

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет історії, політології та міжнародних відносин  
Кафедра політології та державного управління**

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ФОРМА РЕГУЛЮВАННЯ  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН (на прикладі діяльності  
Чернівецької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №1)**

**Кваліфікаційна робота  
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

***Виконала:***

студентка 6 курсу, 627 групи

**Бабій Олександра Ігорівна**

***Керівник:***

кандидат історичних наук

**Нечаєва-Юрійчук Н.В.**

*До захисту допущено*

*на засіданні кафедри*

*протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ 2022 р.*

*Зав. кафедрою \_\_\_\_\_ проф. Круглашов А.М.*

**Чернівці – 2022**

## ***Анотація***

*(українською мовою до 700 знаків)*

Дана робота присвячена аналізу ролі та місця колективного договору у регулюванні соціально-трудова відносинах. У роботі проаналізовано понятійно-категоріальний апарат дослідження, здійснено аналіз сучасних досліджень з даної проблематики, проаналізовано зарубіжний досвід соціально-трудова відносин та контролю за дотриманням колективного договору. Окремо здійснено аналіз чинного українського законодавства у сфері регулювання трудова відносин та особливостей підготовки, укладання та дотримання колективного договору у навчальних закладах, проаналізовано колективний договір Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1.

На сучасному етапі особливого значення набуває контроль за дотриманням колективного договору, чому присвячено окремий розділ роботи.

***Ключові слова:*** колективний договір, соціально-трудова відносини, управління, законодавство, профспілка.

**Анотація**  
(іноземною мовою до 700 знаків)

This work is aimed to the analysis of the role and place of the collective agreement in the regulation of social and labor relations. The conceptual and categorical apparatus of the study, modern research on this issue, foreign experience of social and labor relations and control over compliance with the collective agreement are analyzed at the work. Separately, the analysis of the current Ukrainian legislation in the field of regulation of labor relations and the peculiarities of preparation, conclusion and observance of the collective agreement in educational institutions was carried out, the collective agreement of Chernivtsi secondary school №1 was analyzed.

At the present stage of particular importance is the control over compliance with the collective agreement, which is devoted to a separate section of the work.

**Keywords: collective agreement, social and labor relations, management, legislation, trade union.**

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Qualification work contains the results of own research. The use of ideas, results and texts of scientific research of other authors should be referenced to the appropriate source.

\_\_\_\_\_  
(підпис) О.І.Бабій

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ .....</b>	<b>8</b>
1.1. Понятійно-категоріальний апарат дослідження.....	8
1.2. Методи і принципи наукового дослідження .....	21
1.3. Аналіз використаних джерел та літератури.....	23
<b>РОЗДІЛ 2. МІСЦЕ ТА РОЛЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ У РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....</b>	<b>31</b>
2.1. Поняття колективного договору в українському законодавстві ...	31
2.2. Особливості колективного договору в навчальних закладах України .....	39
2.3. Колективний договір Чернівецької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 1: умови та зобов'язання сторін .....	50
<b>РОЗДІЛ 3. ДОТРИМАННЯ УМОВ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ .....</b>	<b>63</b>
3.1. Сутність та методи контролю дотримання умов колективного договору .....	63
3.2. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин та контролю дотримання умов колективного договору.....	73
3.3. Модель оптимізації колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи та контролю дотримання його умов (на прикладі Чернівецької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 1 Чернівецької міської ради) .....	82
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>92</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>97</b>
<b>ДОДАТОК 1.....</b>	<b>105</b>
<b>ДОДАТОК 2.....</b>	<b>107</b>
<b>ДОДАТОК 3.....</b>	<b>110</b>
<b>ДОДАТОК 4.....</b>	<b>112</b>
<b>ДОДАТОК 5.....</b>	<b>113</b>

## ВСТУП

*Актуальність теми.* Глибокі соціально-економічні перетворення, що відбуваються в Україні, спрямовані на утвердження соціально орієнтованої економіки. Проголошення та наступна реалізація євроінтеграційного курсу України ставить перед керівництвом нашої держави нові завдання, серед яких вирізняється проблема забезпечення ефективного соціального захисту громадян взагалі і працівників підприємств, установ, організацій, зокрема. З одного боку, це сприяє посиленню соціального захисту громадян, а з іншого – вимагає набагато більше зусиль у справі соціального захисту, захисту від безробіття, матеріальної незабезпеченості значної частини громадян. В умовах війни ці питання набувають особливої актуальності, адже за час широкомасштабного військового вторгнення російських військ наша держава зазнала величезних втрат та руйнувань, а наші громадяни постійно перебувають під загрозою фізичного знищення з боку РФ. Не зважаючи на це, економіка, система освіти, охорони здоров'я тощо, не кажучи вже про критичну інфраструктуру, продовжує працювати, що, на нашу думку, дозволяє вести мову про надзвичайну актуальність проблеми регулювання соціально-трудових відносин на сучасному етапі.

Підприємства, установи, організації, фірми, кооперативи й інші трудові організації є соціальними інститутами і відіграють важливу роль у суспільстві. А якщо їх розглядати під кутом зору соціального захисту, то їхня роль і діяльність виявляються досить складними і суперечливими, що не дозволяє дати їм однозначну характеристику. Основна виробнича діяльність сама по собі не передбачає соціального захисту прав й інтересів працівників. Прагнення досягти основних цілей (підвищити ефективність діяльності, підвищити якість надаваних послуг чи товарів тощо, зменшити витрати і т.ін.) може призвести до порушення прав й інтересів останніх. Тому необхідні спеціальні конкретні інструменти або інститути соціального

захисту працівників на підприємствах, установах, організаціях, фірмах, кооперативах й інших трудових організаціях.

Таким інструментом або інститутом соціального захисту працівників на підприємствах, установах, організаціях, фірмах, кооперативах й інших трудових організаціях є колективний договір і, відповідно контроль за дотриманням його умов. Суть колективного договору, контроль за дотриманням його умов кардинально змінилися за останній час, тому що наймані робітники потребують надійної юридичної бази соціальної захищеності. Все вище зазначене показує важливість й актуальність дослідження даної проблеми і відповідно зумовило вибір та виконання дипломної роботи на тему «Колективний договір як форма регулювання соціально-трудова відносин (на прикладі діяльності Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1)».

Проблемам доцільної послідовності в розробці і укладанню колективних договорів, внесенню взаємних зобов'язань у колективний договір, питанням контролю дотримання умов колективних договорів присвячені наукові праці вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, це: В.В.Адамчук, Є.А.Борисова, Д.П.Богиня, М.І.Бондаренко, О.А.Грішнова, Р.Дж.Еренберг, А.Б.Євтушенко, Н.І.Єсінова, Н. Заболотна, С.В.Кадомцева та інші. Контроль був і є предметом вивчення й аналізу багатьох дослідників: О.Ф.Андрійко, В.Бурцева, В.Гаращука, Л.Дікань, Г.Глазунова, В.Горшеньова, О.Сушинського та інших. Проте вивчення проблеми контролю дотримання умов колективного договору навчального закладу потребує більш детального дослідження.

*Мета дослідження* – розкрити сутність поняття колективного договору як форми регулювання соціально-трудова відносин.

*Об'єктом дослідження* є сфера управління людськими ресурсами.

*Предметом* – характер, особливості укладення колективного договору (на прикладі Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1).

*Методи дослідження.* Для розв'язання поставлених завдань у роботі використовували комплекс методів дослідження, серед яких:

- теоретичні – для з'ясування сучасного стану теорії та практики досліджуваної проблеми, урахування стану вітчизняного та зарубіжного досвіду;

- емпіричні – для дослідження особливостей та шляхів удосконалення колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1.

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. У першому розділі дипломної роботи детально опрацьовано колективний договір у наукових дослідженнях. У другому розділі розглянуті місце та роль колективного договору у регулюванні трудових відносин. У третьому розділі проаналізовані особливості дотримання умов колективного договору, зокрема в Чернівецькій загальноосвітній школі I-III ступенів №1.

Для виконання поставлених завдань було опрацьовано 80 джерел. Теоретичною, методичною та практичною основою стали також періодичні публікації провідних вітчизняних та зарубіжних економістів та практиків. Базою для досліджень став колективний договір Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1. У додатках представлені 1 таблиця, використано 8 рисунків.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

### **1.1. Понятійно-категоріальний апарат дослідження**

Проблеми управління людськими ресурсами є актуальними як для практиків, так і для науковців. Ефективна командна взаємодія, внутрішня комунікація, взаємна відповідальність адміністрації та працівників – питання, що хвилюють як практиків, так і теоретиків. У минулому столітті проблема управління людськими ресурсами вийшла на передові позиції в контексті менеджменту організацій, установ тощо та забезпечення їхньої ефективної діяльності. Сьогодні, в умовах війни, дана проблема є більш, аніж актуальною для України, адже від цього, на нашу думку, залежить не тільки діяльність окремих установ чи організацій, але й держави в цілому.

Забезпечення ефективного управління людськими ресурсами включає в себе контроль за виконанням взятих на себе сторонами обов'язків. Термін «контроль» походить з французької мови: *controle* - перевірка або спостереження з метою перевірки. Французьке слово *controle* утворилось від латинського *contra* - протидія і *role* - ступінь впливу, значення, участь у чомусь. Тут термін «контроль» тлумачиться як перевірка або спостереження з метою протидії чомусь небажаному. На сучасному етапі термін «контроль» пояснюють по різному. Серед поширених тлумачень два є основними: контроль розуміється як перевірка і як управління [8].

Контроль як частина управлінської діяльності був і залишається предметом дослідження й системного аналізу багатьох дослідників: Андрійко О. [1], Гаращука В. [8], Глазунова Г. [9], Дікань Л. [13], Кіслова С.[29], Сушинського О. [73], Шестака В. [79] та інших.

Узагальнюючи підходи вищеназваних науковців можемо вести мову про те, контроль виконує низку важливих функцій: інформаційну (фактовстановлюючу), оціночну, регулятивну, комунікативну, сигнальну,



виховну, превентивну. Слід зазначити, що контрольна (контролююча) діяльність завжди має вторинний, похідний, зовнішній характер, оскільки стосується «діяльності, що вже існує поза та незалежно від її здійснення» [1]. Так, наприклад, на думку окремих дослідників, роль контрольної діяльності виявляється в її функціях, серед яких наступні:

- коригування (при здійсненні контрольних повноважень і виявленні відхилень суб'єкт контролю визначає шляхи коригування організації об'єкта);
- соціальної превенції (профілактична робота для попередження правопорушень);
- правоохорони (спрямована на забезпечення законності та пов'язана із застосуванням відповідних заходів впливу до порушників законодавства) [13].

Необхідно підкреслити, що контроль як елемент соціального управління відіграє надзвичайно важливу роль у забезпеченні функціонування політичної системи. Контроль, як і інші елементи соціального управління, постійно збагачується новими формами, новим змістом, набуває своїх відмінних ознак. В сучасних умовах постійних змін вважаємо, що останнє посилює необхідність організації контролю більш високого рівня: такого, який відповідатиме викликам сьогодення, зміцнюватиме режим законності та правопорядку, безпеки тощо.

За своєю організаційно-правовою природою контроль є систематичною, конструктивною та позитивною діяльністю, яка має місце як у сфері регулятивних, так і сфері правоохоронних відносин. Відповідно, контроль за дотриманням умов колективного договору виступає як основний засіб забезпечення законності, що зумовлено тісним зв'язком контролю з процесом прийняття управлінських рішень. Таким чином, контроль постає як одна із функцій управління. Саме з цих позицій він має бути підданий системному аналізу та дослідженню.

Сучасними науковцями, контроль в управлінні (від франц. - зустрічний, вторинний запис з метою перевірки першого) розглядається у кількох значеннях:

- загальна функція управління (дозволяє порівняти фактичний стан у тій або іншій галузі чи сфері державного управління з вимогами, поставленими перед нею; виявити недоліки і помилки в роботі та попередити їх, оцінити відповідність здійснення інших управлінських функцій поставленим цілям (завданням);
- процес забезпечення досягнення організацією своєї мети, що складається із встановлення критеріїв, визначення фактично досягнутих результатів і внесення коректив у тому випадку, якщо досягнуті результати суттєво відрізняються від встановлених критеріїв [2].

На думку Шнейдера Х. важливим є процесуальний аспект контролю. Він визначає його активний, владний і динамічний характер. Тому, на думку дослідника, контроль є формою прояву управління. Немає форми без змісту, тому є всі підстави розглядати функції управління як відомого роду діяльність, яка спрямована на реалізацію певних цілей і завдань.

Гаращук В. розглядає контроль як важливий чинник удосконалення державного управління в Україні, оновлення якого неможливе без відповідних заходів щодо відстежування процесу перебігу реформ [8, с.3]. З іншого боку, дослідник визначає контроль як явище соціальне, неоднозначне, яке з позицій більш філософських, ніж правових, можна визначити як поєднання дій, різних за формою, яке здійснюється суб'єктами контролю за поведінкою людей (власною поведінкою) або для встановлення будь-яких наукових та інших пізнавальних фактів при дослідженні об'єктів матеріального світу [8, с.46].

