



« Керівникам органів місцевого
самоврядування

Керівникам підприємств ЖКГ
та муніципальної інфраструктури

ФЕДЕРАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ

КОМУНАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ

ЕНЕРГЕТИКИ ТА ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО

ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

04080, Київ, вул. Турівська, 31, оф.1

тел. (0800) 30 69 69

E-mail: adamovfrugh@gmail.com

Web: fru-gkh.com

Код згідно з ЄДРПОУ 36387228

від 27.06.2022р. №_02/06-278_____

На №_____

Щодо відповідності умов контрактів

керівників підприємств заснованих на комунальній

власності гарантіям галузевих (міжгалузевих) угод

Через чисельні запити від підприємств галузі Федерація роботодавців ЖКГ України надає роз'яснення щодо положень чинного законодавства, яким регулюється питання укладення та виконання **контрактів з керівниками підприємств заснованих на комунальній власності.**

Як захистити контракт керівника, якщо його штучно занижують, та як відстояти інтереси керівника в судових та контролюючих органах? Враховуючи також, що від умов контракту керівника залежать також умови оплати праці і інших працівників підприємства.

1) Відповідно до ст.8 Закону України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці зокрема шляхом встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності.

Згідно п. 1 та 4 порядку визначення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на комунальній власності, затвердженого постановою КМУ від 19.05.1999. №859 (далі – Порядок) **керівники місцевих органів влади несуть персональну відповідальність за встановлення при укладенні контракту посадового окладу керівника підприємства, заснованого на комунальній власності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії підприємства.**

Проте, є декілька ускладнень:

а) Порядком врегульовані **лише максимально допустимі коефіцієнти** співвідношення посадового окладу керівника до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії підприємства. Та не визначає мінімально допустимих гарантій оплати праці. Тобто, якщо підприємство не є суб'єктом певної галузевої угоди – мінімумом є лише державна гарантія в розмірі мінімальної заробітної плати.

б) Законодавство взагалі не регулює порядку визначення «працівника основної професії підприємства» (це питання регулюється лише на рівні галузевих (міжгалузевих) угод і порядків їх застосування запроваджених стороною роботодавців.

Тобто, виходячи лише з державних гарантій з оплати праці, місцеві органи влади дозволяють собі встановлювати в контракті керівника галузі навіть коефіцієнт, що дорівнює одиниці. (це також, доречі йде всупереч **ст. 6 ЗУ «Про оплату праці» та статті 96 КЗпП України** в яких тарифна система оплати праці включає схеми посадових окладів які встановлюються з урахуванням міжкваліфікаційних співвідношень, вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати і керівник підприємства не є виключенням. (Наприклад: головному бухгалтеру галузевою угодою №7 встановлений коефіцієнт 2,5, а це 85% окладу керівника підприємства, тому необхідно урахувати це міжкваліфікаційне співвідношення при розрахунку окладу в контракті керівника).

І це є суттєвою проблемою для більшості підприємств, оскільки є доволі поширеним механізмом штучного стримування фонду оплати праці керівного складу підприємств, заснованих на комунальній власності.

*Захистити інтереси керівного складу можна лише на підприємствах, які мають **документальне підтвердження** того, що роботодавець є суб'єктом сторони роботодавців одної з галузевих (міжгалузевих) угод (тобто, те, що роботодавець є підписантом галузевої угоди).*

Зверніть увагу, що сторона роботодавців спеціально була визначена окремим законом, як представник в колективних угодах саме інтересів роботодавців (юридичної особи та її керівника). Представляти інтереси роботодавців в колективних угодах профспілками або органам влади прямо заборонено законодавством.

Так, відповідно до частин третьої та восьмої ст. 65 Господарського кодексу України керівник підприємства є **посадовою особою** цього підприємства. Трудовий колектив підприємства становлять **усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності** на основі контракту або інших форм, що регулюють трудові відносини. Отже, - керівник підприємства є членом трудового колективу (працівником підприємства) – і на нього поширюються всі гарантії оплати праці до яких приєднався роботодавець, як і на всіх інших працівників підприємства.

Згідно частини першої ст. 9 ЗУ «Про колективні договори і угоди» положення колективного договору **поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки**, і є обов'язковими, як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, **галузевої (міжгалузевої)**,

територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін угоди.

Для підприємств, які забезпечили приєднання до одної з галузевих (міжгалузевих) угод, та мають документальне підтвердження належності до репрезентативної сторони роботодавців галузі, приведення контрактів до рівня галузевих гарантій оплати праці є нескладним, оскільки:

Згідно п.4 Порядку керівники місцевих органів виконавчої влади несуть персональну відповідальність за встановлення розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на комунальній власності, з якими укладаються контракти, згідно з чинним законодавством.

Стаття 6 ЗУ «Про колективні договори і угоди» визначає неприпустимість дій/бездіяльності органів влади, які можуть заборонити виконання колективних угод.

Зниження розміру посадового окладу (ставки) порівняно з чинним законодавством, - є діями/бездіяльністю, яка призвела до не виплати зарплати в обсягах, передбачених законодавством, та передбачає відповідальність встановлену ст.265 КЗпП, частини першої ст.41 КпАП та ст.172 Кримінального кодексу України.

Як «грубе порушення» (кримінальна відповідальність) кваліфікується якщо загальна сума недоотриманої працівником заробітної плати перевищує розмір його місячного посадового окладу, передбаченого законом.

Крім того нагадуємо, що питання не виплати заробітної плати не мають строків позовної давності та різниця між фактичними умовами контракту і мінімальними галузевими гарантіями угоди, яка поширюється на підприємство, може бути стягнута у будь який момент у майбутньому, і після звільнення керівника.

Федерація, як репрезентативна сторона роботодавців здійснює розрахунки галузевих гарантій оплати керівників підприємств, заснованих на комунальній власності, різницю між фактичними умовами контракту та галузевими гарантіями за весь час його дії, та **підтверджує розрахунки своїми висновками згідно повноважень визначених законодавством** (є належними доказами в усіх інстанціях). За необхідності представляє інтереси суб'єктів угод у відносинах з місцевими органами влади, судовими та контролюючими органами.

Методичні роз'яснення щодо розрахунку умов оплати праці керівників комунальних підприємств доступні в електронних кабінетах суб'єктів галузевих угод в сфері ЖКГ.

Детальніше за телефоном гарячої лінії підтримки **0800 30 69 69** (додатковий номер 1)

Голова Об'єднання

Адамов О. І.

Вик. Галіцина Ж.В. (дод.№2)

