективных переговоров, порядок создания рабочей комиссии по подготовке проекта колдоговора, устранение расхождений в позициях сторон, определение лиц, которые должны подписать обработанный колдоговор и т. п.) решаются согласно положениям Закона № 2862 и ст. 3, 4, 6, 11, 12, 13 Закона № 3356.

Добавим: согласно письму Минсоцполитики от 06.04.16 г. № 506/18/93-16 сторона переговорного процесса **самостоятельно избирает и уполномочивает** своих представителей от работодателя или трудового коллектива на разработку, заключение, подписание, осуществление контроля за выполнением колдоговора. Также высказано мнение, что перечень лиц, которыми будет визироваться проект колдоговора, должен быть определен учреждением с учетом норм законодательства, полномочий упомянутых лиц.

Содержание колдоговора

Структура колдоговора, как предусматривают положения ст. 13 КЗоТ и ст. 7 Закона № 3356, должна отражать взаимные обязательства сторон в части регулирования производственных, трудовых, социально-экономических отношений. Содержание же этого документа определяют стороны в пределах своих компетенций.

То есть колдоговор должен содержать положения относительно:

- установления форм, систем, размеров зарплаты (в частности, надбавок, доплат, премии, других стимулирующих выплат, помощи);
- установления гарантий, компенсаций, льгот в сфере труда и занятости;
- режима труда, продолжительности рабочего времени и отдыха;
- кадровых вопросов (сроки испытания, условия приема и увольнения с должностей);
- поощрения работников (благодарности, грамоты, преференции в карьерном росте);
- охраны труда и т. п.



Обращаем внимание, что крайне необходимо наличие в колдоговоре **общего раздела**, в котором указывается, что действие колдоговора распространяется на всех штатных работников учреждения, независимо от того, являются ли они членами первичного профсоюза. Нормы колдоговора имеют обязательный характер, причем его должны соблюдать как работодатели, так и работники (ст. 9 Закона № 3356).

Итак, в колдоговоре учреждения может быть зафиксировано так:

«Положения коллективного договора распространяются на всех работников учреждения, которые работают на условиях бессрочного, срочного трудового договора (контракта), временных, сезонных работников, а также лиц, работающих по совместительству, независимо от членства в профсоюзах.

На лиц, которые оформлены согласно положениям Гражданского кодекса, то есть предоставляют услуги по договорам подряда или другим договорами гражданско-правового характера, действие настоящего договора не распространяется».

Важно то, что на законодательном уровне (ст. 19 КЗоТ, ст. 15 Закона № 3356) определено: контроль за выполнением колдоговора осуществляется непосредственно сторонами, заключившими его, согласно определенному самим колдоговором порядку. С этой целью стороны ежегодно отчитываются относительно состояния его выполнения. Однако если работодатель **нарушил** условия колдоговора, другая сторона (т. е. профсоюз или уполномоченные лица трудового коллектива) могут ему направить представление относительно устранения такого недоразумения. При отказе работодателя устранить эти неправомерные действия другая сторона может обжаловать их в суде.

Советуем упомянутые нормы законодательства также зафиксировать в общем разделе колдоговора.

Попутно скажем еще следующее. Ни при каких основаниях нормы колдоговора не должны **ухудшать** положение работников вопреки действующему законодательству, иначе условия колдоговора согласно ст. 16 КЗоТ являются **недействительными**.

Нормы колдоговора являются действующими со дня его подписания представителями сторон (если иной срок вступления в силу не предусмотрен самим договором). На практике колдоговоры продолжают применяться и после окончания срока их действия (например, нормы заключенного на 2016–2017 годы колдоговора действуют в текущем году). Заметим: по ст. 17 КЗоТ и ст. 9 Закона № 3356 колдоговор сохраняет действие до того времени, пока стороны не заключат новый или не пересмотрят действующий.

Должны учесть вышеизложенные оговорки, а лучше – зафиксировать соответствующие положения в заключаемом колдоговоре.