Поділяючи думку Андрійко О., необхідно зазначити, що контроль як функція управління має певні особливості та лише йому притаманні ознаки. Особливістю контролю є те, що він здійснюється з метою перевірки

дотримання та виконання поставлених завдань, прийнятих рішень, тобто фактично після здійснення інших функцій управлінської діяльності. Іншими словами, контроль здійснює перевірку й оцінку усього процесу управлінської діяльності. Метою такої оцінки є приведення діяльності у відповідність із чинними правовими нормами та прийнятими відповідно до них управлінськими рішеннями. Отже, контроль «перевіряє» здійснення інших функцій управління й органічно пов'язаний із ними. Здійснення контролю на кінцевих етапах управлінської діяльності свідчить, що він є інтегруючим засобом щодо дотримання та виконання поставленої мети, завдань перед управлінням і відповідності йому всіх інших функцій управління [1, с.212].

За ознакою об'єктів контрольної діяльності контроль умовно можна поділити на зовнішній, і внутрішній; за часовими параметрами – превентивний (або попередній), поточний і кінцевий. Проте у системі контролю дотримання умов колективного договору найчастіше застосовують такі три основні види контролю: попередній, поточний і завершальний, що відображено на рисунку 1.1 [Додаток 1]. За формою здійснення всі ці види контролю схожі, оскільки мають одну і ту саму мету: сприяння досягнення відповідності між планованими та фактично отриманими результатами. Різняться названі види контролю лише за часом здійснення.

Як видно з рисунка 1.1 [Додаток 1], попередній контроль зазвичай реалізується у формі певної політики, процедур і правил. Перш за все він застосовується по відношенню до трудових, матеріальних і фінансових ресурсів. Поточний контроль здійснюється, коли колективний договір вже затверджено і, як правило, здійснюється у вигляді контролю дотримання окремих умов договору профспілкою організації. Завершальний / підсумковий контроль здійснюється після того, як закінчився час, відведений для виконання договору. При цьому поточний і завершальний контроль ґрунтуються на зворотних зв'язках.

Контроль за виконанням та дотриманням колективного договору покладено на сторони, що його впорядкували або уповноваженими ними

представниками, відповідно до визначеного цим колективним договором порядку. Кожен із зазначених суб'єктів контролю виконує своє завдання, застосовуючи при цьому визначені законом форми контролю.

Варто підкреслити, що і вітчизняні, і зарубіжні науковці звертають особливу увагу на форми контролю, розкриваючи у своїх роботах етимологію цього терміну. Слово «форма», як і чимало інших, має декілька значень і використовується в різних сферах людської діяльності. Воно походить від лат. «forma» й означає: зовнішній вигляд, зовнішній обрис; устрій, структура будь-чого, система організації [43]. Під формою будь-якого явища розуміють спосіб зовнішнього виразу змісту, відносно стійку визначеність зв'язку елементів змісту та їх взаємодії, тип та структуру змісту [43].

Як зазначають науковці, якщо функції діяльності розкривають основні напрями цілеспрямованого впливу суб'єктів на об'єкти, то форми діяльності - це шляхи здійснення такого цілеспрямованого впливу, тобто форми діяльності показують, як практично здійснюється діяльність. Вони визначаються характером відносин у певній сфері життєдіяльності людини. Форми діяльності прямо чи опосередковано обумовлені тими юридичними приписами, за допомогою яких держава регулює діяльність юридичних і фізичних осіб, які, у свою чергу, обирають ті форми діяльності, що є найбільш виправданими й ефективними [68].

Контроль слід розглядати в широкому та вузькому аспектах. У широкому розумінні - це сукупність політичних, економічних та ідеологічних процесів і методів, за допомогою яких забезпечується стабільність відповідної системи. У вузькому розумінні поняття контроль, як правило, зводиться до перевірки виконання рішень і розпоряджень різних рівнів управляючої системи; дотримання організаційних, економічних та інших нормативів; виконання планових завдань; дотримання законності, дисципліни тощо [11, с.38]. Таким чином, за допомогою контролю забезпечується своєчасність внесення коректив у здійснювану діяльність

організації, отримання інформації про реальний стан справ, виявлення порушень чинного законодавства та здійснення конкретних заходів з їх усунення.

Контрольна діяльність повинна відповідати низці вимог, зокрема бути: законною, тобто контроль має здійснюватися тільки в рамках конкретних приписів чинного законодавства; прозорою, тобто виключати упередженість; всебічною, тобто охоплювати найбільш важливі питання, поширюватися на всі елементи структури системи; систематичною, тобто мати регулярний характер; своєчасною, тобто проводитися в потрібний момент часу; глибокою, тобто перевірки повинні підлягати не тільки підрозділи та напрями діяльності, які характеризуються слабкими сторонами, а й ті, що показують хороші результати; гласною, тобто її результати повинні бути відомі тим, хто підлягав контролю; результативною (дієвою), тобто сприяти усуненню виявлених недоліків в роботі й уникненню їх у майбутньому [73].

Фахівці з управління дають різні, взаємодоповнювані визначення контролю [1; 8; 9; 13; 29; 73; 79]. Якщо узагальнити різні й водночас взаємодоповнювані визначення контролю в управлінні, то можна сформулювати сутність контролю наступним чином. Контроль - це: процес забезпечення досягнення організацією визначених цілей; систематичний процес, за допомогою якого регулюється діяльність організації, забезпечується її відповідність планам, цілям, нормативним показникам; постійне порівняння запланованих результатів з реально одержаними; систематичне спостереження і перевірка процесу функціонування відповідного об'єкта з метою встановлення його відхилень від заданих параметрів.

Беручи до уваги дане визначення контролю, можна сформулювати сутність контролю дотримання умов колективного договору, що є важливою складовою соціального діалогу. Отже, контроль дотримання умов колективного договору – це насамперед процес взаємного гарантування

сторонами, що уклали колективний договір, досягнення визначених у договорі умов (стандартів); систематичний процес, за допомогою якого сторони, що уклали колективний договір, забезпечують виконання зазначених у договорі умов; постійне порівняння запланованих результатів з реально одержаними; систематичне спостереження і перевірка процесу виконання колективного договору з метою встановлення відхилень від заданих параметрів.

Визначаючи основні причини необхідності контролю дотримання умов колективного договору, вітчизняні науковці наголошують, що серед них основними є: 1) умови невизначеності, в яких функціонує організація; необхідність запобігання виникненню кризових ситуацій; 2) мотивація і заохочення бажаної поведінки персоналу, оскільки працівники завжди прагнуть покращити стан справ у контрольованій сфері; 3) оцінювання діяльності працівників і підтримання у них відчуття відповідальності; планування аналогічних дій у майбутньому [52, с.303].

Функцію контролю дотримання умов колективного договору необхідно починати реалізовувати з моменту формування та затвердження колективного договору. Контроль дотримання умов колективного договору на стадії укладання необхідний у зв'язку з тим, що потрібно, щоб умови колективного договору відповідали чинному законодавству, а на стадії затвердження – щоб сторони дотримувались і виконували умови колективного договору. Контроль дотримання умов колективного договору є невід'ємним елементом забезпечення виконання його умов. Роль контролю у дотриманні умов колективного договору можна визначити наступним чином: 1) контроль надає змогу сторонам, що уклали колективний договір, регулярно отримувати інформацію про стан справ у керованій системі, на підставі якої вони приймають подальші рішення, спрямовані на закріплення досягнутого успіху або на усунення причин, що перешкоджають його досягненню; 2) контроль завершує цикл виконання колективного договору.

Сутність контролю дотримання умов колективного договору полягає у своєчасному виявленні відхилень, зумовлених низькою виконавчою дисципліною відповідних сторін або впливом чинників зовнішнього середовища, внесенні коректив, а отже, у створенні належних умов для реалізації колективного договору. Контроль дотримання умов колективного договору передбачає:

- оцінювання результатів колективного договору загалом та його структурних розділів зокрема;
- визначення гнучкості умов колективного договору, здатності колективного договору адекватно реагувати на зміни зовнішнього середовища і адаптуватися до них;
- виявлення і аналіз факторів, які заважають досягненню запланованих результатів, превенція виникнення і накопичення помилок;
- урахування конкретних внесків кожного співробітника у досягнення кінцевого результату;
- формування зворотного зв'язку для інформування та заохочення персоналу;
- мінімізацію витрат;
- подолання проблем, пов'язаних з перешкоджанням виконання умов колективного договору, тощо.

Основними методами контролю є обстеження, перевірка, ревізія, експертна оцінка та ін. [4; 5; 16].

Обстеження - безпосереднє вивчення певних умов колективного договору, які контролюються. Цей метод застосовується для визначення стану виконання умов колективного договору в цілому або його розділів. Він полягає в огляді відповідних умов, ознайомленні з документами, отриманні пояснень від сторони, що зобов'язана виконати дані умови, тощо. У результаті обстеження контролююча особа виявляє недоліки, що «перебувають на поверхні» [52, с.589]. Відповідно, об'єктами обстеження

можуть бути визначені: робота персоналу; дотримання посадових інструкцій і правил поведінки; товарно-матеріальні цінності; складське господарство; територія; обладнання; дотримання технології виробництва тощо. Обстеження, як правило, здійснюється на початку перевірки і таким чином воно дає змогу отримати загальне уявлення про умови, що перевіряються, а також зібрати дані, необхідні для подальшого контролю.

Перевірка - фактичне вивчення окремих питань діяльності організації або дій апарату управління на підставі заяв, сигналів, скарг або відповідно до плану роботи суб'єкта контролю. Перевірка, як правило, носить тематичний характер і може бути систематичною або періодичною, функціональною та міжфункціональною, суцільною та вибірковою [52, с.589]. Так, до прикладу, перевірка дотримання трудової дисципліни здійснюється безпосередньо на робочих місцях, як правило, шляхом вибіркового спостереження, хронометражу та фотографії робочого дня. За допомогою такої перевірки виявляють запізнення, неявки на роботу (прогули), ступінь зайнятості працівників, простої через неефективну організацію виробничого процесу тощо. Відповідно, при визначенні заробітної плати, індивідуальних надбавок стимулюючого характеру до зарплати та ін. і використовують результати таких перевірок.

Ревізія - метод документального контролю фінансово-господарської діяльності організації за дотриманням законодавства з фінансових питань; достовірності обліку та звітності; спосіб документального виявлення нестач, розтрат, привласнення коштів і матеріальних цінностей; запобігання фінансовим зловживанням. Ревізія є важливим засобом виявлення фактів зловживань, безгосподарності, недбалого ставлення до виконання службових обов'язків, порушень нормативних положень та інструктивних вказівок [52, с.589].

Важливе значення в процесі контролю дотримання умов колективного договору відіграють його принципи - норми здійснення, від дотримання яких значно залежить ефективність самого контролю. Варто наголосити, що у



колективному договорі виділяють основні, другорядні та зовсім незначні умови. Таким чином, доцільно розподіляти й контроль: найретельніше контролюються основні умови колективного договору, а другорядні - з використанням меншої кількості витрат. Підсумком процесу контролю дотримання умов колективного договору є не лише виявлення порушень і відхилень, а й визначення і ліквідація їх причин; своєрідний принцип всеосяжності - поширення контролю на всі умови колективного договору. Варто наголосити, що процесів, підрозділів, напрямів діяльності поза контролем дотримання умов колективного договору в організації не може бути.

При здійсненні контролю важливим є й принцип економічності – мінімізація витрат при здійсненні контролю, залучення до даного процесу мінімальної кількості осіб, які володіють спеціальними знаннями і навичками. Окрім того, витримується принцип науковості - застосування передового досвіду, останніх досягнень науки і техніки у процесі здійснення контролю; принцип дієвості (активний вплив суб'єктів контролю на об'єкти шляхом прийняття ефективних рішень задля усунення виявлених недоліків, профілактики та попередження недоліків та недопрацювань у подальшій діяльності). Важливим є принцип об'єктивності контролю, адже його інформація не повинна бути піддана впливу та суб'єктивній оцінці й, відповідно, не може бути результатом суб'єктивних тверджень окремих осіб. Також варто наголосити, що у даному контексті ведемо мову й про принцип виховної дії, адже здійснення контролю безпосередньо впливає на конкретних осіб, задіяних у тій чи іншій діяльності. Контроль має не тільки економічне, а й певне виховне значення. Мало виявити певні порушення і домогтися їх усунення. Важливо, щоб у кожному окремому випадку виключалась можливість повторення помилок та порушень в майбутньому, що можливо за наявності певного виховного ефекту, заснованого на моральних засадах.

Контроль дотримання умов колективного договору - це постійний процес. Він забезпечує досягнення мети колективного договору й необхідний для виявлення і вирішення виникаючих проблем завчасно, раніше, ніж вони стануть загрозою. У даному випадку контроль може також використовуватися для стимулювання успішної діяльності. Процес контролю складається зі встановлення стандартів, зміни фактично досягнутих результатів і проведення коригувань у тому випадку, якщо досягнуті результати істотно відрізняються від встановлених стандартів. Процедура контролю дотримання умов колективного договору складається, як видно з рисунку 1.2 [Додаток 1], з трьох чітко виражених етапів: визначення стандартів і норм; порівняння досягнутих результатів з визначеними стандартами; здійснення необхідних коригувальних дій.

На кожному з цих етапів реалізується комплекс різних заходів [5; 8]. Отже, перший етап - визначення стандартів і норм. Стандарти - це конкретна мета, що піддається вимірюванню. Мета, що може бути використана як стандарт для контролю, має дві характерні риси (особливості). Вона характеризується наявністю часових меж, в яких повинна бути виконана робота, і конкретного критерію, стосовно якого можна оцінити сутність її виконання. Отже, стандарт - це формальна вимога, яка стосується виконання обов'язків безпосередньо осіб, що уклали колективний договір. До стандартів належать правила, прийняті в організації, обмеження і встановлені процедури, трудові зобов'язання та інші формальні схеми дій. Якщо стандарт сформульований правильно, існують чіткі межі і наслідки виходу за них. Стандарти, як правило, чіткі й недвозначні. Оскільки точні стандарти абсолютно чіткі й однозначні, для контролюючої сторони буде не дуже складно використовувати їх для оцінки результатів виконання умов.

