

- динаміка КЗ, зокрема простроченої, за розрахунками з бюджетом на звітну дату порівняно із заборгованістю на початок звітного року та причини її збільшення або зменшення;
- окремо – причини наявності простроченої КЗ за КЕКВ 2110, 2270;
- причини виникнення простроченої КЗ та підстави для її зменшення (списання у зв'язку із закінченням строку позовної давності, за рішенням суду тощо);
- причини взяття зобов'язань без відповідних бюджетних асигнувань або з перевищенням повноважень, установлених БК, законом про Держбюджет, рішенням про місцевий бюджет, та вжиті заходи;
- інформація про КЗ за бюджетними програмами, бюджетні призначення за якими законом

про Держбюджет на звітний рік не затверджувались, відомості щодо відображення цієї заборгованості за бюджетними програмами звітного року та причини, з яких це відображення не проведено.

І на завершення слід сказати, що згідно зі ст. 121 БК посадові особи, з вини яких допущено порушення бюджетного законодавства, несуть цивільну, дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність згідно із законом. Порушення бюджетного законодавства, вчинене розпорядником чи одержувачем бюджетних коштів, може бути підставою для притягнення до відповідальності його керівника чи інших відповідальних посадових осіб залежно від характеру вчинених ними діянь.

Анна СЕМЕНЕНКО, консультант



ГОТУЄМОСЯ ДО УХВАЛЕННЯ КОЛДОГОВОРУ

Розпочинаємо цикл публікацій щодо укладення установою колективного договору. Сьогодні розглянемо, які саме положення він має містити.

Загальні засади укладення колдоговору

Обов'язковість укладення в установі колдоговору законодавством не встановлено. Однак за наявності такого локального документа досягається позитивний результат як роботодавцем, так і найманими працівниками, оскільки цим документом будуть зафіксовані норми, які будуть визначати режим робочого часу, порядок оплати праці, надання відпусток, пільг тощо.

Цілою низкою документів (включаючи міжнародні норми) регулюються питання щодо порядку укладення та змісту колдоговору, зокрема:

- ст. 10–20 КЗпП;
- Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» (набула чинності з 18.07.51 р., ратифікована Україною 14.09.56 р.);
- Закон від 23.12.10 р. № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні» (далі – Закон № 2862);
- Закон від 01.07.93 р. № 3356-XII «Про колективні договори і угоди» (далі – Закон № 3356) тощо.

Стисло скажемо, що відповідно до ст. 10 Закону № 3356 заздалегідь, за три місяці до закінчення дії чинного колдоговору, його підписанти мають розпочати **переговори** щодо складання проекту нового документа. А сама робота з його розроблення покладається на утворену робочу комісію із представників сторін. Ця комісія, готуючи проект колдоговору, має враховувати пропозиції працівників, але кінцевий результат має бути таким, щоб зафіксовані в колдоговорі взаємні зобов'язання сторін були реальними для виконання роботодавцем.

Новоствореними установами колдоговори укладаються протягом трьох місяців після їх реєстрації. Є ще такі особливості: якщо йдеться про реорганізацію установи, то дія колдоговору зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, а в разі ліквідації установи дія колдоговору зберігається протягом усього строку проведення ліквідації.

Зазначимо, що процедурні питання (наприклад, визначення уповноважених осіб для проведення колективних переговорів, порядок створення робочої комісії з підготовки проекту колдоговору,

усунення розбіжностей у позиціях сторін, визначення осіб, які мають підписати опрацьований колдоговір тощо) розв'язуються відповідно до положень Закону № 2862 та ст. 3, 4, 6, 11, 12, 13 Закону № 3356.

Додамо: згідно з листом Мінсоцполітики від 06.04.16 р. № 506/18/93-16 сторона переговорного процесу **самостійно обирає й уповноважує** своїх представників від роботодавця чи трудового колективу на розроблення, укладення, підписання, здійснення контролю за виконанням колдоговору. Також висловлено думку, що перелік осіб, якими візуватиметься проект колдоговору, має бути визначено установою з урахуванням норм законодавства, повноважень згаданих осіб.

Зміст колдоговору

Структура колдоговору, як передбачають положення ст. 13 КЗпП та ст. 7 Закону № 3356, має відображати взаємні зобов'язання сторін у частині регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Зміст же цього документа визначають сторони в межах своїх компетенцій.

Тобто колдоговір має містити положення щодо:

- установлення форм, систем, розмірів зарплати (зокрема, надбавок, доплат, премій, інших стимулюючих виплат, допомоги);
- установлення гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці та зайнятості;
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- кадрових питань (строки випробування, умови прийняття та звільнення з посад);
- заохочення працівників (подяки, грамоти, премієнції в кар'єрному зростанні);
- охорони праці тощо.



