

РЕКОМЕНДАЦІЇ

круглого столу на тему:

“ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ НА ГАЛУЗЕВОМУ РІВНІ”,

що відбувся 19 грудня 2019 року в Центральному будинку офіцерів
Збройних Сил України

Учасники круглого столу заслухали доповіді та виступи і провели обговорення за напрямками:

роль керівників військових частин, закладів, установ, організацій та підприємств у розвитку соціального діалогу на локальному та галузевому рівнях;

особливості захисту прав працівників Збройних Сил України на галузевому та локальному рівнях профспілковими організаціями військових частин, підприємств, установ, організацій Міністерства оборони України;

оплата праці та особливості нарахування доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників Збройних Сил України;

оздоровлення працівників Збройних Сил України в санаторно-курортних закладах Міністерства оборони України;

організація охорони праці працівників Збройних Сил України у військових частинах, підприємствах, установах та організаціях Збройних Сил України.

Учасники круглого столу відзначають:

У військових частинах, закладах, установах, організаціях та підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства оборони України, в цілому створено умови для здійснення соціального діалогу на галузевому та локальному рівнях.

У той же час, при підведенні підсумків виконання Галузевої угоди та колективних договорів, відзначаються ряд суттєвих недоліків, причиною яких є, зокрема, низький рівень обізнаності посадових осіб органів військового управління та профспілкового активу з формами його здійснення.

Актуальність цього питання зростає у зв'язку з початком колективних переговорів з укладення колективних договорів у трудових колективах Збройних Сил України після укладення нової Галузевої угоди між Міністерством оборони України та Профспілкою працівників Збройних Сил України на 2019–2023 роки.

Обговоривши зазначені та інші проблеми формування правової культури соціального діалогу на галузевому рівні, учасники круглого столу рекомендують:

1. Командувачам Командувань видів Збройних Сил України, командувачам військ оперативних командувань, керівникам структурних підрозділів Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України, керівникам органів військового управління, начальнику Національного університету оборони України імені Івана Черняховського довести інформацію щодо формування правової культури соціального діалогу на галузевому рівні (викладено у додатку) до командирів підпорядкованих військових частин, керівників закладів, установ, організацій, об'єктів державної власності

(державних підприємств та їх об'єднань, управлінь капітального будівництва), що належать до сфери управління Міністерства оборони України;

2. Командирам військових частин, керівникам закладів, установ, організацій, об'єктів державної власності (державних підприємств та їх об'єднань, управлінь капітального будівництва), що належать до сфери управління Міністерства оборони України:

посилити роботу по укладенню колективних договорів;

створювати умови для диференційованого підвищення кваліфікації працівників на виробничих курсах, курсах цільового характеру, в учбових закладах з метою удосконалення професійних знань працівників, умінь і навичок, зростання майстерності, необхідної для виробничої та службової діяльності, з дотриманням вимог нормативно-правових актів у сфері професійного розвитку.

3. Вважати пріоритетним завданням соціального діалогу проведення консультацій та обмін інформацією з питань соціального захисту працівників, зокрема поліпшення системи оплати їх праці, недопущення порушення термінів виплати їх заробітної плати, стану охорони праці та виробничого травматизму.

4. Департаменту фінансів Міністерства оборони України при реалізації державної політики з питань фінансового забезпечення працівників Збройних Сил України вживати всіх можливих заходів для підвищення рівня оплати праці.

5. Головному управлінню майна та ресурсів, Головному квартирно-експлуатаційному управлінню Збройних Сил України посилити контроль з питання ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати працівникам об'єктів державної власності (державних підприємств та їх об'єднань, управлінь капітального будівництва), що належать до сфери управління Міністерства оборони України.

6. Головному військово-медичному управлінню продовжити роботу по удосконаленню системи розподілу пільгових путівок для працівників у військові санаторно-курортні заклади.

7. Профспілці працівників Збройних Сил України, як члену спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок, постійно відстоювати трудові права працівників Збройних Сил України.

8. На кожному засіданні Галузевої двосторонньої соціально-економічної ради розглядати стан виконання Галузевої угоди між Міністерством оборони України та Профспілкою працівників Збройних Сил України на 2019–2023 роки та вносити конкретні пропозиції по вирішенню проблемних питань.

Директор Департаменту військової освіти, науки, соціальної та гуманітарної політики Міністерства оборони України
генерал-майор

Микола САДОВСЬКИЙ

Голова Профспілки

Валерій ДОБРОВОЛЬСЬКИЙ

Формування правової культури соціального діалогу на галузевому рівні

1. Нормативно-правова база

Законодавство України про соціальний діалог у сфері праці базується на Конституції України та складається з міжнародних договорів, ратифікованих Україною, Кодексу законів про працю України, законів України:

“Про об’єднання громадян”;

“Про соціальний діалог в Україні”;

“Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”;

“Про колективні договори і угоди”;

“Про розвиток соціального діалогу в Україні”;

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

інших нормативно-правових актів, у тому числі підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу (колективних угод, колективних договорів, інших актів).