Другий етап - порівняння досягнутих результатів з визначеними стандартами. На цьому етапі контролююча сторона повинна визначити, наскільки досягнуті результати відповідають очікуваням. Діяльність контролюючої сторони, здійснювана на цій стадії контролю, полягає у

визначенні масштабу відхилень, вимірюванні результатів, переданні інформації та її оцінці.

Контролююча сторона чітко визначає й встановлює масштаб допустимих відхилень від намічених показників, в межах якого отримані результати не повинні викликати занепокоєння. Один із засобів можливого збільшення економічної ефективності контролю полягає у використанні методу управління за принципом виключення. Часто цей метод так і називають принципом виключення. Він полягає в тому, що система контролю повинна спрацьовувати тільки за наявності помітних відхилень від стандартів. Вибір потрібної одиниці вимірювання - це найважливіша частина здійснення контрольних вимірювань, які забезпечують в кінцевому підсумку весь контроль.

Передання та поширення інформації відіграє ключову роль в забезпеченні ефективності контролю. Для того щоб система контролю діяла ефективно, необхідно обов'язково довести до відома працівників організації як встановлені стандарти, так і досягнуті результати. Сторонам, що уклали колективний договір, необхідно знати, яка із сторін дотримується договору, виконує його умови, а яка – ні. Однак абсолютно точно це визначити надзвичайно складно. Водночас, за умови формулювання конкретної мети, критеріїв та стандартів, оцінити результативність виконання умов колективного договору можна об'єктивно і з мінімальними відхиленнями.

Третій етап - здійснення необхідних коригувальних дій. Залежно від результатів попереднього етапу контролю контролююча сторона може обрати одну із трьох ліній поведінки. По-перше, не вживати жодних заходів. Основна мета контролю полягає в тому, щоб досягти такого стану, за якого процес виконання колективного договору змусив би сторони, що його уклали, чітко дотримуватися його умов. За умови синергії фактичних результатів із стандартами можемо вести мову про те, що мета досягається. Тоді краще не вживати жодних заходів. Якщо система контролю показала, що у певному елементі договору не все відповідає визначеним умовам та

критеріям, необхідно продовжувати вимірювання результатів, повторюючи цикл контролю.

Друга лінія: ліквідувати відхилення. Система контролю, що не дає змоги ліквідувати суттєві відхилення, перш ніж вони переростуть у великі проблеми, не має жодного сенсу. Більше того, коригування повинно концентруватися на ліквідації справжньої причини відхилення. Зміст коригування у всіх випадках полягає в тому, щоб зрозуміти причини відхилення і досягти повернення сторін, що уклали колективний договір, до правильного способу дій. По-третє, переглянути стандарти. Не всі помітні відхилення від стандартів слід ліквідувати. Інколи самі стандарти можуть бути нереальними, оскільки ґрунтуються на планах, а плани - це лише прогнози майбутнього. При перегляді планів повинні переглядатися і стандарти.

Отже, підсумовуючи: контроль дотримання умов колективного договору – це: процес забезпечення сторонами, що уклали колективний договір, досягнення визначених у договорі умов (стандартів); систематичний процес, за допомогою якого сторони, що уклали колективний договір, забезпечують виконання зазначених у договорі умов; постійне порівняння запланованих результатів з реально одержаними; систематичне спостереження і перевірка процесу виконання колективного договору з метою встановлення відхилень від заданих параметрів. Основними методами контролю є обстеження, перевірка, ревізія, експертна оцінка та ін. Дані методи застосовуються для визначення стану виконання умов колективного договору в цілому або його розділів.

Сутність контролю дотримання умов колективного договору полягає у своєчасному виявленні відхилень, зумовлених низькою виконавчою дисципліною відповідних сторін або впливом чинників зовнішнього середовища, внесенні коректив, а отже, у створенні належних умов для реалізації колективного договору. Роль контролю в дотриманні умов колективного договору виявляється в його функціях, до яких належать:

функція коригування, яка полягає в тому, що при здійсненні контрольних повноважень і виявленні відхилень суб'єкт контролю визначає шляхи коригування організації об'єкта; функція соціальної превенції, що полягає у профілактичній роботі для попередження правопорушень; функція правоохорони, що спрямована на забезпечення законності та пов'язана із застосуванням відповідних заходів впливу до порушників законодавства.

## **1.2. Методи і принципи наукового дослідження**

Методологія наукового дослідження ґрунтується на теоретичному положенні про своєчасність ознайомлення з первинною інформацією та виявленням проблемних ситуацій і прогнозом розвитку подій. Основними принципами дослідження при цьому є принципи науковості, об'єктивності, репрезентативності, надійності, системності, цілісності, історизму, взаємозв'язку історичного та логічного, інформаційної поліфакторності.

Принцип науковості передбачає вивчення досліджуваної проблематики у строгій відповідності з сучасною системою наукових положень, понять і тверджень. Принцип об'єктивності ґрунтується на розумінні мінімізації суб'єктивного впливу автора кваліфікаційної праці на результати здійсненого дослідження. Принцип репрезентативності дозволив узагальнити і перенести результати конкретного дослідження по укладанню колективного договору на схожі явища і процеси. Принцип надійності дозволив отримання однакових результатів при дослідженні характеру і специфіки укладення різних колективних договорів. Принципи системності і цілісності дали можливість проведення комплексного всебічного вивчення об'єкту дослідження. Принцип історизму ґрунтується на врахуванні конкретно-історичних умов і ситуацій, подій і фактів, які впливали на потребу, зарактер і спосіб укладення колективних договорів. Принцип інформаційної поліфакторності передбачає виклад наукових фактів і узагальнення інформації в контексті врахування загального процесу, багатоаспектності та специфіки укладання колективних договорів.

Дослідження базується на використанні міждисциплінарного синтезу системного та компаративного підходів до вивчення політичних, адміністративних і соціально-трудова відносин, процесів і явищ. Складовою системного підходу є інформаційна парадигма, яка в нашому випадку спрямована на опрацювання широкого комплексу різнопланової наукової та аналітичної інформації для всебічного вивчення об'єкту дослідження – сфери адміністративно-політичного управління людськими ресурсами.

При виконанні магістерської роботи використані такі основні методи дослідження: загальнонаукові – історичний, логічний, узагальнення, абстрагування, моделювання; спеціальні – інформаційного підходу, системного аналізу, порівняльно-типологічний, порівняльно-історичний тощо. Зокрема, метод інформаційного підходу передбачає вивчення характеру і особливостей предмету дипломного дослідження на основі аналізу й узагальнення накопичених по темі роботи джерел інформації. Методи компаративного аналізу – порівняльно-типологічний і порівняльно-історичний – дали можливість у порівняльному ключі прослідкувати історичну еволюцію, основні засати та еволюцію змісту і специфіки укладання колективних договорів в Україні. З іншого боку, вони дозволили проаналізувати особливості укладання і дотримання умов колективного договору на прикладі Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1.

Поряд із загальнонауковими та спеціальними (конкретними) науковими методами дослідження були використані в якості специфічних й емпіричні методи наукового пошуку. Насамперед йдеться про метод контент-аналізу і опис результатів дослідження. Використання елементів контент-аналізу дозволило на основі дослідження й кількісного та змістовного аналізу текстів колективних договорів (шляхом виділення в них головних смислових характеристик і понять) поглибити і деталізувати характеристики предмету дослідження. Опис результатів дослідження завершив процес наукового

пошуку і вивчення проблеми шляхом викладу і фіксації проміжних (до розділів) і загальних (до всієї магістерської праці) висновків.

### **1.3. Аналіз використаних джерел та літератури**

Соціально – трудові відносини у країнах з ринковою економікою впорядковуються на засадах колективно-договірної системи, котра має офіційний статус, визначений законодавством і є ключовим в індустріальних відносинах, зазначають у своїх дослідженнях Балабанова Л. і Сардак О. [2, с.112]. Крушельницька О. та Мельничук Д., наголошують, що незаперечним є той факт, що колективно-договірні системи регулювання трудових відносин у практичному функціонуванні ринку праці є, передусім, гнучкість і швидкість прийняття рішень, що унеможливує порівняння ні з законодавчими, ані з судовими і адміністративними заходами. На різних рівнях - національному, галузевому, регіональному та виробничому проявляється гнучкість цієї системи [40, с.112 - 113].

Дослідження проблематики регулювання соціально-трудова відносин та колективного договору неможливе без звертання до законодавчої бази України. Базовим документом для нашої роботи стала Конституція України [38], в якій чітко прописані права та обов'язки громадян і яка чітко визначає сферу відповідальності держави перед суспільством. Важливо підкреслити, що українське законодавство упродовж усіх років незалежності постійно удосконалювалося у сфері регулювання соціально-трудова відносин. Більше того, аналізуючи нормативно-правові документи вважаємо за потрібне відзначити тяглість у сфері законотворчості, адже, до прикладу, Закон України «Про охорону праці» [21] був прийнятий 1992 року, та відтоді постійно приймалися поправки, які дозволяють удосконалювати як цей, так і ряд інших законів, приводячи їх у відповідність до сучасних реалій.

Надзвичайно важливим з огляду на обрану проблематику дипломної роботи є Закон України «Про колективні договори і угоди», також прийнятий ще на початку 1990-х років [18]. До даного Закону було внесено ряд

поправок, які дозволяють на сучасному етапі досить ефективно регулювати взаємовідносини між адміністрацією установи / організації / підприємства та працівниками. Більше того, цього року було внесено нові поправки до даного Закону, суть та значення яких дозволяють краще зрозуміти наступні джерела – «Коллективний договір: врахуйте зміни 2022 року» [34], «Усі роботодавці матимуть право укладати колдоговори: подробиці нового закону від Мінекономіки» [75], «Посилення захисту роботодавців та працівників: деталі закону «Про колективні угоди та договори» [56], «Президент підтримав законодавчі зміни щодо колективних договорів» [59] та інші.

Варто наголосити, що упродовж останніх років окрема увага наших законодавців була звернена на соціальний діалог, тож був прийнятий відповідний Закон України [62]. Крім того, 31 жовтня цього року було ухвалено постанову «Про основні завдання колективно-договірної роботи на 2023», що, на нашу думку, є важливим у врегулюванні соціально-трудова відносин на сучасному етапі [61].

У своїй дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук Д.Приміч розкриває особливості укладення колективних договорів відповідно до міжнародних стандартів [60].

На сьогодні підготовлено ряд праць та монографій, у яких узагальнено напрацювання у сфері управління персоналом, підготовки та реалізації трудових договорів як форми регулювання соціально-економічних відносин. У даному контексті заслуговує на увагу робота Балабанової Л. та Сардак О. які підкреслюють, що колективні договори формуються на підставі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань і задля регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів в установах, на підприємствах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які мають права юридичної особи і використовують найману працю [2, с.439]. Як зазначає Єсінова Н., юридичні особи – це організації, фірми, корпорації, котрі займаються відповідною діяльністю і



відповідають наступним ознакам, що встановлюються законодавством країни: постійність існування, незалежно від окремих елементів, осіб, які входять до їхнього складу та можуть мінятися; наявність власного майна, відособленого від його учасників; право купувати, володіти, користуватися й розпоряджатися об'єктами власності; право від свого імені бути позивачем і відповідачем у суді й арбітражі; самостійна майнова відповідальність [15, с.78].

Практично всі науковці, що займаються дослідженням даного питання, згоджуються з тим, що одним із принципів побудови колективно-договірної системи повинна бути чіткість, послідовність, структурованність у термінах укладання - колективний договір галузева угода, генеральна угода. Держава забезпечує реалізацію норм чинного законодавства, аналізує і контролює стан соціально-трудова відносин, здійснює заходи щодо їх вдосконалення, створивши повну законодавчу базу.

На проблеми соціальної політики в Україні звертають увагу такі дослідники, як Колот А.М. [37], Шевчук П.І. [78] та інші. Соціальна політика підприємства відіграє надзвичайно важливу роль у життєдіяльності організації і включає пільги і захист персоналу, які визначаються законодавством і закріплюються у колективних договорах. Правовим актом є колективний договір, який регулює трудові, професійні та соціально-економічні відносини між роботодавцями та найманими працівниками підприємств та є організаційно-нормативним закріпленням соціального партнерства в організації [2, с.439]. Колективний договір і відповідно контроль дотримання його умов виступають конкретним інструментом або інститутом соціального захисту працівників на підприємствах, установах, організаціях, фірмах, кооперативах й інших трудових організаціях. Суть цього договору, контроль дотримання його умов кардинально змінилися в сьогодні, в зв'язку з тим, що найманим робітникам потрібна надійна юридична підтримка соціальної захищеності. Схема колективного договору відображена на рисунку 1.3 [Додаток 1].

Як видно з рисунку 1.3, структурна схема колективного договору включає в себе насамперед: мету колективного договору – регулювання соціально-трудових відносин й узгодження соціально-економічних інтересів найманих працівників і власників; форму – прийняття сторонами взаємних зобов'язань; сферу укладання - підприємства, установи і організації незалежно від форм власності.

