**Питання, які регулюються колективним договором**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Питання трудових відносин, які регулюються колективним договором** | **Зміст правової норми** | **Підстава** |
| **Додаткові обмеження** |
| Обмеження щодо сумісництва | Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін | ст. 21 КЗпП |
| **Додаткові гарантії** |
| Додаткові підстави настання переважного права на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу для працівників, яких звільнено з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП | Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 Кодексу законів про працю України, та в інших випадках, передбачених колективним договором | ст. 42-1 КЗпП |
| Умови відновлення соціальних пільг працівникам, прийнятим на підприємство повторно після звільнення з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП | Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором |
| **Робочий час** |
| Встановлення меншої норми робочого часу | Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій статті 50 КЗпП | ст. 50 КЗпП |
| Запровадження підсумованого обліку робочого часу | Підсумований облік робочого часу запроваджується на підприємстві роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, а у разі його відсутності це питання відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» може бути врегульовано колективним договором | п. 2–4, 6 Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Мінпраці від 19.04.2006 № 138 |
| Порядок розроблення графіків роботи (графіків змінності) при підсумованому обліку робочого часу | При підсумованому обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (змінності), які розробляються роботодавцем і погоджуються з виборним органом первинної профспілкової організації, а в разі його відсутності можуть бути передбачені в колективному договорі |
| Тривалість робочого часу за зміну при підсумованому обліку робочого часу | Виходячи з виробничих потреб, роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації або у колективному договорі може встановлювати з урахуванням характеру і умов праці тривалість роботи протягом дня за підсумованим обліком робочого часу до 12 годин робочого часу на зміну. Не рекомендується встановлювати продовжену тривалість робочого дня на роботах із шкідливими і важкими умовами праці |
| Тривалість облікового періоду при підсумованому обліку робочого часу | Обліковий період установлюється у колективному договорі підприємства. Він охоплює робочий час і години роботи у вихідні і святкові дні, години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді |
| Порядок надання невикористаних годин міжзмінного відпочинку при підсумованому обліку робочого часу | В окремих випадках тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку може бути скорочена, але не менше, як 12 годин на добу. На умовах, визначених колективним договором, невикористані години щоденного (міжзмінного) відпочинку підсумовуються і можуть бути надані як додаткові вільні від роботи дні протягом облікового періоду | п. 8 Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Мінпраці від 19.04.2006 № 138 |
| Порядок визначення норми робочого часу при підсумованому обліку робочого часу | Підсумований облік робочого часу кожного працівника здійснюється за табелем виходів на роботу та затвердженим графіком роботи (змінності) за обліковий період. Облік робочого часу по кожному працівнику має провадитись наростаючим підсумком з початку встановленого облікового періоду. Норма робочого часу за обліковий період визначається за календарем з розрахунку шестиденного робочого тижня, семигодинного робочого дня (чи відповідного скороченого робочого дня) з урахуванням скороченого робочого часу напередодні вихідних днів — до 5 годин і напередодні святкових і неробочих днів — на 1 годину.У порядку, встановленому в колективному договорі, норма робочого часу за обліковий період може визначатися за графіком п’ятиденного робочого тижня. Ураховуючи те, що при п’ятиденному робочому тижні КЗпП не передбачає встановлення конкретної тривалості щоденної роботи, норма робочого часу за обліковий період визначається шляхом множення часу тривалості робочого дня на кількість робочих днів за календарем п’ятиденного робочого тижня, що припадають на цей період, з рівною тривалістю кожного робочого дня, з урахуванням її скорочення напередодні святкових і неробочих днів та вихідними днями в суботу і неділю | п. 12 Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Мінпраці від 19.04.2006 № 138 |
| Встановлення на підприємстві гнучкого режиму робочого часу | Рішення роботодавця щодо можливості запровадження гнучкого режиму робочого часу узгоджується з виборним органом первинної профспілкової організації або обумовлюється колективним договором | п. 2.2 Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджених наказом Мінпраці від 04.10.2006 № 359 |
| Перелік категорій працівників, постійна робота яких проходить у дорозі або має роз’їзний (пересувний) характер та службові поїздки яких не є відрядженням | Службові поїздки працівників, постійна робота яких проходить у дорозі або має роз’їзний (пересувний) характер, не вважаються відрядженнями, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом) між працівником і власником (або уповноваженою ним особою/керівником) | п. 2 Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Мінфіну від 13.03.1998 № 59 |
| **Оплата праці** |
| Складові системи оплати праці, ключові кількісні показники та принципи її побудови (у т. ч. в організаціях і установах, що фінансуються з бюджету) | Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами | ст. 97 КЗпП (ст. 15, 18 Закону України «Про оплату праці» ) |
| Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів | ст. 98 КЗпП |
| Порядок оплати виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних працівникам розрядів | Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами | ст. 104 КЗпП |
| Порядок оплати праці працівників, які виконують роботи, не властиві діяльності галузі, до якої віднесено підприємство | Для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються у колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства | ст. 17 Закону України «Про оплату праці» |
| Порядок оплати праці працівників, з якими укладено контракти | Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов’язана з виконанням умов контракту | ст. 20 Закону України «Про оплату праці» |
| Порядок оплати суміщення та виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника без увільнення від основної роботи | Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі | ст. 105 КЗпП |
| Порядок оплати праці у нічний час | Робота у нічний час (з 22:00 до 6:00) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час | ст. 108 КЗпП |
| Порядок оплати праці натурою | Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України | ст. 23 Закону України «Про оплату праці» |
| Строки виплати заробітної плати | Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором; заробітна плата за першу половину місяця визначається колективним договором (дати виплати заробітної плати та розмір заробітної плати за першу половину місяця також можуть встановлюватися нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів — представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом) | ст. 115 КЗпП (ст. 24 Закону України «Про оплату праці» ) |