Звертаємо увагу, що **конче необхідно** є наявність у колдоговорі **загального розділу**, в якому зазначається, що дія колдоговору поширюється на всіх штатних працівників установи, незалежно від того, чи є вони членами первинної профспілки. Норми колдоговору мають **обов'язковий** характер, причому його мають дотримуватись як роботодавці, так і працівники (ст. 9 Закону № 3356).

Отже, у колдоговорі установи може бути зафіксовано так:

«Положення колективного договору поширюються на всіх працівників установи, які працюють на умовах безстрокового, строкового трудового договору (контракту), тимчасових, сезонних працівників, а також осіб, що працюють за сумісництвом, незалежно від членства у профспілках.

На осіб, які оформлені згідно з положеннями Цивільного кодексу, тобто надають послуги за договорами підряду чи іншими договорами цивільно-правового характеру, дія цього договору не поширюється».

Важливим є те, що на законодавчому рівні (ст. 19 КЗпП, ст. 15 Закону № 3356) визначено: контроль за виконанням колдоговору здійснюється безпосередньо сторонами, що його уклали, згідно із визначеним самим колдоговором порядком. З цією метою сторони щорічно звітують про стан його виконання. Однак якщо роботодавець **порушив** умови колдоговору, інша сторона (тобто профспілка чи уповноважені особи трудового колективу) можуть йому надіслати подання щодо усунення такого непорозуміння. За відмови роботодавця усунути ці неправомірні дії інша сторона може оскаржити їх у суді.

Радимо згадані норми законодавства також зафіксувати в загальному розділі колдоговору.

Принагідно скажемо ще таке. За жодних підстав норми колдоговору не мають **погіршувати** становище працівників усупереч чинному законодавству, інакше умови колдоговору згідно зі ст. 16 КЗпП є **недійсними**.

Норми колдоговору є чинними із дня його підписання представниками сторін (якщо інший строк набуття чинності не передбачено самим договором). На практиці колдоговори продовжують застосовуватись і після закінчення строку їх чинності (наприклад, норми укладеного на 2016–2017 роки колдоговору діють у поточному році). Зауважимо: за ст. 17 КЗпП та ст. 9 Закону № 3356 колдоговір зберігає чинність до того часу, поки сторони не укладуть нового або не переглянуть чинного.

Маємо врахувати вищевикладені застереження, а ліпше – зафіксувати відповідні положення в колдоговорі, що укладається.

Реєстрація колдоговору

Колдоговір набуде статусу завершеного документа локального характеру лише за умови його **реєстрації** в установленому порядку.

Уникати процедури реєстрації колдоговору не радимо, оскільки її передбачено ст. 15 КЗпП. Як саме це здійснюється, визначено постановою КМУ від 13.02.13 р. № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (далі – Порядок № 115). Метою такої реєстрації, насамперед, є розгляд та визначення відповідності колдоговорів законодавству, а якщо в нормах колдоговору виявлено порушення – надання рекомендацій щодо їх усунення.

Отже, місцеві держоргани чи органи місцевого самоврядування (далі – ОМС) уповноважуються бути **реєструючими органами**.

Колдоговори розглядаються районними, районними у м. Києві та Севастополі держадміністраціями, виконкомом сільських, селищних, міських рад – залежно від рівня колдоговору. Наприклад, якщо йдеться про колдоговір, установ певної галузі, розташованих на території селища (це може бути колдоговір працівників освіти, норми якого застосовуватимуться до працівників школи, дитсадка та дитячого будинку, що належать до відання селищної ради), то його реєстрація має провадитися виконкомом селищної ради.

До речі, здійснення **повідомної реєстрації** колдоговорів (поряд із здійсненням контролю за виконанням колдоговорів, вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів) щодо установ, розташованих на відповідній території) належить до делегованих повноважень виконкомів сільських, селищних, міських рад (ч. 1 ст. 34 Закону від 21.05.97 р. № 280/97-ВР «Про місцеве самоврядування в Україні», далі – Закон № 280).

Насамперед має бути засвідчено **автентичність** примірників та копії поданих на реєстрацію колдоговорів, що забезпечить можливість урахування їх умов під час розгляду трудових спорів (на практиці такі спори виникають за результатами виконання колдоговорів). Сторонами (тобто роботодавцем та профспілкою чи уповноваженими трудовим колективом особами) надаються (разом із додатками) два примірники колдоговору та **копія** колдоговору.