Крім цього, структурна схема колективного договору, як бачимо з рисунку 1.3, включає в себе також наступне: зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції та норм законів самостійно; укладання колективного договору - схвалення проекту колективного договору на загальних зборах (конференції) трудового колективу (понад 50 % голосів); сфера поширення – на всіх представників організації, незважаючи на те, чи є вони членами профспілкової організації, чи ні; термін дії - законодавством не встановлений, визначається сторонами спільно. У разі зміни власника укладений до цього колективний договір діє до укладання нового колективного договору, але не більш одного року.

Функції колективного договору чітко розкриті Гриньовою В. та Шульгою Г. Вони наголошують, що основними функціями колективного договору є: захист інтересів обох сторін трудових відносин: інтересів працівників від власників, які можуть використовувати переваги свого економічного становища та інтересів роботодавців від необґрунтованих вимог працівників; організація (упорядкування) трудових відносин: роботодавець має можливість планувати виробництво заздалегідь, так само, як і витрати та прибуток, натомість працівникам гарантуються умови праці, тривалість відпустки, робочого часу, додаткові пільги тощо; забезпечення стабільності трудових відносин шляхом визначення у договорі процедур погодження інтересів роботодавця і працівників, коли вони не співпадають [12, с.217].

Функції колективного договору полягають не тільки в регулюванні соціально-трудових відносин, а насамперед, на нашу думку, у зменшенні

соціальної напруги, мирному вирішенні трудових спорів і протиріч. Сторони, які домовляються це - керівник організації або його представник і уповноважені від трудового колективу, звичайно, і з числа профспілки. Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору створюється комісія, а при потребі запрошуються фахівці і посередники [27].

Колективний договір є актом локального регулювання, який конкретизує відносини між власником або уповноваженим ним органом і колективом найманих працівників з питань економічного та соціального розвитку з урахуванням специфічних умов окремого підприємства, установи, організації. Предметом колективного договору на мікрорівні, тобто на рівні підприємства, установи, організації, фірми, кооперативу та інших трудових організацій можуть брати взаємні зобов'язання щодо регулювання трудових, виробничих та соціально-економічних відносин [52]. Колективний договір є юридичним документом, який спрямований на забезпечення прав і гарантій працівників підприємства, установи, організації, фірми, кооперативу та інших трудових організацій.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Як зазначають Гриньова В. та Шульга Г., у колективному договорі повинні окреслюватися взаємні обов'язки сторін, які регулюють виробничі, трудові, соціально-економічні відносини та виокремлюють зміни в організації виробництва і праці; нормування й оплати праці; забезпечення продуктивної зайнятості; встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це зазначено в Статуті); гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; режим роботи, тривалість робочого дня та відпочинку працівників [12, с.218].

Українські науковці наголошують: «Колективний договір формується на основі таких принципів як рівноправність сторін; свобода вибору питань для обговорення; добровільність прийняття обов'язків; гарантія їх реального

виконання; проведення систематичного контролю і взаємної відповідальності».

Проект договору обов'язково обговорюється працівниками організації і редагується з урахуванням всіх зауважень та доповнень. Після цього текст договору затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу. На зборах (конференції) обов'язково повинні бути присутні не менше 2/3 представників трудового колективу, обраних делегатами на збори (конференцію). За умови ухвалення договору зборами (конференцією), він візується не пізніше, як за 5 днів з моменту його ухвалення уповноваженими представниками сторін [14; 16; 34].

Важливим є те, що вітчизняні науковці розкривають особливості підписання та подальшої реєстрації колективного договору. Підписаний колективний договір підлягає реєстрації в місцевих органах виконавчої влади. В двотижневий термін від дня його подання проводиться його реєстрація. Колективний договір набуває чинності з дня його підписання, незалежно від терміну реєстрації. Сторони самостійно визначають структуру опираючись на законодавство про працю яке не встановлює єдиних вимог відносно структури колективного договору. Водночас час саме чинне законодавство чітко визначає зміст колективного договору.

Варто також підкреслили, що увага вже згаданих вище вітчизняних науковців звертається і на обов'язки сторін. Як зазначає український дослідник Лукашевич В., обов'язки сторін, що укладають колективний договір, розділяють на обов'язкові та нормативні. До нормативних належать ті, що встановлені законом про працю, і змінювати їх неможна, тому що вони є найбільш важливою частиною колективного договору. До обов'язкових відносять конкретні обов'язки, що беруть на себе сторони які закріплюються колективним договором [42, с.109]. Передбачені колективним договором всі норми й обов'язки діють виключно у конкретній організації, в даному трудовому колективі.

При укладанні структури і змісту трудового договору, акцентувати увагу, на те, що умови, які в нього закладені, повинні бути значно вищі порівняно з регіональною чи Генеральною угодами. Колективний договір «вирішує ряд виробничих і соціальних завдань, а саме: деталізацію і конкретизацію діючого законодавства про працю з максимальним врахуванням специфіки організації; нові питання, поставлені часом і виробництвом ще не відрегульованими нормативними документами; стимулювання працівників шляхом встановлення пільгових умов праці, забезпечуючи виконання договірних обов'язків сторін; встановлення конкретної відповідальності господарських і професійних органів за покращення умов праці і безпеки робітників; залучення працівників до управління виробництвом; врегулювання протиріч між роботодавцем і найманими працівниками».

Колективний договір регулює майже всі відносини в організації як з питань виробничої діяльності, так і з питань дотичних до неї, об'єднує всі заходи, які спрямовані на оплату праці, покращення умов і побуту працівників, удосконалення виробництва. Якщо в організаціях застосовується наймана праця, складається колективний договір,.

Окрім того, на сучасному етапі, за підтримки міжнародних донорів, підготовлено ряд праць, присвячених розв'яшенню важливості колективних договорів, особливостей їхнього укладання та необхідності правового забезпечення відповідальності за їхнє недотримання. Серед них, на нашу думку, важливими є «Методичні рекомендації та роз'яснення з питань укладення колективних договорів комунальних некомерційних підприємств» [44].

Підсумовуючи, питання регулювання соціально-трудова відносин і насамперед колективного договору є предметом вивчення ряду вітчизняних та зарубіжних науковців. Аналіз наукових досліджень у даному питанні дозволяє стверджувати, що питання колективного договору викликають професійний інтерес як у дослідників, так і практиків, насамперед

управлінців, оскільки укладання та наступне дотримання умов колективного договору є основою ефективної діяльності організацій та колективів. Відповідно до проаналізованих підходів, колективний договір - це документ, який регулює майже відносини в установі / організації з питань виробничої діяльності та з питань похідних від неї, об'єднує всі заходи, скеровані на покращення виробництва, оплати праці, вдосконалення умов і побуту працівників.

## **РОЗДІЛ 2. МІСЦЕ ТА РОЛЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ У РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

### **2.1. Поняття колективного договору в українському законодавстві**

Колективний договір – це угода, що укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою) та трудовим колективом в особі профспілкового комітету або іншого уповноваженого на представництво органу, яка регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини на установах, організаціях і підприємствах, незалежно від форм власності чи виду діяльності [18].

Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, а саме: глав II «Колективний договір», VI «Оплата праці», XVI «Професійні спілки, участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», а також Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [30], законів України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 № 3356-ХІІ [18], «Про оплату праці» від 24.03.95 № 108/95-ВР [19], «Про охорону праці» від 14.10.92 № 2694-ХІІ [21], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.99 № 1045-ХІV [22], «Про організації роботодавців» від 24.05.01 № 2436-ІІІ [20], Господарського кодексу України від 16.01.2003 № 436-ІV [10]. Внесення в колективний договір умов, що суперечать законодавству, забороняється. Останні не мають юридичної сили і застосовуватися не можуть.

Слід також зауважити, що в колективно-договірному регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин колективний договір є угодою найнижчого рівня, тому його положення обов'язково повинні відповідати змісту генеральної, галузевих і регіональних угод. Отже, при укладанні колективного договору діє принцип незменшуваності прав найманих працівників порівняно із законодавством, а також принцип збереження соціальних і трудових гарантій, закріплених в угодах вищого рівня. Водночас ч. 3 ст. 13 КЗпП [30] та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і

угоди» [18] дозволяють вносити в колективні договори умови, що поліпшують становище працівників порівняно з законодавством і угодами (надають додаткові гарантії та соціально-побутові пільги працівникам). Такі умови вважаються чинними і не суперечать законодавству України.

За своїм характером і правовою природою умови колективного договору, як видно з рисунка 2.1 [Додаток 2], поділяються на дві основні групи: нормативні положення та зобов'язальні положення. При цьому нормативні положення мають загальний характер і містять у собі норми централізованого законодавства та локальні норми. Відповідно, вони встановлюють тарифні ставки, посадові оклади, розміри й умови доплат і надбавок до заробітної плати, додаткові відпустки, пільги тощо. Другі мають конкретний, а не загальний характер і полягають у виконанні певних дій, передбачених колективним договором. Зобов'язальні умови повинні бути чітко сформульовані з зазначенням строків їх виконання, відповідальних осіб та, за необхідності, джерел фінансування.

Окрім колективного договору, регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин здійснюється шляхом укладання на національному, регіональному і галузевому рівнях угод між відповідними об'єднаннями профспілок і власників. Якщо розглядати зміст колективного договору, то Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає «правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і керівників» [18].

Так, згідно зі ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір на рівні підприємства, установи, організації, фірми, кооперативу та інших трудових організацій «встановлює взаємні зобов'язання сторін щодо врегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин», що конкретно відображені на рисунку 2.2 [Додаток 2]. Зокрема, як видно з рисунка 2.2, це наступні: «зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і



оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці».

У колективному договорі цей перелік не є кінцевим, на рівні підприємства, установи, організації, фірми, кооперативу та інших трудових організацій можливо передбачати для найманих працівників додаткові, гарантії відповідно до чинного законодавства і соціально-побутові пільги. Умови, що погіршують становище працівників відповідно до чинного законодавства є недійсними та їх заборонено включати до угод і договорів. Орієнтирами для укладення трудових договорів є соціальні гарантії.

Стаття 11 КЗпП зазначає: «колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи» [30]. Згідно зазначеного у вказаній статті можна дійти висновку, що для обов'язкового укладення колективного договору діюче законодавство передбачає поєднання двох чинників – використання найманої праці та наявність статусу юридичної особи. Відсутність хоча б однієї з наведених ознак дозволяє сторонам не укладати колективний договір.

Юридичне визначення найманого працівника згідно чинних нормативно-законодавчих актів пропонується таке: «найманий працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю» [36, с.77 - 78]. Договір наймання може бути

письмовим чи усним, але за будь-яких умов він встановлює соціально-трудові відносини між його учасниками. Як найманий працівник – суб'єкт соціально-трудових відносин можуть виступати як окремі працівники, а також і групи працівників, що розрізняються за своїм становищем у соціально-професійній структурі, спрямованістю інтересів, мотивацією праці й іншими ознаками.

У ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу України встановлено обов'язкове укладання колективних договорів незалежно від форм власності і господарювання, що використовують найману працю на всіх організаціях, підприємствах, установах [10]. Колективний договір повинен укладатися в установах та організаціях, які фінансуються з бюджету. Це обумовлено тим, що в кожній бюджетній установі або організації працюють наймані працівники. У ст. 13 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що оплата праці працівників вказаних установ та організацій здійснюється на основі нормативних, законодавчих актів України, регіональних угод, генеральної, галузевих, колективних договорів у межах бюджетних виділення коштів та інших позабюджетних доходів [19].

Укладення колективного договору є обов'язковим у загальноосвітніх школах. Згідно ст. 12 КЗпП «колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони». Виходячи з викладеного у ст. 12 КЗпП, можна дійти висновку, що «колективний договір – це двостороння угода, суб'єктами якої є власник або уповноважений ним орган (особа) та трудовий колектив». Трудовий колектив слід вважати стороною колективного договору тому, що саме він виконуватиме закріплені в договорі зобов'язання, а первинна профспілкова організація виступає представником колективу найманих працівників і діє від імені й у межах повноважень, наданих і делегованих трудовим колективом

[30]. Це підтверджує ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу України, яка визнає стороною колективного договору «трудовий колектив або уповноважений ним орган» [10].

Процедура проведення переговорів передуватиме укладанню колективного договору. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладання, редагування колективного договору визначається сторонами, закріплюється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору, створюється робоча комісія з представників всіх сторін, склад якої ними і визначається. Робоча комісія готує проект колективного договору із урахуванням пропозицій, які надійшли від працівників, трудових колективів, і приймає рішення, що оформлюється відповідним протоколом.

Діяльність робочої комісії є безперервною. Цей етап переговорів є дуже важливим, оскільки в процесі роботи комісії відбувається узгодження позицій та інтересів сторін з питань, що становлять зміст колективного договору, а також здійснюється пошук взаємоприйнятної рішення. Сторони мають право переривати переговори тільки задля проведення експертиз, консультацій, пошуку компромісів, отримання необхідних даних для винесення остаточних рішень [18]. При укладанні колективних договорів у сторін можуть виникати розбіжності, для урегулювання яких, сторони практикують примирні процедури.

Якщо в процесі перемовин сторони не дійшли згоди із незалежних від них причин, то складається: «протокол розбіжностей, до якого вносять остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про терміни поновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують зі свого складу примирну комісію, а у випадку недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами. Примирна комісія або посередник у термін до семи днів

розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації по суті суперечки» [18].

У випадку недосягнення згоди щодо колективного договору: «у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проєкт колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органі, який розробив проєкт, на його основі провести переговори й укласти затверджений загальними збори (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу із власником або уповноваженим ним органом. Колективний договір набуває чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, визначеного в колективному договорі».

