

Галузеві (міжгалузеві) угоди та на кого вони поширюються

Галузеві (міжгалузеві) угоди укладаються на основі чинного законодавства **між стороною роботодавців (підприємств) та стороною працівників (профспілок)** з метою регулювання галузевих норм з організації та оплати праці з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі ([ст. 1 та 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»](#)).

Галузеві угоди **не є регуляторними (законодавчими) актами** (не реєструються в Мінюсті, п. 2 [Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів](#) міністерств, інших органів виконавчої влади, затвердженого постановою КМУ від 28 грудня 1992р. №731), а відтак їх дія не поширюється на загальне коло суб'єктів господарювання. Тобто для підприємств, які не приєдналися до дії галузевої угоди, вони носять лише рекомендаційний характер.

Згідно чинного законодавства, галузеві (міжгалузеві) угоди поширюються (є обов'язковими) **виключно на підприємства (роботодавців), які перебувають в сфері дії відповідної сторони угоди** ([ст. 9 Закону України "Про колективні договори і угоди"](#), [п. 5 частини другої ст. 13 Закону України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності"](#)).

Приєднання роботодавців до дії галузевих (міжгалузевих) угод здійснюється **добровільно та незалежно від інших сторін** (сторони профспілок та сторони органів виконавчої влади) ([ст. 3 Закону України "Про соціальний діалог в Україні"](#)).

Наявність або відсутність серед підписантів галузевої угоди міністерств або інших органів державної виконавчої влади не впливає на її статус - органи влади в угодах представлені не як регуляторний орган, а як роботодавець, що представляє лише інтереси державних підприємств, які перебувають в його безпосередньому управлінні.

Документально, на основі норм чинного законодавства, підтвердити поширення на підприємство (комунальної або приватної власності) гарантій галузевої угоди можуть лише роботодавці, які є членами **репрезентативного на галузевому рівні об'єднання організацій роботодавців** (підтверджується свідоцтвом [НСПП](#)), яке уклало або приєдналось до обов'язків за такою угодою.

[Роз'яснення Мінсоцполітики України](#)

[Висновок державної науково-правової експертизи Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України](#)

[Роз'яснення комітету ВРУ](#)

Галузеві (міжгалузеві) угоди в галузі житлово-комунального господарства

Галузеві (міжгалузеві) угоди не є регуляторними актами державних органів влади - це угоди, які укладаються між суб'єктами сторони роботодавців та профспілок, які визнані репрезентативними на галузевому рівні в певній сфері економічної діяльності. Число таких суб'єктів законодавчо необмежено.

Водночас, чинне законодавство не визначає поняття "житлово-комунальної галузі" та які види діяльності за КВЕД до неї відносяться.

Таким чином, поява в Україні різних репрезентативних суб'єктів, які згідно [ст. 3 Закону України "Про колективні договори і угоди"](#) та [ст. 4 Закону України "Про соціальний діалог в Україні"](#) - є сторонами галузевих угод відповідного рівня, регламентувало паралельне існування декількох угод в окремих схожих сферах економічної діяльності.

Така практика є цілком виправданою для галузі - оскільки різні регіони мають різні фінансові та виробничі можливості, - рівень заробітної плати на підприємствах Києва, в районних центрах та в малих населених пунктах і селах об'єктивно не може бути однаковим.

Сьогодні роботодавець самостійно приймає рішення до зобов'язань за якою галузевою (міжгалузевою) угодою приєднатись.

Крім того, законодавство жодним чином не обмежує роботодавця щодо приєднання до декількох галузевих угод. Так, багатопрофільні підприємства об'єктивно мають бути суб'єктами декількох галузевих угод (наприклад, промислові підприємства хімічної або металургійної галузі, для яких надання комунальних послуг є побічним продуктом).

Згідно ст. 10 Закону України "Про колективні договори і угоди" - угоди діють і після завершення строку на який вони були укладені - до їх перегляду або скасування сторонами, які їх уклали.