Регистрация колдоговора

Колдоговор получит статус заверщенного документа локального характера только при условии его **регистрации** в установленном порядке.

Избегать процедуры регистрации колдоговора не советуем, поскольку она предусмотрена ст. 15 КЗоТ. Как именно это осуществляется, определено постановлением КМУ от 13.02.13 г. № 115 «О порядке уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) и территориальных соглашений, коллективных договоров» (далее – Порядок № 115). Целью такой регистрации, прежде всего, является рассмотрение и определение соответствия колдоговоров законодательству, а если в нормах колдоговора выявлены нарушения, – предоставление рекомендаций относительно их устранения.

Итак, местные госорганы или органы местного самоуправления (далее – ОМС) уполномочиваются быть **регистрирующими органами**.

Колдоговоры рассматриваются районными, районными в гг. Киеве и Севастополе госадминистрациями, исполкомами сельских, поселковых, городских советов – в зависимости от уровня колдоговора. Например, если речь идет о колдоговоре учреждений определенной отрасли, расположенных на территории поселка (это может быть колдоговор работников образования, нормы которого будут применяться к работникам школы, детского сада и детского дома, относящихся к ведению поселкового совета), то его регистрация должна осуществляться исполкомом поселкового совета.

Кстати, осуществление **уведомительной регистрации** колдоговоров (наряду с осуществлением контроля за выполнением колдоговоров, решением коллективных трудовых споров (конфликтов) относительно учреждений, расположенных на соответствующей территории) относится к делегированным полномочиям исполкомов сельских, поселковых, городских советов (ч. 1 ст. 34 Закона от 21.05.97 г. № 280/97-ВР «О местном самоуправлении в Украине», далее – Закон № 280).

Прежде всего должна быть удостоверена **аутентичность** экземпляров и копии представленных на регистрацию колдоговоров, которая обеспечит возможность учета их условий при рассмотрении трудовых споров (на практике такие споры возникают по результатам выполнения колдоговоров). Сторонами (т. е. работодателем и профсоюзом или уполномоченными трудовым коллективом лицами) предоставляются (вместе с приложениями) два экземпляра колдоговора и **копия** колдоговора.

Заметим, что нынешний Порядок № 115 (в отличие от ранее действовавшего, утвержденного поста-

новлением КМУ от 05.04.94 г. № 225) предусматривает представление на регистрацию вместе с отраслевым (межотраслевым) и территориальным (областным или республиканским АР Крым) соглашением также копии свидетельства о подтверждении **репрезентативности** субъектов стороны профсоюзов и стороны работодателей, которые принимали участие в коллективных переговорах относительно заключения соответствующего соглашения. Раньше такого требования не было.

Подтверждение репрезентативности субъектов стороны профсоюзов и стороны работодателей осуществляется раз в 5 лет. Для этого ведется реестр таких организаций (объединений). То есть согласно требованиям Закона № 2862 должны быть **легализация** (регистрация) и определение **статуса** упомянутых сторон.

Для примера: решением отделения Национальной службы посредничества и примирения (далее – НСПП) в Донецкой области проведена оценка соответствия установленным критериям Донецкой областной организации профсоюза работников здравоохранения на территориальном уровне **для участия** в коллективных переговорах по заключению территориальных соглашений и делегированию представителей в органы социального диалога. Решением этого отделения от 03.10.18 г. признана их репрезентативность, что и подтверждено выдачей Свидетельства № 001-18/05-Т. Поэтому заведения здравоохранения отрасли при разработке своих локальных колдоговоров (или внесении изменений в действующие) могут сотрудничать с этими представителями для корректной обработки и принятия проекта своего колдоговора.

