



Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців підприємств житлово-комунального господарства  
«Федерація роботодавців ЖКГ України»



01030, м. Київ, вул. М. Коцюбинського, 1, оф.603  
Тел.: +380 44 209 03 93  
Факс: +380 67 231 50 44  
adamovfrugkh@gmail.com

від 26.07.2022р. № 01/06-22-787

## Підприємствам житлово-комунального господарства та муніципальної інфраструктури

Безкоштовна галузева консультаційна підтримка  
Запит за номером 0800 30 69 69

ВООРПЖКГ «Федерація роботодавців ЖКГ України» розглянула запити підприємств галузі щодо надання юридичної консультації з наступних питань.

1. Чи має роботодавець погоджувати умови колективного договору, штатного розпису, питання щодо приєднання до тих чи інших галузевих угод, із власником підприємства заснованого на комунальній власності (виконавчим органом місцевого самоврядування), зокрема якщо таке погодження визначено статутними документами підприємства або контрактом керівника.

Питання щодо ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів (угод) згідно частини сьомої ст. 65 Господарського кодексу України є повноваженнями РОБОТОДАВЦЯ:

«На підприємствах, які використовують найману працю, укладається колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові, соціально-економічні відносини між **роботодавцем і працівниками**, їх представниками. Питання укладення колективних договорів регулюються законодавством про колективні договори.»

Частиною другою зазначеної статті визначено, що власник підприємства здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо **або** через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів.

Керуючись загальною термінологією Кодексу законів про працю, ст. 12 КЗпП, - **роботодавець**, це власник **або** уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю.

Таким чином, законодавство чітко визначає поняття «роботодавець» та його повноваження щодо укладення та виконання колективних договорів (угод) і не

допускає здійснення цих повноважень відразу декількома суб'єктами або їх розділення між власником і уповноваженою власником особою.

Якщо згідно статутних документів підприємства повноваження з ведення колективних переговорів та укладення колективного договору були передані власником керівнику підприємства – він є РОБОТОДАВЦЕМ.

При цьому, **законодавство прямо забороняє будь-яке втручання в діяльність роботодавця щодо укладення та виконання колективних угод:** так положення ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначає неприпустимість заборони діяльності щодо укладення та виконання колективних договорів і угод, а саме «Забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів, угод.

Зважаючи на наведене, якщо згідно статутних документів підприємства повноваження роботодавця були делеговані власником керівнику підприємства (функції ведення колективних переговорів та укладення колективного договору), він здійснює їх самостійно та несе повну відповідальність за їх належне виконання згідно трудового законодавства України.

Будь-які інші додаткові узгодження, погодження, з боку власника, навіть якщо вони зазначені в контракті або в статуті підприємства, є таким, що прямо протирічать чинному законодавству, а відповідно є нікчемними, що не потребує доведення у суді.

На жаль на практиці дуже часто є така практика, що керівник несе дуже сувору відповідальність згідно законодавства, а власник при цьому роками йому «не погоджує» штатний розпис або колективний договір. Ця практика є цілком протизаконною.

*2. Чи можуть органи місцевого самоврядування, як власник підприємства відмовити у повідомній реєстрації колективного договору?*

Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування (ч. 11 ст. 9 Закону № 3356). Порядок повідомної реєстрації колективних договорів визначено Постановою Кабміну «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13.02.2013 № 115 (далі — Порядок № 115).

Колдоговори реєструють управління праці та соціального захисту населення районних, районних у м. Києві та м. Севастополі держадміністрацій, виконавчі органи сільських, селищних та міських рад (далі — орган реєстрації).