Таким чином, на теперішній час в реєстрі Мінсоцполітики зареєстровані та є діючими 3 (три) галузевих угоди у сферах муніципальної інфраструктури та житлово-комунального господарства - реєстрові номери №26, №7 та №57. На сайті Федерації розміщено останні редакції всіх угод.

Просто користуватись або приєднатись до дії галузевої угоди?

Згідно чинного законодавства України **економічне обґрунтування витрат, зокрема на оплату праці**, які враховуються в комунальних тарифах та в бюджетних видатках - здійснюється на підставі **державних та галузевих нормативів витрат ресурсів із забезпеченням гарантій з організації та оплати праці передбачених [ст. 15 Закону України «Про оплату праці»](#)**, зокрема галузевими (міжгалузевими) угодами, **в сфері дії сторін яких перебуває підприємство (роботодавець).**

Органи влади, які здійснюють встановлення тарифів, зобов'язані діяти лише у

спосіб передбачений законодавством, а відтак для забезпечення економічної обґрунтованості витрат згідно положень порядків формування тарифів можуть керуватись **нормами галузевих (міжгалузевих) угод, виключно якщо роботодавець (підприємство) перебуває в сфері дії сторін такої угоди.**

Тобто, роботодавці (підприємства), які не є суб'єктами галузевої угоди (не перебувають в сфері дії відповідної сторони), не тільки не мають законних гарантій того, що їм врахують всі витрати передбачені угодою в тарифах, але навіть не мають і законних підстав спиратись на її норми при економічному обґрунтуванні їх витрат. Що також підтверджується практикою штучного заниження тарифів з боку органів влади.

Роботодавець (підприємство) для захисту своїх інтересів повинен мати можливість документарно на основі норм чинного законодавства довести факт перебування в сфері дії сторони роботодавців галузевої угоди.

[Роз'яснення Мінсоцполітики України](#)

[Висновок державної науково-правової експертизи Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України](#)

[Роз'яснення комітету ВРУ](#)

Чи достатньо просто врахувати галузеві норми в колективному договорі?

Згідно порядків формування тарифів економічно обґрунтовані планові витрати визначаються на підставі **державних та галузевих нормативів витрат ресурсів.**

Це норма законодавства стосується **всіх** витрат ресурсів, які підпадають під державне та галузеве нормування - зокрема витрат трудових ресурсів (штатної чисельності та витрат на оплату праці).

При цьому органи влади, уповноважені на встановлення тарифів, можуть діяти виключно **в порядку та спосіб що визначені законодавством** (ст. 19 Конституції України). Таким чином, при прийнятті рішення про встановлення тарифів - вони зобов'язані забезпечити економічну обґрунтованість тарифів **виключно на підставі норм, на застосування яких вказує законодавство.**

Державна норма оплати праці, що регулюється законодавством - це мінімальна заробітна плата та поширюється на всі підприємства. Галузеві норми з організації та оплати праці - визначаються галузевими угодами, які згідно законодавства поширюються виключно на суб'єктів їх сторін згідно ст. 9 Закону України "Про колективні договори і угоди".

Органи влади не мають жодних підстав для обґрунтування тарифів спиратись на норми галузевих угод, якщо роботодавець не перебуває в сфері дії сторін такої угоди (не є її підписантом). Відповідне полження міститься і в порядках

формування тарифів: "з урахуванням положень генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод, **якщо ліцензіат перебуває у сфері дії сторін таких угод**".

Таким чином, якщо підприємство не є суб'єктом жодної з галузевих (міжгалузевих) угод - задля обґрунтування розміру заробітної плати для врахування в тарифах орган влади може спиратись виключно на державну норму (мінімальну заробітну плату).

Колективний договір - не є нормативно-правовим актом, а укладається на підприємстві, - та може включати будь-які гарантії оплати праці вищі за державні та галузеві згідно положень ст. 7 ЗУ "Про колективні договори і угоди" (розмір заробітних плат, які підприємства можуть включити до колективного договору взагалі не обмежується верхнім рівнем). Проте це не означає, що такі витрати, вищі за державні та галузеві норми, можуть бути включені до тарифів.