Положення підписаного колективного договору розповсюджується на всіх працівників організації, незалежно від того, чи являються вони членами профспілки, і є обов'язковими для власника або уповноваженого ним органа, і для працівників підприємства. Із моменту підписання колективного договору на власника підприємства або уповноваженого ним органа покладається обов'язок ознайомити всіх працюючих, а також прийнятих пізніше на підприємство працівників зі змістом колективного договору. Як свідчить практика, найкраще, коли працівники ознайомлюються з умовами колективного договору під розписку з відміткою про ознайомлення.

Відповідно до ст. 15 КЗпП: «колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади» [30]. Згідно ч. 11 ст. 9 Закону «Про колективні договори і угоди» та «Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України» від 5 квітня 1994 р. № 225, галузеві та регіональні угоди підлягають повідомній реєстрації Міністерством праці та соціальної політики України, а колективні договори реєструються відповідними державними органами на всіх рівнях [18].

Повідомна реєстрація проводиться з метою забезпечення можливості для врахування умов колективних договорів, угод під час розгляду індивідуальних і колективних трудових суперечок, які можуть виникнути за результатами застосування норм цих договорів і угод. Уповноважені на те органи засвідчують автентичність примірників і копій, поданих на реєстрацію. Сторони підписують колективний договір в трьох примірниках (перший, другий і копія) і подають на реєстрацію [18].

Вказані документи повинні: «а) не суперечити вимогам діючого законодавства й умовам колективних угод більш високого рівня; б) містити інформацію про джерела фінансування заходів щодо надання додаткових порівняно з чинним законодавством соціальних пільг та гарантій (за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій, галузі, місцевого бюджету тощо); в) відповідати вимогам законодавства про мови і викладатися за загальними нормами правопису».

Разом з колективним договором до реєструючого органу подаються: «всі додатки до них протоколи розбіжностей, а також інформація про склад повноважних представників сторін, які брали участь у переговорах». У повідомній реєстрації може бути відмовлено лише у тому разі, якщо надані примірники і копія договору або угоди не є автентичними, тобто не відповідають тексту, прийнятому в установленому порядку. Відсутність автентичності може полягати також у невідповідності примірників один одному або копії. В усіх інших випадках органи державної виконавчої влади не можуть відмовити сторонам у реєстрації колективного договору.

Реєстрація колективного договору здійснюється у двотижневий термін з дня одержання договору. На примірниках і копії робиться напис за встановленим зразком, і одночасно вноситься відповідний запис до реєстру. Не пізніше наступного дня після реєстрації перший і другий примірники колективного договору повертаються представникам сторін. Копія цих документів зберігається реєструючим органом. Інформація про повідомну реєстрацію колективних договорів та угод публікується в офіційному виданні

відповідного реєструючого органу. Зміни та доповнення, що вносяться до колективного договору чи угоди, реєструються у такому ж порядку, як і сам договір, угода [18].

Колективний договір продовжує зберігати свою чинність не залежно від того чи відбуваються зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органа, від імені котрого укладено цей договір, У разі реорганізації підприємства колективний договір є чинним протягом терміну, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. Термін дії колективного договору збирає свою чинність протягом одного року навіть у випадку зміни власника підприємства. Саме протягом цього часу сторони повинні почати перемовини про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору [18].

«У випадку ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього терміну проведення ліквідації. На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний термін після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про підставу підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію. По закінченню терміну дії колективний договір зберігає чинність до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть діючий, якщо інше не передбачено договором».

Пріоритетною підставою при складанні колективного договору слід вважати забезпечення безперешкодної реалізації найманими працівниками своїх трудових прав. Також одним із основних завдань колективного договору є захист і охорона прав іншого основного учасника трудових відносин – роботодавця. А в загальному це має сприяти підвищенню ефективності суспільного виробництва, зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи та зміцнення трудової дисципліни.

Отже, згідно чинного законодавства «колективний договір – це угода, що укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою) та трудовим колективом в особі профспілкового комітету або іншого

уповноваженого на представництво органу, яка регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини в організаціях, на підприємствах, в установах незалежно від форм власності чи виду діяльності».

Коллективний договір є юридичним документом, який спрямований на забезпечення прав і гарантій працівників організації, підприємства, установи, фірми, кооперативу та інших трудових організацій. Згідно Господарського кодексу України встановлено обов'язкове укладання договорів на всіх підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, що використовують найману працю. Для обов'язкового укладення колективного договору діюче законодавство передбачає поєднання двох чинників – використання найманої праці та наявність статусу юридичної особи. Відсутність хоча б однієї з наведених ознак дозволяє сторонам не укладати колективний договір.

## **2.2. Особливості колективного договору в навчальних закладах України**

Коллективний договір навчального закладу укладається: «на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців». Коллективний договір укладається в установах, організаціях (загальноосвітніх школах, вищих навчальних закладах, профтехучилищах) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи [22]. Такий колективний договір є юридичним документом, який спрямований на забезпечення прав і гарантій вчителів (викладачів), співробітників навчального закладу.

Коллективний договір навчального закладу укладається на основі ст. 10 - 20 Кодексу законів про працю України, ст. 10 Закону України «Про Колективні договори і угоди», відповідних статей Статуту навчального закладу, а також ухвали профспілкової конференції вчителів (викладачів) і

співробітників навчального закладу [18]. Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом з однієї сторони і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів та угод у навчальних закладах від імені найманих працівників надається: « професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям працівників, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями. При наявності в установах кількох профспілок чи їхніх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору».

У випадку коли не досягається згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймає найбільш прийнятний проєкт колективного договору і дає повноваження профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проєкт, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з власником або уповноваженим ним органом.

Як правило, «сторонами колективного договору навчального закладу є: адміністрація навчального закладу – орган управління навчальним закладом в особі директора (ректора) навчального закладу, з одного боку; профком навчального закладу – представник трудового колективу в особі голови профкому, з іншого боку». Зобов'язання сторін, що укладають колективний договір навчального закладу, відображені в таблиці 1.1 [Додаток 4]. Як видно з таблиці 1.1, такі зобов'язання стосуються адміністрації, профспілкового



комітету та трудового колективу вчителів (викладачів) і співробітників навчального закладу.

Як видно з таблиці 1.1 [Додаток 4], адміністрація навчального закладу, по-перше, забезпечує своєчасне виконання зобов'язань, покладених на неї згідно з колективним договором і один раз у півріччя доповідає на розширеному засіданні профкому про хід виконання договору; по-друге, надає профкому для ведення профспілкової роботи відповідно до Закону України «Про профспілки» транспортні засоби, приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням та охороною; по-третє, забезпечує проведення бухгалтерських операцій, пов'язаних з утриманням і перерахуванням членських внесків у безготівковому порядку на рахунок профспілкового комітету [22].

Профспілковий комітет, як видно з таблиці 1.1, по - перше, здійснює постійний контроль за своєчасним виконанням передбачених колективним договором заходів; по-друге, організовує спільно з адміністрацією виконання всіх взаємних зобов'язань; по-третє, заслуховує посадових осіб про хід виконання колективного договору і вимагає усунення недоліків. Трудовий колектив вчителів (викладачів) і співробітників зобов'язується, по-перше, здійснювати заходи щодо забезпечення виконання колективного договору; по-друге, заслуховувати (у разі необхідності) питання про відповідальність осіб, з вини яких не виконується договір.

Дія колективного договору поширюється на всіх працівників навчального закладу, а також штатних працівників профспілки [35]. Умови колективних договорів, сформованих відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими. Умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників навчального закладу, є недійсними, і відповідно забороняється включати такі умови до договорів. Заборонено будь-яке втручання, що обмежує законні права працівників навчального закладу та їх представників або заборонити їх здійснення, зі сторони органів представницької і виконавчої влади, політичних партій,

господарського управління, власників або уповноважених ними органів при укладенні та виконанні колективних договорів.

Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів навчального закладу від імені працівників навчального закладу органами або організаціями, які фінансуються чи створені власниками або уповноваженими ними органами, політичними партіями. У разі, коли «інтереси трудового колективу вчителів (викладачів) та інших працівників навчального закладу представляє профспілковий орган, інтереси власника або уповноваженого ним органу не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки [35; 71]. Зміст колективного договору навчального закладу визначається сторонами в межах їх компетенції».

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання соціально-економічних, виробничих, трудових відносин, що охоплюють, по-перше, забезпечення права на працю, гарантію робочого місця і матеріальне стимулювання працюючих; по-друге, підготовку спеціалістів і науково-дослідну роботу; по-третє, розвиток і підвищення ефективності та нормування праці, регулювання заробітної плати; по-четверте, житлово-побутові умови і соціальну сферу; по-п'яте, громадське харчування в навчальному закладі; по-шосте, порядок розгляду трудових спорів і відповідальність сторін. Більш детально ці взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання трудових, виробничих, соціально-економічних відносин відображені на рисунку 2.3 [Додаток 2].

Як видно з рисунка 2.3, це зокрема, взаємні зобов'язання сторін у сфері регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. До них відносимо: «зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку

організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці» [55; 57].

Зокрема, право на працю, його гарантії забезпечуються у навчальному закладі згідно зі Статутом навчального закладу, правилами внутрішнього розпорядку, Кодексу законів про працю [30; 32], а також чинним, на період укладеного колективного договору, законодавством України. Підготовка спеціалістів і науково-дослідна робота стосується насамперед забезпечення навчального процесу класним фондом, підтримання класів у належному стані, закріплення за класами груп та класних керівників, стимулювання ініціативи циклових комісій, окремих вчителів у розробці нових форм і методів навчання, застосування інтернет-технологій, використання методів матеріального заохочення вчителів, співробітників за досягнення в навчально-методичній, науково-дослідній, винахідницькій та раціоналізаторській роботі.

Розвиток і підвищення ефективності та нормування праці, регулювання заробітної плати стосується насамперед розробки, затвердження і забезпечення виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених норматив безпеки, гігієни праці та виробничої санітарії навчального закладу, вчасного підвищення посадових окладів і тарифних ставок згідно з Постановами Кабміну України та директивними документами, проведення додаткової оплати та встановлення індивідуальних надбавок стимулюючого характеру працівникам навчального закладу за впровадження досягнень науки й передових методів праці, складність, напруженість і високі досягнення в роботі або виконання особливо важливих робіт на термін їх проведення.

Соціальна сфера поруч із житлово-побутовими умовами стосуються оздоровлення працюючих і членів їх сімей, організації матеріальної допомоги у проведенні культурно-масової роботи, забезпечення виконання Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, що постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи», а також інших законів України, що захищають соціально вразливі групи населення. В організації громадського харчування у навчальному закладі важливим є здійснення постійного контролю за якістю, асортиментом і цінами на продукцію у буфетах та їдальнях навчального закладу, чітким дотриманням графіка їх роботи.

Додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги передбачає колективний договір навчального закладу. Положення колективного договору навчального закладу поширюються на всіх працівників закладу, незалежно від того, чи є вони членами профспілки. Більше того, положення колективного договору є обов'язковими для виконання як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників тієї чи іншої установи чи організації. Набирає чинності колективний договір навчального закладу з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі. Після закінчення строку дії колективний договір навчального закладу продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір навчального закладу зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір. У разі реорганізації навчального закладу колективний договір цього навчального закладу зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни керівництва навчального закладу чинність колективного договору даного навчального закладу зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони навчального закладу повинні розпочати перемовини про укладення нового чи зміну з

доповненнями чинного колективного договору. У випадку ліквідації навчального закладу колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації [18].

У новоствореному навчальному закладі колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний термін після реєстрації юридичної особи, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування, якщо не передбачено його реєстрацію. Усі працюючі у навчальному закладі, а також щойно прийняті працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором навчального закладу власником або уповноваженим ним органом. Колективні договори навчального закладу реєструються місцевими органами державної виконавчої влади.

Укладенню колективного договору навчального закладу передують колективні переговори. Якщо колективний договір вже був заключений і термін його дії завершується, то будь-яка із сторін навчального закладу не раніш як за три місяці до закінчення терміну дії колективного договору або у терміни визначені договором, письмово повідомляє інші сторони навчального закладу про необхідність початку перемовин. Протягом семи днів інша сторона повинна розпочати перемовини. Порядок ведення перемовин з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору навчального закладу визначається сторонами й оформляється відповідним протоколом [18]. Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору навчального закладу утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами навчального закладу.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів. Сторони колективних переговорів навчального закладу зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору. Учасники

перемовин не повинні розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання. Робоча комісія готує проєкт колективного договору навчального закладу з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників і приймає рішення, яке оформляється протоколом.

Сторони навчального закладу використовують примирні процедури для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних перемовин. Якщо в ході перемовин сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони навчального закладу проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами [18].

Комісія по врегулюванні суперечок або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації по суті спору. У разі недосягнення згоди між сторонами навчального закладу відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України. Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проєкту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Усі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проєкту, компенсуються в порядку, передбаченому чинним законодавством про працю, колективним договором.

Проект колективного договору навчального закладу обов'язково обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У випадку, якщо збори (конференція) трудового колективу навчального закладу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. У чинному законодавстві наголошується. Що термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд конференції (зборів) трудового колективу навчального закладу. Після схвалення проекту колективного договору конференцією (загальними зборами) трудового колективу навчального закладу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу навчального закладу [55].

