

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ  
СПРАВ**

**КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

**Циклова комісія соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної  
підготовки**

## **ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

навчальної дисципліни «Підприємницьке та трудове право»  
вибіркових компонент освітньо-професійної програми  
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
**Технічне обслуговування та ремонт повітряних суден і авіадвигунів**  
**за темою № 8: Колективний договір.**

**Харків 2022**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 30.08.22 № 8

**СХВАЛЕНО**

Методичною радою  
Кременчуцького льотного  
коледжу  
Протокол від 22.08.22 №1

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та соціально-  
економічних дисциплін  
Протокол від 29.08.22 р. № 8

Розглянуто на засіданні циклової соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки, протокол від 10.08.22 № 1

**Розробник:** викладач циклової комісії соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки, спеціаліст вищої категорії Хомяк О.В.

**Рецензенти:**

1.Доцент кафедри юридичних наук Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського кандидат юридичних наук Латишева В.В.

2.Викладач циклової комісії економіки та управління Кременчуцького льотного коледжу ХНУВС, к. пед. н, викладач вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.

## План лекції

1. Поняття і сторони колективних договорів і угод.
2. Порядок укладання колективного договору.
3. Зміст колективного договору.
4. Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність сторін.

## Рекомендована література

### Основна:

1. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. — Харків : Діса плюс, 2014. — 480 с.
2. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
3. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. — К. : Ін Юре, 2014. — 548 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотіна. — К. : Вікар, 2003. — 725 с.
5. Прилипко С. М. Трудове право України : підруч. — 2-ге вид., переробл. і доповн. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : ФІНН, 2009. — 728 с.
6. Прокопенко В. І. Практикум з трудового права України : навч. посіб. / В. І. Прокопенко. — Вид. 2-ге, стер. — Х. : Консум, 2000. — 192 с.
7. Трудове право України : Академ. курс : підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Дріжчана та ін. ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. — К. : А.С.К., 2004. — 608 с.
8. Кодекс законів про працю України : науково-практичний коментар / за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. — К.: Правова єдність, 2008. — 456 с.

### Допоміжна:

1. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : моногр. / Г. І. Чанишева. — О. : Юрид. л-ра, 2001. — 328 с.

## Текст лекції

### *1. Поняття і сторони колективних договорів і угод.*

Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих,

власників та уповноважених ними органів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи .

Колективний договір також може укладатися і в структурних підрозділах підприємств, установ, організацій в межах компетенції цих підрозділів.

Однією із сторін колективного договору є власник засобів виробництва, або уповноважений ним орган чи особа. Право тієї чи іншої посадової особи виступити при укладенні колективного договору у ролі власника чи уповноваженого ним органу має бути визначено статутом підприємства. За загальним правилом стороною при укладенні колективного договору виступає керівник підприємства. У сфері державної власності виключно керівник має право виступати стороною при укладенні колективного договору, оскільки таке право за органами управління майном не визначається. У сфері комунальної власності право органу, який уповноважений стороною при укладенні колективного договору, належить керівнику підприємства, установи, організації, якщо тільки орган, уповноважений управляти комунальним майном не взяв на себе ці функції. Цивільно-правовий власник недержавного підприємства має право, якщо він вважає за необхідне, за умов наявності відповідного запису у статуті підприємства, виступати стороною колективних переговорів і колективного договору. Організаційно таку функцію зручніше виконувати власнику приватного підприємства. Це не виключається і тоді, коли власників—декілька осіб.

Другою стороною колективного договору, зазвичай, виступає первинна профспілкова організація підприємства, установи, організації, яка діє від імені трудового колективу відповідно до свого статуту.

Якщо на підприємстві створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва, утворити об'єднаний представницький орган для укладення договору. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси найманих представників при підписанні колективного договору.

У разі відсутності на підприємстві, в установі, організації профспілки, другою стороною колективного договору можуть виступати представники трудового колективу, вільно обрані на загальних зборах найманих працівників, або уповноважені ним органи.

Колективний договір приймається на визначений термін (1-3 роки).

## *2. Порядок укладання колективного договору.*

Укладенню колективного договору передують колективні переговори, які можуть розпочатися за письмовою пропозицією будь якої зі сторін, не раніше, ніж за 3 місяці до закінчення терміну дії попереднього колективного договору.

Друга сторона протягом 7 днів після одержання такої пропозиції повинна розпочати переговори. Процедура їх ведення регламентується ЗУ „Про колективні договори і угоди”.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективних договорів утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад її визначається сторонами. Крім представницьких сторін до участі в переговорах можуть залучатися спеціалісти та експерти, запрошені за домовленістю сторін. Законом не передбачається обмеження тривалості колективних переговорів. Вони можуть перепиватися, якщо сторони не дійшли згоди при обговоренні конкретних пропозицій. У таких випадках складаються протоколи розбіжностей, до якого заносять зміст розбіжностей та пропозиції сторін щодо їх врегулювання, та зазначаються строки відновлення переговорів.

Для вирішення розбіжностей протягом 3-х днів після складення протоколу, сторонами створюється *примирна комісія*.

У разі недосягнення згоди на підставі пропозицій примирної комісії, сторони можуть звернутися до посередника, якій визначається сторонами за їх спільним вибором.

Коли в ході колективних переговорів сторони досягли згоди і робоча комісія сформувала проект колективного договору, то він передається на обговорення трудовому колективу. Після обговорення, робоча комісія вносить зміни і доповнення, доопрацьований проект колективного договору виноситься на загальні збори трудового колективу.

Якщо загальні збори відхилили цей проект, сторони поновлюють переговори, їх термін не повинен перевищувати 10 днів.

Якщо загальні збори схвалюють проект колективного договору, він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення.

### 3. Зміст колективного договору.

Зміст колективного договору і класифікація його умов визначені у ЗУ „Про колективні договори і угоди” та ст. 13 Кодексу законів „Про працю”.

Зміст колективних договорів визначається сторонами у межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

Зокрема, - зміни в організації виробництва і праці,

- забезпечення продуктивності зайнятості;
- нормування і оплати праці;
- встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, премій);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства;
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового;
- культурного і медичного обслуговування;
- організація оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілкової організації;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення;
- міжкваліфікаційних ( міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Умови колективного договору, що погіршують становище працівників є недійсним.

#### *4. Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність сторін.*

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в договорі.

Після закінчення строку чинності, колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий договір або не переглянуть чинний.

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.

У разі реорганізації підприємства, колективний договір зберігає чинність протягом строку, на меті його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника, чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше 1 разу. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

Положення колективного договору поширюється на всіх працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки і є обов'язковими як для власника, так і для працівників.

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали у порядку, визначеному колективним договором.

Для здійснення контролю за виконанням колективного договору можуть створюватися комісії, які складають акт за наслідками перевірки такий акт є основним документом, який свідчить про результати роботи по виконанню колективного договору.

Акт перевірки обговорюється на спільному засіданні сторін наслідком такого обговорення є прийняття рішення, в якому визначаються заходи щодо усунення виявлених в ході перевірки недоліків та притягнення до відповідальності винних у невиконанні умов колективного договору. Якщо власник або уповноважений ним орган порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали мають право, яке розглядається у тижневий строк.

У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк, профспілки мають право оскаржити неправомірні дії посадових осіб до суду.

Сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.