Всі економічно обґрунтовані витрати мають бути обмежені на рівні державних **або** галузевих норм, якщо роботодавець перебуває в сфері дії сторін угод, якими такі норми встановлені. Тому положення колективних договорів згідно порядків формування тарифів беруться до уваги **лише з "урахуванням", а не "забезпечуються", як гарантії з оплати праці, передбачені законодавством, і лише в межах державних або галузевих норм.**

Зважаючи на наведене, "просто врахувати" галузеві норми в колективному договорі, без приєднання до галузевої угоди, якою такі норми встановлені, не надає підприємству жодних законних підстав та гарантій забезпечення таких витрат в тарифах.

Чи можуть бути інтереси підприємства в галузевій угоді представлені профспілками?

Суб'єкти господарювання (юридичні особи, підприємства) - за законом є РОБОТОДАВЦЯМИ ([ст. 1 Закону України "Про організації роботодавці, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності"](#)) і можуть перебувати в сфері дії виключно відповідної сторони РОБОТОДАВЦІВ колективної угоди (ст. 19 та 20 цього Закону), яка наділена законними повноваженнями на представництво їх інтересів в галузевих угодах.

Профспілкова сторона колективних угод діє виключно в межах повноважень визначених [ст. 1 та 20 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"](#) та представляє в угодах інтереси лише своїх членів - найманих працівників (громадян, фізичних осіб), та не має повноважень представляти в угодах інтереси роботодавців (підприємств).

Роботодавці за законом є **незалежною окремою** стороною колективних переговорів ([ст. 3 Закону України "Про соціальний діалог в Україні"](#)), та принципово не може перебувати в сфері дії інших сторін колективних

переговорів (підпорядковуватись їм або надавати повноваження на представлення своїх інтересів). Законодавство прямо забороняє будь-яке втручання інших сторін колективних переговорів в діяльність, яка віднесена до повноважень сторони роботодавців. ([п.4 ст. 7 Закону України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності"](#), [ст. 13-1 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"](#)).

Що таке порядки застосування галузевих угод?

Сторона роботодавців угод має законні повноваження здійснювати контроль, координацію та забезпечення виконання роботодавцями (підприємствами) їх зобов'язань за галузевими угодами відповідно до [ст. 5 та 19 ЗУ «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності»](#), [ст. 15 ЗУ "Про колективні договори і угоди"](#).

Положення більшості галузевих угод не дозволяють зробити однозначний розрахунок, оскільки багато норм мають значення "від-до", неврегульованими залишаються принципові питання по контрактам керівників, визначенню основної професії, порядки застосування коефіцієнтів тощо. Тільки через різні тлумачення положень угод розрахунки витрат на оплату праці можуть коливатись майже в два рази!

Все це призводить до того, що і підприємства, і контролюючі органи і органи влади уповноважені на встановлення тарифів намагаються тлумачити положення угод самостійно виходячі кожен з своїх інтересів.

Федерація, як репрезентативний суб'єкт сторони роботодавців на галузевому рівні, без зміни гарантій діючих угод, своїми рішеннями, які є обов'язковими для її суб'єктів згідно закону, координує їх діяльність щодо виконання зобов'язань за галузевими угодами згідно повноважень визначених ст.5 та 19 Закону України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності".

Норми угод та порядки їх застосування закладені до програми ЖКГ: ШТАТНИЙ РОЗПИС, що дозволяє підприємствам швидко та однозначно розрахувати свої нормативні штатні розписи, як по штатній чисельності, так і по гарантіям оплати праці.

Чи можуть профспілки та міністерства виконувати повноваження сторони роботодавців?

Законодавство прямо забороняє **будь-яке втручання** профспілкової сторони та сторони органів державної влади в статутну діяльність сторони роботодавців пов'язану з виконанням її повноважень визначених законодавством, а саме:

[ст. 6 Закону України "Про колективні договори і угоди"](#), [ст. 3 Закону України "Про соціальний діалог в Україні"](#), [ст. 7 Закону України "Про організації роботодавців, їх](#)

[об'єднання, права та гарантії їх діяльності", ст. 13-1 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", ст. 170 Кримінального кодексу України.](#)

Під втручанням в законну діяльність сторони роботодавців в розумінні законодавства про колективні договори і угоди відноситься:

- координація роботодавців щодо виконання галузевих угод (в т.ч. будь-які роз'яснення порядків застосування галузевих угод, звернення щодо обов'язковості дотримання тільки певних угод тощо);

- вимоги приєднання або перешкоджання в приєднанні до певного суб'єкта сторони роботодавців тощо.