Зміни і доповнення до колективного договору навчального закладу протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному колективним договором. Контроль за виконанням колективного договору навчального закладу проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. Сторони зобов'язані надавати необхідну наявну інформацію у разі здійснення контролю. Сторони, що підписали колективний договір, щорічно в терміни, передбачені колективним договором навчального закладу звітують про їх виконання.

«На осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди навчального закладу, або навмисно порушили термін, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами терміни, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів

доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади».

«На осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору навчального закладу накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади [18]. На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом навчального закладу органу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника навчального закладу, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання по колективного договору».

«Особи, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом навчального закладу органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів навчальних закладів несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

Отже, колективний договір укладається в установах, організаціях (загальноосвітніх школах, вищих навчальних закладах, профтехучилищах).. Такий «колективний договір є юридичним документом, який спрямований на забезпечення прав і гарантій вчителів (викладачів), співробітників навчального закладу». Сторонами колективного договору навчального закладу є: адміністрація навчального закладу – орган управління навчальним закладом в особі директора (ректора) навчального закладу, з одного боку; профком навчального закладу – представник трудового колективу в особі голови профкому, з іншого боку. Зобов'язання сторін, що укладають колективний договір навчального закладу стосуються адміністрації,



профспілкового комітету та трудового колективу вчителів і співробітників навчального закладу.

Адміністрація навчального закладу, по-перше, забезпечує своєчасне виконання зобов'язань, покладених на неї згідно з колективним договором і один раз у півріччя доповідає на розширеному засіданні профкому про хід виконання договору; по-друге, надає профкому для ведення профспілкової транспортні засоби, приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням та охороною; по-третє, забезпечує проведення бухгалтерських операцій, пов'язаних з утриманням і перерахуванням членських внесків у безготівковому порядку на рахунок профспілкового комітету.

Профспілковий комітет, по-перше, здійснює постійний контроль за своєчасним виконанням передбачених колективним договором заходів; по-друге, організовує спільно з адміністрацією виконання всіх взаємних зобов'язань; по-третє, заслуховує посадових осіб про хід виконання колективного договору і вимагає усунення недоліків. Трудовий колектив вчителів і співробітників зобов'язується, по-перше, здійснювати заходи щодо забезпечення виконання колективного договору; по-друге, заслуховувати (у разі необхідності) питання про відповідальність осіб, з вини яких не виконується договір.

Зміст колективного договору навчального закладу визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі навчального закладу встановлюються взаємні зобов'язання сторін які регулюють виробничі, трудові, соціально-економічні відносини, що охоплюють, забезпечення права на працю, гарантію робочого місця і матеріальне стимулювання працюючих; підготовку спеціалістів і науково-дослідну роботу; розвиток і підвищення ефективності та нормування праці, регулювання заробітної плати; житлово-побутові умови і соціальну сферу; громадське харчування в навчальному закладі; порядок розгляду трудових спорів і відповідальність сторін.

### **2.3. Колективний договір Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1: умови та зобов'язання сторін**

Досліджуваний колективний договір навчального закладу Чернівецька загальноосвітня школа I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради укладено між адміністрацією Чернівецька загальноосвітня школа I-III ступенів № 1 і профспілковим комітетом працівників даного навчального закладу на 2021-2025 роки [Додаток 5]. Він складається з 10 розділів, в тому числі додаткових положень. Згідно даного колективного договору сторонами цього колективного договору є: Чернівецька загальноосвітня школа I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради, в особі директора Бабій Олександри Ігорівни, (надалі у договорі іменується «адміністрація») та профспілковий комітет працівників, уповноважений трудовим колективом на представництво прав та законних інтересів, в особі голови Шкрибляк Людмили Степанівни, (надалі у договорі іменується «Профком»).

Цей колективний договір укладений відповідно до чинного законодавства України і є актом, який регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між Адміністрацією (уповноваженим ним органом) та трудовим колективом загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 на основі взаємного узгодження інтересів сторін. Даний колективний договір укладений з метою регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та Адміністрації (уповноваженого ним органу), а також визначення додаткових заходів соціального захисту працівників Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 з урахуванням фінансового стану адміністрації.

Кожна із сторін бере на себе зобов'язання надавати можливість представникам іншої сторони брати участь у засіданнях при розгляді питань, які стосуються соціально-економічних, трудових відносин, захисту інтересів працівників, дотримуватись принципів соціального партнерства, паритетності, рівноправності сторін, взаємної відповідальності,

конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього.

Цей колективний договір укладено для: «чіткого визначення прав та обов'язків сторін цього договору; регулювання та удосконалення умов оплати праці, винагород в межах фінансування; покращення умов праці, побуту та відпочинку працівників адміністрації; визначення основних положень та створення умов для додержання правил внутрішнього трудового розпорядку працівниками адміністрації; забезпечення ділових взаємовідносин між адміністрацією та працівниками; вирішення інших питань, пов'язаних з діяльністю школи».

Положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників школи і є обов'язковими як для адміністрації, так і для кожного члена трудового колективу. Сторони визнають обов'язковість виконання умов цього колективного договору і підтверджують реальність забезпечення прийнятих зобов'язань. Жодна із сторін, що підписала колективний договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень. Даний колективний договір набуває чинності з дня його підписання уповноваженими представниками сторін. Строк чинності колективного договору - до 31 грудня 2025 року.

Дослідимо особливі питання чинності даного колективного договору: «після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть даний колективний договір; колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого Адміністрацією органу від імені якого укладено цей колдоговір; у разі реорганізації загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 цей колективний договір зберігає свою чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін; у разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року, протягом якого сторони зобов'язані розпочати переговори про укладення нового чи

зміну або доповнення цього колективного договору; у разі ліквідації Черівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради цей колективний договір діє протягом усього строку проведення процедури ліквідації».

Адміністрація визнає профком єдиним повноважним представником трудового колективу у переговорах з питань регулювання трудових відносин, норм та оплати праці. Сторони зобов'язуються один раз на рік інформувати трудовий колектив про виконання взятих на себе зобов'язань. Умови цього колективного договору забезпечують рівні права та можливості працівників жінок і працівників чоловіків. З питань, які не обумовлені колективним договором, але реалізація яких може принести шкоду працівникам школи, адміністрація заздалегідь погоджує їх з профкомом.

Розглянемо особливості колективного договору даного навчального закладу щодо організації праці, змін в організації виробництва і праці та соціального захисту. Отже, згідно даного колективного договору власник зобов'язаний для кожного працівника передбачити в трудовому договорі (контракті) або розробити і затвердити у формі посадової інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника із ними та вимагати належного здійснення працівником його трудової функції. Кожний працівник зобов'язаний добросовісно і якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і сумлінно, дотримуватися дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження адміністрації та уповноважених ним осіб, дотримуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна адміністрації.

Згідно колективного договору адміністрації зобов'язується вживати наступних заходів: «забезпечити своєчасне підвищення кваліфікації педагогічних працівників, гарантуючи їм при цьому компенсації згідно із чинним законодавством збереження середньої заробітної плати; надавати працівникам, за їх заявами, неоплачувані відпустки, мати неповний робочий день, неповний робочий тиждень у відповідності з чинним законодавством;

при проходженні щорічного медичного огляду працівниками частково оплачувати вартість послуг медичної установи; прийом на роботу педагогічних працівників може проводитися за трудовими договорами (контрактами) на конкурсній основі при наявності згоди претендентів на відповідну посаду. Контракт укладається на добровільних засадах на термін від одного до 5-ти років і підписується особисто директором школи або уповноваженою ним особою та працівником. Контракт повинен не погіршувати існуючих умов і оплати праці, соціального захисту педагогічних працівників».

Також згідно колективного договору у відповідності із чинним законодавством «всім працівникам, які працюють на умовах трудового договору (контракту) виплачуються відпускні; у випадку хвороби вчителя його педагогічне навантаження передається іншим вчителям. Оплата праці в цьому випадку є погодинною. При відсутності таких вчителів дозволяється вчитка пропущених годин після одужання вчителя, як випадок виробничої необхідності; перевищення річного педагогічного навантаження дозволяється у зв'язку із виробничою необхідністю при письмовій згоді даного вчителя».

Разом з тим, адміністрація, відповідно до умов колективного договору, зобов'язана затверджувати графік щорічних оплачуваних відпусток за погодженням з профспілкою не пізніше 31 січня поточного року і доводити до відома працівників; режим роботи, графіки роботи затверджувати за погодженням з профкомом; за погодженням із керівниками підрозділів дозволити працівникам працювати за гнучким графіком роботи згідно їх заяв; встановити для працівників тривалість щорічних основних відпусток: вчителям - 56 календарних днів; психологу - 56 календарних днів; головному бухгалтеру – 24 календарні дні; іншим працівникам - 24 календарних днів.

Крім вище зазначеного, адміністрація, згідно колективного договору, «зобов'язана встановити відпустку для інвалідів III групи - 26 календарних днів, для інвалідів I та II групи - 30 календарних днів; жінкам, які працюють і

мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у випадку довготривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка відповідно до чинного законодавства; дозволити працівникам школи за згодою керівництва ділити щорічну відпустку у відповідності до чинного законодавства України; надати працівникам з ненормованим робочим днем додатково оплачувані відпустки тривалістю до 3-х календарних днів». Список даної категорії працівників адміністрація, згідно даного колективного договору, зобов'язаний погоджувати з профспілкою.

Окремої уваги заслуговують особливості колективного договору даного навчального закладу щодо встановлення форми, оплати праці, системи, розмірів заробітної плати й інших видів трудових виплат. Отже, згідно колективного договору, «основна заробітна плата працівників коледжу встановлюється у вигляді посадових окладів, що закріплені у штатному розписі та тарифікаційних списках» [Додаток 5]. При цьому адміністрація і профком домовились, що основна заробітна плата не може бути меншою від встановленої чинним законодавством України мінімальної заробітної плати. Водночас до відома працівника доводиться порядок і строк виплати заробітної плати, умови, згідно з якими здійснюється утримання із заробітної плати.

Оплата праці працівників школи здійснюється в першочерговому порядку. Заробітна плата виплачується за місцем роботи шляхом перерахування на зарплатні картки сум, належних до виплати працівникові грошових коштів. Виплата заробітної плати за першу половину місяця – до 20 числа, розмір заробітної плати за першу половину місяця повинен бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника відповідно до затверджених на рік

індивідуальних планів асигнувань та доведеного кошторису фонду оплати праці. Заробітна плата за місяць - 07 числа наступного місяця

Разом із заробітною платою бухгалтерія видає співробітникам розрахункові листки із розшифруванням відрахувань, сум зарплати, що належить до виплати. Сплата профспілкових внесків членів профспілки проводиться через бухгалтерію шляхом утримання їх із заробітної плати в розмірі 1% від нарахованої суми (за виключенням нарахувань, які проводяться за рахунок коштів соціального страхування). Розрахунки виплат у всіх випадках збереження заробітної плати (включаючи відпустки та у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю та пологами) здійснювати згідно вимог чинного законодавства.

Згідно умов колективного договору адміністрація також зобов'язана відповідно до чинних нормативно-правових актів надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, за винятком матеріальної допомоги на поховання, в сумі не більше, ніж один посадовий оклад на рік (при наявності коштів). В межах наявного фінансування преміювати працівників школи за сумлінну працю і добросовісне виконання посадових обов'язків за підсумками календарного року, при наявності економії фонду заробітної плати, згідно із Положенням про преміювання працівників школи.

Директор школи за погодженням з профспілковим комітетом може встановлювати окремим працівникам в межах фонду заробітної плати: «доплати за суміщення професій (посад), розширення кола обов'язків та виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки); надбавки у розмірі до 50% посадового окладу за особливі умови праці, складність і напруженість в роботі, за високі показники в роботі тощо». Профком має право не частіше одного разу в квартал вибірково перевіряти правильність нарахування заробітної плати. Адміністрація зобов'язується відраховувати кошти профспілки на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі 1% від фонду заробітної

плати (за наявності коштів). Відомості про оплату праці працівників школи надаються третім особам лише у випадках, прямо передбачених чинним законодавством України.

Згідно колективного договору директор школи за погодженням з профкомом встановлює систему преміювання своїх працівників, що затверджується Положенням про преміювання. За клопотанням голови профспілки та поданням керівників структурних підрозділів за довголітню і сумлінну працю преміювати працівників на честь ювілею. Ювілейними датами встановлено: для жінок - 50 років, 55 років, 60 років; для чоловіків - 50 років, 55 років, 60 років.

Розглянемо особливості колективного договору даного навчального закладу щодо соціальних та побутових умов. Згідно умов колективного договору адміністрація зобов'язується: при наявності коштів, 1 раз на рік, надавати матеріальну допомогу колишнім працівникам школи пенсійного віку та які пропрацювали в школі не менше 15 років; виділяти кошти (при наявності) на: розвиток художньої самодіяльності; утримання медичних пунктів; придбання медикаментів; під час навчально-виховного процесу безкоштовно надавати в користування працівникам і учням спортивний зал, читальний зал і актовий зал. У колективному договорі передбачено, що робота у святкові, неробочі та вихідні дні може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку.

Згідно умов колективного договору виплата матеріальної допомоги здійснюється у вигляді виплат працівникам грошових сум понад основний заробіток ( посадовий оклад) в межах фонду заробітної плати , затвердженого в кошторисах закладу. Розмір матеріальної допомоги на оздоровлення становить не більше, ніж один посадовий оклад на рік. Матеріальна допомога надається працівникам на оздоровлення, лікування, при похоронах рідних, для вирішення соціально - побутових питань тощо. Персональну відповідальність за дотримання цього пункту несе адміністрація, контроль здійснює профком.