Мета повідомної реєстрації — **оприлюднення інформації** про укладення договору, внесення змін і доповнень до нього. Сторони колдоговору подають органів реєстрації на повідомну реєстрацію один примірник договору разом із додатками — оригінал паперового документа з прошитими і пронумерованими сторінками, а також супровідний лист. Замість паперового колдоговору можна подати електронну копію оригіналу паперового документа (фотокопії), засвідчену кваліфікованою електронною печаткою, або оригінал електронного документа з пов'язаними з ним кваліфікованими електронними підписами. Орган реєстрації має додати запис до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колдоговорів, змін і доповнень до них за 14 робочих днів. Відлік починається із дня, наступного після надходження колдоговору до органу реєстрації. Не пізніше наступного робочого дня після реєстрації колдоговору орган реєстрації письмово поінформує про це суб'єкта, який подав його на реєстрацію. Текст договору оприлюдняють на сайті органу реєстрації. Виняток — інформація, доступ до якої обмежили сторони відповідно до закону або за їх рішенням. Примірник колдоговору, поданий на повідомну реєстрацію в паперовій або електронній формі, зберігатиме орган реєстрації до заміни новим.

Відповідно, до повноважень сільської- міської ради **не входить питання правового аналізу чи оцінки** такого колективного договору. Остання повинна лише у визначений законом строк провести реєстрацію такого колективного договору і це є не правом, а обов'язком органу місцевого самоврядування.

**Єдиною** підставою згідно положень Порядку № 115 для відмови у реєстрації — є не автентичність примірників договору, що поданий на реєстрацію.

Тому, відмова у реєстрації колективного договору може вважатися перешкоджанням законній господарській діяльності підприємства, що передбачає кримінальну відповідальність посадових осіб органів влади згідно ст. ст. 206 та 364 Кримінального кодексу України.

*3. Чи мають повноваження органи місцевого самоврядування вимагати від роботодавця приєднання або дотримання положень певної галузевої (міжгалузевої) угоди?*

Колективні угоди не є нормативно-правовими (регуляторними) актами (не реєструються в Мінюсті) і не поширюються на невизначене коло суб'єктів господарювання. Це — **угоди** зі спеціальним статусом визначеним законодавством України про колективні переговори і угоди.

Колективні угоди є обов'язковими згідно ст. 15 Закону України «Про оплату праці» виключно для роботодавців, які перебувають в сфері дії відповідної сторони роботодавців такої угоди (ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Згідно основних принципів соціального діалогу роботодавці **виключно на добровільних засадах та незалежно від інших сторін** соціального діалогу (профспілкової сторони та сторони органів виконавчої влади) можуть прийняти рішення про приєднання (підписання) до тієї чи іншої галузевої (міжгалузевої) угоди (ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

Згідно положень пункту 5 частини другої статті 13 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання та права і гарантії їх діяльності» роботодавці набувають обов'язків в сфері соціально-трудових відносин, що регулюються колективними угодами, через членство в об'єднанні організацій роботодавців, яке визнано репрезентативним для ведення колективних переговорів на галузевому рівні у відповідній сфері економічної діяльності, яке уклало або приєдналось до дії відповідної галузевої (міжгалузевої) угоди.

Законодавство не містить жодних інших способів або порядків приєднання роботодавця до дії тієї чи іншої колективної угоди.

Якщо роботодавець не підписував жодну з галузевих (міжгалузевих) угод, обов'язковими для нього є виключно державні гарантії оплати праці встановлені законодавством.

#### *4. Щодо порядків застосування норм галузевих (міжгалузевих) угод.*

Згідно положень частини другої ст. 5, 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднань, прав та гарантії їх діяльності», а також ст. 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» до повноважень репрезентативної сторони роботодавців галузі віднесено, зокрема:

- здійснення контролю та забезпечення виконання норм угод роботодавцями;

- координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за колективними угодами.

На підставі зазначених повноважень стороною роботодавців затверджуються порядки застосування норм галузевих (міжгалузевих) угод, які є обов'язковими для виконання роботодавцями, які перебувають в сфері дії об'єднання.

В разі порушення прав та законних інтересів суб'єктів сторони роботодавців, зокрема з питань, що стосуються організації та оплати праці, Федерація звертається від свого імені до контролюючих, правоохоронних та судових органів.

**Голова Об'єднання**



**Адамов О.І.**