Постійно діючим органом соціального діалогу на національному рівні є Національна тристороння соціально-економічна рада, а формою реалізації – укладення Генеральної угоди.

Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки укладено 14 травня 2019 року між всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об’єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об’єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України.

Положення Генеральної угоди діють безпосередньо і є обов’язковими для всіх суб’єктів, що перебувають у сфері дії сторін, в тому числі під час розроблення та укладання галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів.

2. Сторони соціального діалогу у Збройних Силах України (галузевий та локальний рівень)

Співпраця із сторонами соціального діалогу відбувається у формі консультацій, обміну інформацією, узгоджувальних процедур та ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів і угод.

На галузевому рівні з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин законодавством передбачено укладення галузевих угод.

У Збройних Силах України на галузевому рівні сторонами соціального діалогу є: Міністерство оборони України (далі – Міністерство) та Профспілка працівників Збройних Сил України (далі – Профспілка). Результатом соціального діалогу на галузевому рівні є Галузева угода між Міністерством

оборони України та Профспілкою працівників Збройних Сил України на 2019–2023 роки (далі – Галузева угода), підписана та укладена 11 листопада 2019 року Міністром оборони України та головою Профспілки працівників Збройних Сил України.

На локальному рівні (в трудових колективах військових частин, закладів, установ, організацій, об'єктів державної власності (державних підприємств та їх об'єднань, управлінь капітального будівництва), що належать до сфери управління Міністерства) соціальний діалог сприяє стабільності, створенню надійної основи соціального захисту працівників, уникненню трудових конфліктів та соціальної напруги в колективі.

Сторонами соціального діалогу на локальному рівні є командування (роботодавць) з однієї сторони та первинна профспілкова організація (профспілковий представник), основна функція яких визначена статтею 36 Конституції України: захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Відповідно до Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” держава визнає профспілки повноважними представниками працівників та сприяє профспілкам у встановленні партнерських взаємовідносин з роботодавцями.

Цим же Законом встановлено, що профспілки ведуть колективні переговори, здійснюють укладення колективних договорів від імені всіх працівників, контролюють їх виконання, а у разі порушення умов колективного договору направляють роботодавцю подання про їх усунення.

Профспілкам надано право оскаржувати неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб у суді.

Основною формою соціального діалогу на локальному рівні є колективний договір. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і адміністрації (роботодавців) визначає Закон України “Про колективні договори і угоди”.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу колективний договір підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу, і набуває чинності.

Колективний договір діє до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Повідомна реєстрація колективних договорів

Колективні договори підлягаютьповідомній реєстрації районними, районними у м.м. Києві та Севастополі держадміністраціями, виконавчими органами сільських, селищних та міських рад. Повідомній реєстрації також підлягають зміни та доповнення до колективних договорів.

Укладення колективного договору

Укладення колективних договорів впливає із цілої низки законодавства України, зокрема норм Кодексу законів про працю України (статті 15, 17, 19, 20, 50, 52, 66, 142, 153, 161, 162, 166, 247 та 250), якими передбачено регулювання норм оплати та умов праці, соціальні пільги, гарантії, компенсації, тощо.

Аналіз цілого ряду спеціальних законів свідчить про те, що відсутність колективного договору призводить до грубого порушення прав найманих працівників на участь в управлінні підприємством, установою, їх пенсійних прав, права на ефективну зайнятість та інших прав і гарантій, передбачених Галузевою угодою та Законами України.

Законодавством передбачена відповідальність сторін за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або наявне порушення семиденного терміну початку переговорів, ініційованих іншою стороною, або незабезпечення роботи відповідної переговорної комісії.

Контроль за виконанням Галузевої угоди та колективних договорів

Сторони два рази на рік звітують про виконання Галузевої угоди на засіданнях Галузевої двосторонньої соціально-економічної ради та інформують працівників про хід виконання Угоди.

Підсумки виконання Угоди за рік розглядаються на спільному засіданні Колегії Міністерства та Президії Профспілки.

На локальному рівні контроль за виконанням колективного договору не рідше двох разів на рік здійснює робоча комісія представників сторін, яка веде переговори з його укладення, результати перевірки виконання зобов'язань договору оформлюються відповідним актом та взаємно звітуються про виконання колективного договору на загальних зборах трудового колективу.

Первинна профспілкова організація щоквартально розглядає виконання колективного договору на засіданні профспілкового комітету спільно з представниками командування.

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

Посадові особи сторін, з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінариу відповідальність аж до звільнення з посади.