Дослідимо особливості колективного договору даного навчального закладу щодо режиму роботи, тривалості робочого часу та відпочинку. Відповідно до статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту» педагогічне навантаження вчителя – час, призначений для здійснення освітнього процесу. Педагогічне навантаження вчителя включає 18 навчальних годин протягом навчального тижня, що становить тарифну ставку, а також інші види педагогічної діяльності підготовку: до уроків, класне керівництво, перевірку зошитів тощо.

Визначимо особливості колективного договору даного навчального закладу щодо охорони праці та здоров'я. Згідно умов колективного договору адміністрація визнає своїм обов'язком створення здорових і безпечних умов праці працівників загальноосвітньої школи. Працівники школи зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці відповідно до своїх функціональних обов'язків [Додаток 5]. Профком зобов'язується сприяти проведенню й вимагати виконання у повному обсязі комплексних організаційно-технічних заходів щодо досягнення встановлених норм з охорони праці.

Згідно умов колективного договору адміністрація визнає своїм обов'язком забезпечити навчальні класи протипожежними засобами (вогнегасниками, ковдрами тощо); забезпечити технічний персонал миючими засобами, рушниками, спецодягом, засобами індивідуального захисту; проводити капітальний ремонт та поточний ремонт в школі (при наявності коштів); створити на кожному робочому місці безпечні умови праці відповідно до діючих вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів, положень з охорони праці, технологічних процесів, температурного режиму, санітарно-гігієнічних норм, графіків планово-попереджувальних та профілактичних ремонтів устаткування (обладнання) та вентиляції.

Крім вище зазначеного, адміністрація, згідно умов колективного договору, визнає своїм обов'язком при проведенні інструктажів,

проходження навчання з питань охорони праці ознайомити під підпис працівників з небезпечними і шкідливими виробничими факторами, можливими негативними наслідками для життя і здоров'я, а також пільгами та компенсаціями за цю роботу; забезпечити в школі дотримання та виконання законодавчих та нормативних вимог з охорони праці всіма працівниками; виконати до початку опалювального сезону всі заплановані заходи по підготовці до роботи в зимових умовах (при наявності коштів).

Розглянемо особливості колективного договору даного навчального закладу щодо гарантії діяльності профспілкових органів. Згідно умов колективного договору, працівникам школи, обраним до складу профкому, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень, передбачених чинним законодавством України. При цьому адміністрація зобов'язана: надавати профкому необхідну інформацію з питань соціально-економічного розвитку Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради; сприяти діяльності профкому, а саме: «для забезпечення ефективної діяльності профспілки власник надає приміщення з необхідним обладнанням, меблями і телефоном».

Разом з тим, адміністрація відповідно до умов колективного договору зобов'язана проводити відрахування із зарплати працівників-членів профспілки, за їх згодою, шляхом стягнення членських внесків в безготівковому порядку і перераховуванням їх на рахунок профкому; враховувати те, що зміна умов трудового договору, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, оплати праці, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою профспілки, членами якої вони є; враховувати те, що за працівниками, обраними до складу профспілки, що діє в коледжі, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників.

Відповідно до умов колективного договору профспілка зобов'язана: «проводити профспілкові збори трудового колективу не рідше 1 разу в півріччя; ознайомлювати трудовий колектив із інформацією, одержаною від

власника з питань, пов'язаних з працею і соціально-економічним розвитком трудового колективу школи». Разом з тим, профспілка має право: вносити подання відповідним органам про перенесення термінів або відміну заходів чи тимчасове припинення, пов'язаних з вивільненням працівників. (При зміні в організації навчально-виховного процесу, встановлення нових або зміні діючих умов оплати праці в бік погіршення, не пізніше як за 2 місяці; при виникненні загрози масових звільнень (понад 5% працюючих) протягом 30-денного періоду почати перемовини з метою повного використання всіх факторів, які сприяють збереженню зайнятості чи впливають на скорочення чисельності працівників. Вивільнення працівників проводити тільки після використання всіх можливостей по забезпеченню їх зайнятості в школі.

В умовах колективного договору також передбачено, що, якщо внаслідок переговорів все ж не вдається уникнути масового звільнення, адміністрація зобов'язується: за погодженням з профспілкою створити спеціальну комісію по змінах складу персоналу у зв'язку зі змінами в навчально-виховному процесі, ліквідацією або перепрофілюванням (реорганізацією) школи та включити до такої комісії представників профкому; зберегти середньомісячну заробітну плату працівникам, які переміщені на іншу постійну нижчеоплачувану роботу з незалежних від них причин протягом одного місяця з дня переміщення в розмірах, які вона становила до переміщення (виробнича необхідність).

Слід також зазначити, що в колективному договорі даного навчального закладу передбачені додаткові положення. Отже, відповідно до умов цих додаткових положень у колективному договорі передбачено таке: «Під час канікул, а також до початку щорічної відпустки і по її закінченні, відповідно до затвердженого графіка навчального процесу вчителі залучаються директором школи: до участі в роботі педагогічної ради, методичних та циклових комісіях, підготовки та обговорення навчальних планів, програм, методичних розробок тощо; на педагогічні читання, семінари та інші заходи з підвищення кваліфікації та педагогічної майстерності; класні керівники в

період канікул організують проведення культурно - масових заходів із учнями; голови методоб'єднань, завідувачі навчальними кабінетами готують навчально-методичну та облікову-планову документацію до навчальних піврічч та навчального року; адміністрація школи залучає педагогічних працівників до чергування по школі. Графіки чергування та їх тривалість затверджується директором за погодженням з профкомом».

Сторонами погоджено, що у вихідні та святкові дні в навчальному закладі може запроваджуватись чергування осіб з числа адміністративно-господарських працівників та залучення до виконання невідкладних аварійних робіт, наслідків аварійного лиха та інших робіт, передбачених чинним законодавством, інших працівників школи за погодженням з профкомом. Дата чергування, перелік осіб, що залучаються до його здійснення, обумовлюється наказом по школі з відповідною мотивацією. Особам, що залучаються до чергування, надається день відпочинку протягом наступних двох тижнів або він долучається до чергової відпустки.

Дослідимо особливості колективного договору даного навчального закладу щодо правових гарантій колективного договору. Отже, відповідно до умов колективного договору, збори трудового колективу доручають профкому укласти даний колективний договір з адміністрацією, а також представляти інтереси трудового колективу у вирішенні питань щодо оплати праці, зайнятості, умов та охорони праці, а також інших питань, не передбачених колективним договором; збори трудового колективу делегують право контролю за виконанням колективного договору профкому школи.

Разом з тим у колективному договорі передбачено, що спірні питання, що виникають в процесі виконання колективного договору, розглядаються на розширеному засіданні адміністративної Ради школи за участю профспілкового комітету, про що складається відповідний протокол. Зміни та доповнення до колективного договору з ініціативи профкому або адміністрації школи розглядають на розширеному засіданні адміністративної Ради школи за участю профспілкового комітету і затверджують на зборах

трудового колективу. У всьому іншому, що не передбачене даним колективним договором, сторони керуються чинним законодавством України.

І насамкінець визначимо особливості колективного договору даного навчального закладу щодо заключних положень. Відповідно до умов колективного договору доповнення та зміни до самого колективного договору під час його дії можуть бути внесені за погодженням сторін та мають ті ж стадії прийняття та реєстрації, що й сам колективний договір. Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється сторонами, які його уклали, тобто такими є, як вже зазначалося, загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 у особі директора даного навчального закладу та профспілковий комітет працівників, уповноважений трудовим колективом на представництво прав та законних інтересів, в особі голови профкому. Сторони проводять взаємні консультації та приймають рішення, які є додатками до колективного договору.

Отже, у цілому можна зробити такі висновки. Колективний договір Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради укладено між адміністрацією Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради і профспілковим комітетом працівників даного навчального закладу на 2021-2025 роки. Він складається з 10 розділів. Згідно даного колективного договору сторонами цього колективного договору є: Чернівецька загальноосвітньої школа I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради в особі директора та профспілковий комітет працівників, уповноважений трудовим колективом на представництво прав та законних інтересів, в особі голови профкому.

Колективний договір укладений відповідно до чинного законодавства України і є актом, який регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між адміністрацією та трудовим колективом Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради на основі взаємного узгодження інтересів сторін. Даний колективний договір

укладено для: «чіткого визначення прав та обов'язків сторін цього договору; регулювання та удосконалення умов оплати праці, винагород в межах фінансування; покращення умов праці, побуту та відпочинку працівників власника; визначення основних положень та створення умов для додержання правил внутрішнього трудового розпорядку працівниками адміністрації; забезпечення ділових взаємовідносин між адміністрацією та працівниками; вирішення інших питань, пов'язаних з діяльністю школи».

Підсумовуючи, вважаю за потрібне наголосити, що укладення колективного договору – справа обох сторін, як адміністрації, так і працівників. В сучасних умовах постійних трансформацій та криз, суспільно-політичних катаклізмів та соціально-економічних викликів колективний договір набуває особливого значення у контексті захисту прав працівників, забезпечення їх права на працю та належні їй умови.

## **РОЗДІЛ 3. ДОТРИМАННЯ УМОВ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ**

### **3.1. Сутність та методи контролю дотримання умов колективного договору**

В умовах війни питання регулювання соціально-трудових відносин є важливою частиною спільної суспільної роботи, спрямованої на якнайшвидше досягнення перемоги. Водночас сьогодні спостерігаємо тенденцію до зменшення кількості укладення колективних договорів, що зумовлено спадом економіки, незацікавленістю сторін, відмовою роботодавців, відсутністю профспілок тощо. З іншого боку, контроль за дотриманням умов колективного договору в час війни також вимагає особливих зусиль. Тут необхідно додати, що після запровадження воєнного стану було внесено ряд змін у чинне законодавство, зокрема у сфері організації трудових відносин, були визначені основні завдання колективно-договірної роботи на 2023 рік [61], зокрема передбачення гарантій збереження робочих місць працівникам, призваних (мобілізованих) до лав Збройних Сил України. Одночасно, розділом IV даного документу передбачено забезпечення безперешкодного доступу представників профспілок до всіх документів та ресурсів, які дозволяють контролювати дотримання роботодавцями законодавства про працю та охорону праці [61].

Питання контролю дотримання умов колективного договору є надзвичайно важливим для кожного підприємства та організації, особливо для навчальних закладів, які надають не лише освітні послуги, але й сприяють соціалізації дитини, формуючи нове покоління лідерів та відповідальних громадян. Вважаємо за необхідне підкреслити, що колективні договори у навчальних закладах, як і в інших організаціях та установах, складаються відповідно до чинного законодавства, що зумовлює їхню певну типовість.

Так, до прикладу, колективний договір Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради укладений відповідно до чинного законодавства України, відповідає йому, тому контроль за дотриманням його умов покладається не тільки на сторони цього договору, але і на багато державних і профспілкових служб, які за специфікою своєї діяльності покликані контролювати виконання дотримання умов колективного договору. Проте, все ж головну і вирішальну роль у контролі за дотриманням умов колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 покладається на сторони цього колективного договору: власника в особі директора школи Бабій О.І. та профкому в особі голови профспілкового комітету працівників даної Шкрибляк Л.С. При чому, як зазначено у п.1.5 аналізованого колективного договору, положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 і є обов'язковими як для адміністрації в особі директора школи, так і для кожного члена трудового колективу Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради незалежно від того, чи є вони членами профспілки [див. Додаток 5]. Відповідно контроль за дотриманням умов колективного договору загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 поширюється на всіх працівників даного навчального закладу, вони ж, у свою чергу, можуть контролювати дотримання умов колективного договору школи через уповноважених ними осіб – членів профспілкового комітету школи.

У загальноосвітній школі I-III ступенів № 1 відповідно до умов колективного договору взаємний контроль за дотриманням умов цього колективного договору стосується регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин. Виходячи з положень колективного договору загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 визначимо основні об'єкти контролю за дотриманням умов цього договору. Основні об'єкти контролю за дотриманням умов колективного договору загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 відображено на рисунку 3.1 [Додаток 3].



Як видно з рисунка 3.1, основними об'єктами контролю за дотриманням умов колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради згідно до умов цього договору у даному навчальному закладі є організація праці, внутрішній трудовий розпорядок, оплата праці, винагороди, умови праці, умови відпочинку, соціальні та побутові умови, охорона праці та здоров'я, гарантії діяльності профспілкових органів. Як видно з даного рисунка, колективний договір Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради містить вісім основних об'єктів контролю за його дотриманням. Розглянемо послідовно як же конкретно відбувається контроль за дотриманням цих умов у даному аналізованому навчальному закладі з боку адміністрації та профкому, а також інших державних органів.

Як зазначено у розділі II колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради, адміністрація зобов'язана для кожного працівника розробити і затвердити посадові інструкції та ознайомити з ними працівників школи. На аналізованому навчальному закладі за дотриманням цього положення колективного договору слідкує як адміністрація навчального закладу в особі директора школи, так і профспілковий комітет в особі його голови. Саме директор школи доручає відповідним службам розробити такі посадові інструкції, затверджує їх та слідкує, щоб кожен працівник школи ознайомився з ними, для чого в школі є відповідний журнал. У свою чергу, профспілковий комітет бере участь у розробленні та погодженні посадових інструкцій і слідкує, щоб вони не містили пунктів, які погіршують чи погіршуватимуть умови праці працівників Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради.