- неврахування обов'язків роботодавців за галузевими угодами органами державної влади при здійсненні своїх повноважень з встановлення тарифів, здійсненні державного нагляду тощо.

Просимо повідомляти Федерацію про випадки порушень з боку органів державної влади та профспілкової сторони для вчасного вжиття заходів реагування згідно чинного законодавства.

Чи можуть органи місцевої влади вирішувати до якої галузевої угоди має приєднатись роботодавець?

Якщо орган місцевого самоврядування, як власник підприємства заснованого на комунальній власності, згідно з статутними документами такого підприємства передав повноваження на ведення колективних переговорів керівнику підприємства - **роботодавцем є керівник і тільки він може укласти колективний договір та приймати рішення до яких колективних угод приєднуватись.**

Так, згідно частини сьомої [ст. 65 Господарського кодексу України](#) на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між **власником або уповноваженим ним органом** і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Вимоги до змісту і порядок укладення колективних договорів визначаються [законодавством про колективні договори](#).

Якщо повноваження на ведення колективних переговорів (функції роботодавця) були передані керівнику підприємства згідно його статутних документів, він несе **особисту** відповідальність за виконання колективного договору та угод згідно із трудовим законодавством.

При цьому, власнику вже прямо заборонено будь-яким чином втручатись або перешкоджати діяльності керівника, яка пов'язана із укладенням та виконанням його зобов'язань за колективними угодами ([ст. 6 Закону України "Про колективні](#)

[договори і угоди](#)"). Зокрема це стосується поширеної на місцях практики додаткового "погодження" штатних розписів органами місцевого самоврядування, "відмов" в повідомній реєстрації колективних договорів підприємств тощо. (повідомна реєстрація колективних договорів здійснюється органами місцевої влади на підставі відповідного положення, затвердженого постановою [КМУ від 13 лютого 2013р. № 115](#), положення якої не надають реєструючому органу повноважень на відмову в реєстрації - лише для статистичного обліку).

Органи місцевої державної влади та органи місцевого самоврядування **не є суб'єктами колективних переговорів на галузевому рівні** (тільки на територіальному), та не мають повноважень вирішувати за керівника підприємства (роботодавця) або вплинути на його рішення щодо приєднання/неприєднання або примусового застосування положень тих чи інших угод.

Прохання повідомляти Федерацію про документально підтверджені випадки правопорушень з боку органів місцевої влади для вжиття заходів реагування згідно повноважень.

Чи можуть галузеві норми оплати праці регулюватись територіальними угодами?

Колективні угоди укладаються **на основі чинного законодавства** ([ст. 1 Закону України "Про колективні договори і угоди"](#)), а відтак не можуть містити норм або положень, **які не передбачені законом для угод такого рівня, або укладатись сторонами без відповідних повноважень.**

Законодавство ([ст. 2, 3 та ст. 8 Закону України "Про колективні договори і угоди"](#)) чітко встановлює види угод (на **національному рівні** - генеральна угода; **галузевому рівні** - галузеві (міжгалузеві) угоди; **територіальному рівні** - територіальні угоди), **що може бути предметом угоди для кожного рівня, та сторони які мають повноваження** на їх укладення.

Галузеві норми з організації та оплати праці (зокрема щодо нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі)) - **можуть бути предметом виключно галузевих (міжгалузевих) угод.**

Угоди на територіальному рівні (згідно частини четвертої ст. 8 цього Закону) можуть включати норми лише в розмірі вищому **порівняно з генеральною угодою** (тобто тільки розмір тарифної ставки робітника I розряду).