| Порядок оплати праці працівників, направлених у відрядження | Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку | ст. 121 КЗпП |
| Порядок встановлення доплат працівникам, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз’їзний (пересувний) характер | Підприємства, установи, організації самостійно встановлюють надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, та працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз’їзний (пересувний) характер, у розмірах, передбачених колективними договорами або за погодженням із замовником.Граничні розміри надбавок (польового забезпечення) працівникам за день не можуть перевищувати граничні норми витрат, установлених Кабінетом Міністрів України для відряджень у межах України | п. 1 постанови КМУ «Про надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, та працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз’їзний пересувний) характер» від 31.03.1999 № 490 |
| Розмір вихідної допомоги у разі звільнення у зв’язку з невиконанням роботодавцем вимог законодавства про працю, про охорону праці, умов колективного чи трудового договору | При припиненні трудових відносин внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, про охорону праці, колективного чи трудового договору (ст. 38, 39 КЗпП ) працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку | ст. 44 КЗпП , ст. 6 Закону України «Про охорону праці» |
| **Атестація працівників** |
| Категорії працівників, які підлягають атестації | Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором.Атестації не підлягають: працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року; вагітні жінки; особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом, інвалідом дитинства; одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років; неповнолітні; особи, які працюють за сумісництвом.Законом чи колективним договором можуть установлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації | ст. 11, 12 Закону України «Про професійний розвиток працівників» |
| **Відпустки** |
| Надання працівникам відпусток, не передбачених законодавством | Колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток | ст. 4 Закону України «Про відпустки» |
| Тривалість додаткових щорічних відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці | Конкретна тривалість відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах | ст. 7 Закону України «Про відпустки» |
| Тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці | Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається окремим категоріям працівників, робота яких пов’язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров’я, — тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України; конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах | ст. 8 Закону України «Про відпустки» |
| Перелік посад, професій працівників з ненормованим робочим днем та тривалість щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день | Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається працівникам з ненормованим робочим днем — тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою |
| Додаткові порівняно із законодавством категорії працівників, які мають пільги при використанні щорічної відпустки у перший рік роботи | Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються окрім випадків, встановлених законодавством, також і в інших випадках, передбачених колективним або трудовим договором | ст. 10 Закону України «Про відпустки» |
| Додаткові порівняно із законодавством категорії працівників, які мають пільги при використанні щорічної відпустки у зручний для них час | Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються окрім випадків, встановлених законодавством, також і в інших випадках, передбачених колективним або трудовим договором |
| **Охорона праці** |
| Умови грошової компенсації на придбання лікувально-профілактичного харчування при роботі, що має роз’їзний характер | У разі роз’їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором | ст. 7 Закону України «Про охорону праці» |
| Порядок компенсації витрат працівників на придбання спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів | У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов’язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором | ст. 8 Закону України «Про охорону праці» |
| Порядок додаткового забезпечення працівників засобами індивідуального захисту | Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування |
| Додаткові виплати потерпілим від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань | Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим у разі ушкодження здоров’я або смерті та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору | ст. 9 Закону України «Про охорону праці» |
| План заходів з охорони праці | План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору | ст. 161 КЗпП |
| Порядок використання коштів, призначених для реалізації заходів з охорони праці | Порядок використання коштів і матеріалів призначених для реалізації заходів з охорони праці, визначається в колективних договорах | ст. 162 КЗпП |
| Соціальні гарантії з охорони праці | У колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов’язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів | ст. 20 Закону України «Про охорону праці» |
| Заохочення працівників за участь у заходах з підвищення безпеки праці | До працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою | ст. 25 Закону України «Про охорону праці» |
| Збереження за працівниками середнього заробітку на час навчання з питань охорони праці | Роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці і звільняє їх від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку | ст. 42 Закону України «Про охорону праці» |
| **Діяльність профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації** |
| Побутове та матеріально-технічне забезпечення діяльності профспілкової організації | Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки з усім необхідним обладнанням, зв’язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною надається власником або уповноваженим ним органом у порядку, передбаченому колективним договором | ст. 249 КЗпП (ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» ) |
| Порядок перерахування членських профспілкових внесків працівників підприємства | За наявності письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, власник або уповноважений ним орган щомісяця безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок професійної спілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в строки, визначені цим договором чи угодою. Власник або уповноважений ним орган не вправі затримувати перерахування зазначених коштів |
| Розмір коштів, що має бути перераховано профспілковій організації на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу | Роботодавці зобов’язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» | ст. 250 КЗпП (ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» ) |
| Порядок надання членам профспілкових органів вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов’язків | Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов’язків, надається на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов’язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш як 2 години на тиждень | ст. 252 КЗпП (ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» ) |