Зауважимо, що нинішній Порядок № 115 (на відміну від раніше чинного, затвердженого по-

становою КМУ від 05.04.94 р. № 225) передбачає подання на реєстрацію разом із галузевою (міжгалузевою) і територіальною (обласною чи республіканською АР Крим) угодою також копії свідоцтва про підтвердження **репрезентативності** суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців, що брали участь у колективних переговорах щодо укладення відповідної угоди. Раніше такої вимоги не було.

Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється раз на 5 років. Для цього ведеться реєстр таких організацій (об'єднань). Тобто згідно з вимогами Закону № 2862 має бути **легалізація** (реєстрація) та визначення **статусу** згаданих сторін.

Для прикладу: рішенням відділення Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) у Донецькій області проведено оцінку відповідності встановленим критеріям Донецької обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я на територіальному рівні **для участі** в колективних переговорах з укладення територіальних угод та делегування представників до органів соціального діалогу. Рішенням цього відділення від 03.10.18 р. визнано їх репрезентативність, що й підтверджено видачею Свідоцтва № 001-18/05-Т. Тож заклади охорони здоров'я області під час розроблення своїх локальних колдоговорів (чи внесення змін до чинних) можуть співпрацювати з цими представниками для коректного опрацювання та ухвалення проекту свого колдоговору.

Важливим є те, що в додатку 1 до Порядку № 115 наведено форму **напису**, який здійснюється на угоді чи колдоговорі реєструючим органом і, крім того, вноситься запис до реєстру угод, колдоговорів (форму наведено в додатку 2 до Порядку № 115). Нагадуємо: якщо реєструючим органом під час розгляду відповідності колдоговору нормам законодавства виявлено **порушення**, то в написі (із зазначенням номера і дати надсилання листа) фіксуються рекомендації стосовно усунення таких порушень.

Щодо **реєстру**, то в ньому крім назви колдоговору та суб'єктів, якими він підписаний, фіксуються такі дані щодо колдоговору:

- дата набрання чинності;
- строк, на який його укладено;
- дата реєстрації та реєстраційний номер;
- дата повернення зареєстрованого документа, вихідний номер.



Звертаємо увагу! Факт виявлення порушень у нормах локального колдоговору установи, організації **не є підставою** для відмови в реєстрації цього документа. Повідомна реєстрація не здійснюється лише в разі, якщо примірники колдоговору не є автентичними (п. 5 Порядку № 115). Інших причин для відмови в реєстрації бути не може.

Реєстрація має бути здійснена протягом 14 робочих днів із дня надходження колдоговору, а потім зареєстровані (або разом із рішенням про відмову в реєстрації) примірники колдоговору повертаються сторонам, а його копія – зберігається в органі, що проводив реєстрацію. Також передбачено оприлюднення відомостей стосовно реєстрації у ЗМІ та офіційному веб-сайті реєструючого органу.

Особливу увагу звертаємо на те, що обов'язковою є процедура реєстрації колдоговору, навіть якщо до нього внесено незначні **зміни**. Вона буде такою самою, як і в разі звичайної реєстрації колдоговору.

Ще однією особливістю повідомної реєстрації є те, що копіювання та опублікування тексту колдоговору, змін і доповнень до нього має проводитись лише **разом із написом** щодо повідомної реєстрації, а також рекомендаціями із приводу того, як його потрібно привести у відповідність до вимог законодавства (звісно, якщо насправді реєструючий орган виявив та зафіксував такі недоречності).

Акцентуємо на цьому увагу тому, що надалі, застосовуючи некоректні норми колдоговору, високою є ймовірність виникнення конфліктів між працівниками та роботодавцем, і ці спори чи конфлікти так чи інакше потребуватимуть урегулювання. Тому найкраще було б усунути це заздалегідь. Крім того, зареєстрований у такому вигляді колдоговір викликатиме недовіру як перевіряючих органів, так і судів (якщо матеріали спорів розглядатимуться в судовому порядку).

Репрезентативність сторін

Коротко зупинимось на тому, як саме підтверджується **легітимність сторін** згідно із законодавством. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та

організацій роботодавців затверджено наказом НСПП від 21.07.11 р. № 73 (далі – Порядок № 73).

Така оцінка проводиться на національному (Генеральна угода), галузевому (освітня, у галузі культури тощо) та територіальному (щодо установ, розташованих на відповідних адміністративно-територіальних одиницях) рівнях. Так, згідно з Порядком № 73 для оцінки відповідності місцевої профспілки та організації роботодавців надаються, зокрема, такі документи:

- перелік організацій місцевої профспілки у відповідній адміністративно-територіальній одиниці, легалізованих органами юстиції (вказати дати їх реєстрації, номери свідоцтв, юрадреси; П. І. Б. керівника, контакти);
- довідка про загальну чисельність членів профспілки, а також працівників установ – членів організацій роботодавців.