Важно то, что в приложении 1 к Порядку № 115 приведена форма **надписи**, которая осуществляется на соглашении или колдоговоре регистрирующим органом и, кроме того, вносится запись в реестр соглашений, колдоговоров (форма приведена в приложении 2 к Порядку № 115). Напоминаем: если регистрирующим органом при рассмотрении соответствия колдоговора нормам законодательства выявлены **нарушения**, то в надписи (с указанием номера и даты направления письма) фиксируются рекомендации относительно устранения таких нарушений.

Что касается **реестра**, то в нем кроме названия колдоговора и субъектов, которыми он подписан, фиксируются такие данные относительно колдоговора:

- дата вступления в силу;
- срок, на который он заключен;
- дата регистрации и регистрационный номер;
- дата возврата зарегистрированного документа, исходящий номер.



Обращаем внимание! Факт выявления нарушений в нормах локального колдоговора учреждения, организации **не является основанием** для отказа в регистрации этого документа. Уведомительная регистрация не осуществляется только в случае, если экземпляры колдоговора не являются аутентичными (п. 5 Порядка № 115). Других причин для отказа в регистрации быть не может.

Регистрация должна быть осуществлена в течение 14 рабочих дней со дня поступления колдоговора, а потом зарегистрированные (или вместе с решением об отказе в регистрации) экземпляры колдоговора возвращаются сторонам, а его копия – хранится в органе, проводившем регистрацию. Также предусмотрено обнародование сведений относительно регистрации в СМИ и на официальном веб-сайте регистрирующего органа.

Особое внимание обращаем на то, что обязательной является процедура регистрации колдоговора, даже если в него внесены незначительные **изменения**. Она будет такой же, как и в случае обычной регистрации колдоговора.

Еще одной особенностью уведомительной регистрации является то, что копирование и опубликование текста колдоговора, изменений и дополнений к нему должны производиться только **вместе с подписью** относительно уведомительной регистрации, а также рекомендациями по поводу того, как его нужно привести в соответствие с требованиями законодательства (конечно, если на самом деле регистрирующий орган выявил и зафиксировал такие неточности).

Акцентируем на этом внимание по той причине, что в дальнейшем, при применении некорректные нормы колдоговора, высока вероятность возникновения конфликтов между работниками и работодателем, и эти споры или конфликты так или иначе будут требовать урегулирования. Поэтому лучше всего было бы устранить это заранее. Кроме того, зарегистрированный в таком виде колдоговор будет вызывать недоверие как проверяющих органов, так и судов (если материалы споров будут рассматриваться в судебном порядке).

Репрезентативность сторон

Коротко остановимся на том, как именно подтверждается **легитимность сторон** согласно законодательству. Порядок оценки соответствия критериям репрезентативности и подтверждения репрезентативности субъектов сторон профсоюзов и организаций работодателей утвержден при-

казом НСПП от 21.07.11 г. № 73 (далее – Порядок № 73).

Такая оценка проводится на национальном (Генеральное соглашение), отраслевом (образовательное, в отрасли культуры и т. п.) и территориальном (относительно учреждений, расположенных на соответствующих административно-территориальных единицах) уровнях. Так, согласно Порядку № 73 для оценки соответствия местного профсоюза и организации работодателей предоставляются, в частности, следующие документы:

- перечень организаций местного профсоюза в соответствующей административно-территориальной единице, легализованных органами юстиции (указать даты их регистрации, номера свидетельств, юрдреса; Ф. И. О. руководителя, контакты);
- справка об общей численности членов профсоюза, а также работников учреждений – членов организаций работодателей.

Такие документы подписываются руководителями и заверяются печатью субъекта стороны профсоюзов или стороны работодателей. Потом они изучаются, анализируются, проверяются и рассматриваются комиссией отделения НСПП.

Чтобы проверить соответствие критериям репрезентативности документов территориального уровня, сравниваются данные относительно общей численности работников учреждений с данными статистики.