Згідно [ст. 4 Закону України "Про соціальний діалог в Україні"](#) сторонами галузевих угод є виключно: **репрезентативні на галузевому рівні** (підтверджується відповідним свідоцтвом НСПП) об'єднання організацій роботодавців та профспілок

та **центральні** органи виконавчої влади.

Намагання окремих місцевих органів влади регулювати галузеві норми на рівні територіальних угод, або взагалі на рівні непередбачених законом "територіально-галузевих", "регіональних", "галузево-регіональних" угод - є прямим порушенням законодавства не тільки з сторони посадових осіб таких органів, а і з боку роботодавців, які спираються на такі норми при формуванні тарифів.

Норми чисельності визначені галузевими (міжгалузевими) угодами.

Більшість існуючих державних норм праці (чисельності, часу, обслуговування) із прийняттям законодавства про регуляторну політику не є регуляторними актами (не зареєстровані в Мінюсті) та втратили свій законодавчий статус, і навіть не оприлюднюються на загальнодоступних ресурсах (як приклад, Типові норми чисельності працюючих на підприємствах комунальної теплоенергетики, затверджені наказом Держбуду України від 14.05.2001 №118 - не), - а відтак мають лише рекомендаційний характер та **не надають жодних законних гарантій** для підприємств в питаннях захисту їх штатної чисельності.

Галузеві норми праці (чисельності, часу, обслуговування, виробітку) встановлюються **стороною роботодавців, за узгодженням із стороною працівників,** - галузевими угодами згідно [ст. 8 Закону України "Про колективні договори і угоди"](#) та [ст. 86 КЗпПУ](#) і захищені законом згідно [ст. 15 Закону України "Про оплату праці"](#), - що надає 100% законодавчий захист чисельності (зокрема при формуванні тарифів, бюджетних дотацій тощо) роботодавцям (підприємствам), які можуть документально довести, що перебувають в сфері дії відповідної сторони галузевої угоди.

Міжгалузеві норми чисельності поширюються на всіх суб'єктів Федерації незалежно від обраної ними галузевої (міжгалузевий) угоди.

Роз'яснення Мінсоцполітики України

Чи має контракт керівника комунального підприємства відповідати гарантіям галузевої угоди?

Керівники підприємств є **членами трудового колективу** згідно [частини восьмої ст. 65 Господарського кодексу України](#), а відтак, згідно [ст. 9 Закону України "Про колективні договори і угоди"](#) та [ст. 15 Закону України "Про оплату праці"](#) мінімальні гарантії галузевих угод, в сфері дії сторін яких перебуває підприємство, поширюються зокрема і на керівника підприємства та є обов'язковими для забезпечення в його контракті.

Зазначене стосується і приватних і підприємств комунальної та державної форми власності. Так, [постановою КМУ від 19 травня 1999 р. № 859 "Про умови і розміри](#)

оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств" встановлені лише принципи формування умов контракту та **максимально допустимі** розміри оплати праці.

Мінімально допустимі гарантії оплати праці керівників регулюються в загальному порядку чинним законодавством про оплату праці, зокрема - ст. 15 ЗУ "Про оплату праці" та, відповідно, колективними угодами в сфері дії сторін яких перебуває підприємство.

Таким чином, якщо підприємство (тобто роботодавець) не може документально довести факт того, що перебуває в сфері дії сторони роботодавців певної галузевої угоди, міський голова має законні підстави обмежувати розмір контракту до рівня встановленої Законом мінімальної заробітної плати.

Необхідно зазначити, що якщо підприємство (роботодавець) може документально підтвердити своє перебування в складі сторони роботодавців одної з галузевих угод, різниця між мінімальними галузевими гарантіями оплати праці та фактичними умовами контракту може бути стягнута керівником в судовому порядку в будь-який час в майбутньому (справи, що стосуються питань оплати праці не мають строків позовної давності).

Федерація розраховує та підтверджує галузеві гарантії оплати праці керівників, та в разі необхідності, за попереднім узгодженням, звертається до служби Держпраці та/або до судових і правоохоронних органів на дії/бездіяльність міського голови.