Такі документи підписуються керівниками та завіряються печаткою суб'єкта сторони профспілок або сторони роботодавців. Потім вони вивчаються, аналізуються, перевіряються та розглядаються комісією відділення НСПП.

Щоб перевірити відповідність критеріям репрезентативності документів територіального рівня, порівнюються дані щодо загальної чисельності працівників установ із даними статистики.

Для прикладу: репрезентативність Миколаївського обласного комітету профспілки працівників культури (далі – облкомітет) **визнано** рішенням Миколаївського відділення НСПП із таких підстав: за даними органів статистики, кількість зайнятого населення у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку станом на 01.01.18 р. – 4 800 осіб. Питома вага кількості членів облкомітету – 3 346 осіб, порівняно із загальною чисельністю працівників, зайнятих у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку, становить 69,7 %. Тобто вимоги п. 3.5 Порядку № 73 у цій частині (не менше 2 % зайнятого в галузі населення) повністю дотримано, про що 05.10.18 р. видано свідоцтво.

Практичні питання щодо репрезентативності

Чому ми зосередилися на цих нормах, які, начебто, не зовсім стосуються колдоговорів, пояснимо на прикладі. У п. 1.4 Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки, зареєстрованої Мінсоцполітики 15.12.16 р.

за № 31 (далі – Угода), зазначено, що її положення **діють безпосередньо та поширюються** на працівників закладів освіти та осіб, які навчаються та які перебувають у сфері дії сторін Угоди, і є **обов'язковими для включення** до колдоговорів.

Передбачено, що цим документом регулюватимуться трудові відносини в галузі та соціально-економічні питання, що стосуються інтересів працівників, здобувачів освіти, аспірантів, докторантів, учнів профтехзакладів, інших осіб, які навчаються у ЗВО, та власників (уповноважених ними органів).

Фактично це означає, що, укладаючи під час укладення колдоговору (припустімо, закладу освіти, розташованого на території селища), мають бути

дотримані норми Угоди, інакше такий колдоговір не відповідатиме законодавству.

Насправді законодавство **не передбачає** підтвердження репрезентативності під час укладення колдоговору. Тому з цього приводу не слід особливо перейматися.

Однак радимо, щоб норми колдоговору за жодних підстав не звужували права працівників.

Крім того, важливим є те, що навіть зареєстрований в установленому порядку колдоговір не слугуватиме виправданням перед контролюючими органами під час здійснення перевірок, якщо зафіксовані в ньому норми не відповідають законодавству з оплати та охорони праці, соціального захисту працівників тощо.

Анна СЕМЕНЕНКО, консультант



НОРМИ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ФІКСУЄМО В КОЛДОГОВОРІ УСТАНОВИ

Однією зі складових колдоговору, який має бути опрацьований із безумовним дотриманням трудового законодавства, є розділ, в якому фіксуються локальні норми з оплати праці найманих працівників установи. Надамо деякі поради щодо його розробки.

Підґрунтя для складання колдоговору

Насамперед зазначимо, що, як і весь колдоговір, цей розділ складається в довільній формі (законодавством її не встановлено). Проте слід пам'ятати: усе, що зафіксовано в цьому розділі колдоговору, підлягає **безумовному** виконанню. Крім того, неприпустимим є включення до цього документа норм, які конфліктуватимуть із трудовим законодавством у частині здійснення оплати праці працівників бюджетної сфери.

Цей матеріал є рекомендаційним, тож застосовувати його можна з урахуванням:

- адаптації до галузі, якої він стосується (освіта, охорона здоров'я, культура, соціальний захист, державні органи влади тощо);
- можливостей бюджету (тобто коштів державного, місцевих бюджетів та спеціальних фон-

дів, за рахунок яких здійснюватиметься оплата праці працівників, надання їм гарантованих державою пільг).



Наголошуємо: саме для захисту встановлених законодавством прав працівників певної установи розробляється та ухвалюється цей офіційний локальний документ, причому виконання встановлених у ньому зобов'язань сторін, зокрема, стосовно дотримання інтересів працівників, виходячи з особливостей їх умов роботи (служби), може бути захищено в судовому порядку.

Радимо в цьому розділі колдоговору зафіксувати норми, що **конкретизують** порядок виплати складових заробітку працівників. Наприклад, якщо йдеться про визначення критеріїв для встановлення працівникам передбачених для них умовами оплати праці доплат та надбавок, то