Для примера: репрезентативность Николаевского областного комитета профсоюза работников культуры (далее – облкомитет) **признана** решением Николаевского отделения НСПП на следующих основаниях: по данным органов статистики количество занятого населения в сфере искусства, спорта, развлечений и отдыха по состоянию на 01.01.18 г. – 4 800 человек. Удельный вес количества членов облкомитета – 3 346 человек, в сравнении с общей численностью работников, занятых в сфере искусства, спорта, развлечений и отдыха, составляет 69,7 %. То есть требования п. 3.5. Порядка № 73 в этой части (не менее 2 % занятого в отрасли населения) полностью соблюдены, о чем 05.10.18 г. выдано свидетельство.

Практические вопросы относительно репрезентативности

Почему мы сосредоточились на этих нормах, которые будто бы не совсем касаются колдоговоров, объясним на примере. В п. 1.4 Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Украины и ЦК Профсоюза работников образования и науки Украины на 2016–2020 годы,

зарегистрированного Минсоцполитики 15.12.16 г. под № 31 (далее – Соглашение), указано, что его положения **действуют непосредственно и распространяются** на работников учебных заведений и лиц, которые учатся и которые находятся в сфере действия сторон Соглашения, и являются **обязательными для включения** в колдоговоры.

Предусмотрено, что этим документом будут регулироваться трудовые отношения в отрасли и социально-экономические вопросы, касающиеся интересов работников, соискателей образования, аспирантов, докторантов, учащихся профтехзаведений, других лиц, которые учатся в ЗВО, и собственников (уполномоченных ими органов).

Фактически это означает, что при заключении колдоговора (предположим, учебного заведения, расположенного на территории поселка), должны

быть соблюдены нормы Соглашения, иначе такой колдоговор не будет соответствовать законодательству.

На самом деле законодательство **не предусматривает** подтверждения репрезентативности во время заключения колдоговора. Поэтому по этому поводу не стоит особо беспокоиться.

Однако советуем, чтобы нормы колдоговора ни при каких основаниях не суживали права работников.

Кроме того, важно то, что даже зарегистрированный в установленном порядке колдоговор не будет служить оправданием перед контролирующими органами во время осуществления проверок, если зафиксированные в нем нормы не соответствуют законодательству по оплате и охране труда, социальной защите работников и т. п.

Анна СЕМЕНЕНКО, консультант



НОРМЫ ОТНОСИТЕЛЬНО ОПЛАТЫ ТРУДА ФИКСИРУЕМ В КОЛДОГОВОРЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

Одной из составляющих колдоговора, который должен быть обработан с безусловным соблюдением трудового законодательства, является раздел, в котором фиксируются локальные нормы по оплате труда наемных работников учреждения. Дадим некоторые советы относительно его разработки.

Основание для составления колдоговора

Прежде всего отметим, что, как и весь колдоговор, этот раздел составляется в произвольной форме (законодательством она не установлена). Однако следует помнить: все, что зафиксировано в этом разделе колдоговора, подлежит **безусловному** выполнению. Кроме того, недопустимо включение в этот документ норм, которые будут конфликтовать с трудовым законодательством в части осуществления оплаты труда работников бюджетной сферы.

Этот материал является рекомендательным, поэтому применять его можно с учетом:

- адаптации к отрасли, которой он касается (образование, здравоохранение, культура, социальная защита, государственные органы власти и т. п.);
- возможностей бюджета (т. е. средств государственного, местных бюджетов и специальных

фондов, за счет которых будет осуществляться оплата труда работников, предоставление им гарантированных государством льгот).



Подчеркиваем: именно для защиты установленных законодательством прав работников определенного учреждения разрабатывается и принимается этот официальный локальный документ, причем исполнение установленных в нем обязательств сторон, в частности относительно соблюдения интересов работников, исходя из особенностей их условий труда (службы), может быть защищено в судебном порядке.

Советуем в этом разделе колдоговора зафиксировать нормы, **конкретизирующие** порядок выплаты составляющих заработка работников. Например, если речь идет об определении критериев для установления работникам предусмотренных