Крім зазначених сторін колективного договору можливість контролю за розробкою посадових інструкцій та контролем за дотриманням посадових інструкцій мають також ряд державних органів, у тому числі правоохоронних, а також вищестоячі профспілкові органи. Контроль за

дотриманням функціональних обов'язків працівників загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 є постійним, базується насамперед на положеннях кодексу законів про працю та інших підзаконних актах і проявляється у школі у вигляді різних форм, передбачених законодавством, зокрема, розгляду таких питань на виробничих нарадах, видання виробничих наказів адміністрацією, атестацією працівників тощо.

Виходячи з положень п.2.2 колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради, адміністрація школи в особі директора школи встановлює контроль за дотриманням дисципліни праці, трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці (Додаток 5). Цей контроль здійснюється як директором школи, так і керівниками підрозділів загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 у межах своїх повноважень і також базується на положеннях кодексу законів про працю.

У Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради значних порушень трудової дисципліни протягом останнього часу немає, тому і за останні роки якихось суттєвих наслідків такого контролю не виявлено. Профспілкова організація у свою чергу повинна слідкувати за дотриманням прав працівників при виникненні конфліктних ситуацій при недотриманні працівниками правил трудової дисципліни, одночасно намагаючись вплинути морально на такого працівника. Але, як вже зазначалося, подібних ситуацій у загальноосвітній школі № 1 в останні роки не було.

Контроль за дотриманням внутрішнього трудового розпорядку в аналізованому навчальному закладі здійснює в основному адміністрація – директор школи. Згідно погодженого даним колективним договором, у школі затверджений і доведений до працівників внутрішній трудовий розпорядок, якого вони зобов'язалися дотримуватись. Контроль за його дотриманням здійснює як безпосередньо директор даного навчального закладу, так і його заступники та керівники відділів, а також чергові вчителі. Спеціальних

заходів щодо дотримання працівниками школи внутрішнього трудового розпорядку за останні роки у школі не проводилось, так як виконавча дисципліна працівників на достатньо високому рівні, а отже, основним видом контролю виступає самоконтроль працівників.

Контроль за дотриманням умов колективного договору щодо оплати праці працівників школи здійснюється в основному профспілковою організацією, а також адміністрацією – директором школи та іншими державними органами. Так як Чернівецька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 1 Чернівецької міської ради є державним навчальним закладом, то фінансування оплати праці здійснюється строго до вимог чинного законодавства і відповідає цим вимогам та умовам колективного договору. Згідно п.3.4.8 профком має право не частіше одного разу в квартал вибірково перевіряти правильність нарахування заробітної плати, проте цим правом за декілька років профспілка скористалася лише один раз (див.Додаток А). В основному виплату зарплати на правильність її нарахування контролюють самі працівники школи, а в разі помилок у нарахуванні, звертаються у бухгалтерію школи, котра і здійснює правильне нарахування заробітної плати. Періодично контроль за правильністю нарахування та виплати заробітної плати працівникам школи здійснює такий державний орган як контрольно-ревізійне управління.

Що стосується контролю за дотриманням умов колективного договору щодо виплати винагород, то у даному навчальному закладі – Чернівецька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 1 Чернівецької міської ради розроблена чітка система преміювання працівників, розроблене чітке положення про преміювання працівників школи, що зводить до мінімуму контроль за дотриманням умов колективного договору школи з даного питання, адже за наявності коштів преміювання і винагороди працівників школи проводяться автоматично. Все ж з боку профспілкової організації даного навчального закладу існує постійний контроль за виплатою винагород, ці питання обговорюються на засіданнях профкому школи і

виносяться відповідні рішення. Так само адміністрація даного навчального закладу видає відповідні накази і розпорядження щодо цих питань.

Важливою складовою колективного договору є дотриманням умов праці у даному навчальному закладі. Колективний договір Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради детально визначає зобов'язання адміністрації та профкому щодо вирішення соціальних та побутових умов працівників, тому контроль за дотриманням цих умов є взаємним. Зокрема, адміністрація навчального закладу для виконання умов колективного договору систематично поповнює матеріальну базу школи, ці питання розглядаються на нарадах, виписані у плані роботи аналізованого навчального закладу. З іншого боку, профспілкова організація даного навчального закладу також приділяє багато уваги питанню дотримання умов праці та вирішення соціальних і побутових умов працівників у школі. Ці питання постійно розглядаються на засіданнях профкому, зокрема, такі питання, як забезпечення теплового режиму у навчальному закладі та інші питання у цьому ж плані.

У колективному договорі Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради значна увага приділяється відпочинку працівників школи. Це стосується, зокрема, відпусток працівників, вихідних днів, виділення коштів на придбання путівок для санаторно-курортного лікування. Контроль за дотриманням умов колективного договору навчального закладу у цьому напрямі здійснює як власник у особі директора школи, так і профком школи, причому вони діють узгоджено. Так, адміністрація аналізованого навчального закладу складає графік відпусток за погодженням і контролем з боку профспілкової організації загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1. Крім того, адміністрація у особі директора школи взяла на себе додаткові зобов'язання щодо інвалідів і працюючих матерів у школі, тому профспілкова організація здійснює додатковий контроль за цими положеннями колективного договору. Державні служби та профспілкові органи вищого рівня управління також

здійснюють відповідний контроль за дотриманням даних умов колективного договору загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1.

Розділ IV колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради називається «Соціальні та побутові умови» і присвячений забезпеченню соціальних та побутових умов працівників школи, зокрема, наданню матеріальної допомоги колишнім працівникам школи, виділенню коштів на розвиток художньої самодіяльності, утримання медичного пункту, придбання медикаментів, організації оздоровчих, соціальних та культурно-масових заходів у школі. Контроль за виконанням цього розділу колективного договору є взаємним: як адміністрація у особі директора школи, так і профком у своїх планах обов'язково передбачають виконання конкретних заходів щодо забезпечення соціальних та побутових умов працівників школи та передбачають контроль за їх виконанням. Так, протягом минулих років заплановано і здійснено такі заходи, як спортивні свята, святкування нового року, дня захисника Вітчизни, свята 8-го березня, походи вихідного дня. Кошти на ці заходи виділялися з трьох джерел: частково адміністрація у особі директора школи, частково профком, частково – самі працівники. Виконання умов колективного договору у цій сфері стримується недостатністю коштів.

Досить важливим розділом колективного договору коледжу є розділ – «Охорона праці та здоров'я», адже життя і здоров'я працівників школи є одним з найважливіших завдань навчального закладу. І адміністрація у особі директора школи і профком школи мають великі зобов'язання щодо охорони праці та здоров'я працівників Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради. Зокрема, адміністрація у особі директора школи зобов'язався створити здорові і безпечні умови праці працівників школи, забезпечити навчальний заклад протипожежними засобами, створити на кожному робочому місці безпечні умови праці. Профком Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради також зобов'язався сприяти проведенню й

вимагати виконання у певному об'ємі комплексних організаційно-технічних заходів щодо досягнення усталених норм з охорони праці.

Виходячи з важливості цього напрямку колективного договору школи, контроль за виконанням його положень є всеохоплюючим і системним. Для цього у даному навчальному закладі розроблені плани роботи з охорони праці, розроблені паспорти умов праці на робочих місцях, проводиться вивчення причин травматизму і захворювань, разом з профкомом школи проводяться комплексні і цільові перевірки стану охорони праці. У Чернівецькій загальноосвітній школі I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради штатним розписом передбачена посада інженера з техніки безпеки, який є відповідальним за техніку безпеки і здійснює контроль за його дотриманням працівниками школи [Додаток 5].

У свою чергу, один із членів профспілкового комітету Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради є відповідальним за охорону праці і разом із інженером з техніки безпеки здійснює постійний контроль за її дотриманням всіма працівниками школи. Постійний контроль за охороною праці та здоров'я в навчальному закладі здійснюють також такі державні служби, як санітарно-епідеміологічна станція та інспекція з охорони праці, а також й інші контролюючі органи.

Згідно умов чинного колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради працівникам школи, обраним до складу профкому, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень, передбаченим чинним законодавством України. І адміністрація у особі директора школи і профком взяли на себе відповідні зобов'язання щодо даного питання, контроль за дотриманням яких є взаємним, тобто досить часто профком і адміністрація у особі директора школи діють одночасно і доповнюють один одного або проводять спільний контроль за дотриманням цих положень колективного договору навчального закладу.

Отже, дієвий контроль за дотриманням умов колективного договору є запорукою ефективної роботи організації. На прикладі Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради бачимо, що відповідно до чинного законодавства тут налагоджений достатній рівень контролю за дотриманням умов колективного договору. Адміністрація в особі директора школи та адміністрація школи у цілому здійснює контроль за дотриманням умов цього договору на основі діючого законодавства, у першу чергу кодексів законів про працю, інших відповідних чинних законодавчих актів, законодавства про охорону праці, відповідних актів та розпоряджень профільного міністерства. Основними видами контролю в навчальному закладі є розгляд питань щодо виконання умов чинного колективного договору на педрадах, виробничих нарадах, видання директором навчального закладу відповідних виробничих наказів, проведення огляду об'єктів, звернення у відповідні органи для надання фінансування для виконання умов колективного договору, поточний контроль з боку адміністрації за дотриманням умов виробничої дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку.

Профком, у свою чергу, також здійснює контроль за дотриманням умов колективного договору, керуючись так само діючим законодавством, а також відповідними рекомендаціями та роз'ясненнями з боку вищестоячих профспілкових організацій. Виходячи із мети діяльності профспілкової організації школи, вся її діяльність підпорядкована насамперед контролю за дотриманням умов чинного колективного договору. Всі питання, які розглядаються на профспілкових зборах або на засіданнях профспілкового комітету, у тій чи іншій мірі стосуються виконання умов чинного колективного договору.

Зовнішній контроль над дотриманням умов чинного колективного договору та відповідно чинного законодавства здійснюють ряд державних служб – контрольно-ревізійне управління, інспекція з охорони праці, санітарно-епідеміологічна станція та інші контролюючі організації, а також

профспілкові органи вищого рівня. У Чернівецькій загальноосвітній школі I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради склалися партнерські відносини між адміністрацією в особі директора школи і профкомом. Нормою є проведення спільного контролю за дотриманням умов чинного колективного договору, видання спільних документів, що регламентують ці питання у навчальному закладі.

Специфікою Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради є те, що це навчальний заклад і, фактично, третьою стороною чинного колективного договору виступають учні школи, адже багато положень колективного договору між адміністрацією в особі директора школи і профкомом стосується саме учнів. Це забезпечення умов навчання, відпочинку, безпечних умов праці, дотримання умов внутрішнього трудового розпорядку. Тому адміністрація навчального закладу в особі директора школи фактично бере на себе відповідальність за дотримання умов колективного договору не тільки стосовно працівників школи, але і учнів, а вони через свої органи самоврядування можуть контролювати діяльність адміністрації навчального закладу в особі директора школи та профкому щодо виконання умов чинного колективного договору, хоча і не прописано у самому колективному договорі.

Узагальнюючи, можна зробити висновок про те, що у цілому контроль за дотриманням умов чинного колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради є достатнім як з боку адміністрації навчального закладу в особі директора школи, так і з боку профкому школи.



### **3.2. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин та контролю дотримання умов колективного договору**

В умовах створення в Україні системи господарювання, що ґрунтується на ринкових відносинах, важливе значення має узагальнення і творче використання набутого за багато років розвинутими країнами досвіду регулювання соціально-трудових відносин та контролю дотримання умов колективного договору. Більшість країн з розвинутою економікою поступово створили хорошу систему регулювання соціально-трудових відносин і контролю дотримання умов колективного договору, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання та контролю дотримання умов колективного договору нерідко суттєво різняться.

Зважаючи на рівень специфічних умов тієї чи іншої країни практикується: «проведення переговорів і укладання тристоронніх (уряд, підприємці, профспілки) або двосторонніх (підприємці та профспілки) угод чи колективних договорів. Залежно від рівня проведення переговорів і повноважень сторін розрізняють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств. Загальнонаціональні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії щодо умов праці та відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, містять зобов'язання сторін з питань зайнятості населення тощо. Галузеві угоди, з огляду на конкретні умови виробництва, регламентують галузевий рівень мінімальної заробітної плати, галузеві принципи побудови тарифної системи, тривалість робочого часу і відпочинку, гарантії зайнятості, безпеки праці та інше».

Важливу роль у регулюванні трудових відносин у розвинутих країнах Заходу відіграють колективні переговори і договори, що укладаються на рівні підприємств, а також контроль за дотриманням умов цих колективних договорів. Тут особливо виразно проявляється захисна функція профспілок. Профспілки є однією з громадських організацій, які створюються

працівниками для захисту своїх економічних, професійних прав і соціальних для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя. Вони мають ряд особливостей: це наймасовіше об'єднання трудящих, доступне для всіх; це організація, яка за своєю метою та інтересами найбільше відповідає інтересам трудящих [36, с.101].

Форма організації профспілок може бути різносторонньою. За звичай вимогою вступу є професія члена профспілки (ливарники, бухгалтери, транспортні працівники та ін.). Така організація за професійними ознаками поширена в Данії, Ісландії, Великобританії та в інших країнах. На одному й тому самому великому підприємстві працівників можуть представляти десяток профспілок. Іншим критерієм членства може бути галузь економіки (металургія, вугільна промисловість тощо). Такі профспілки характерні для Німеччини, Франції, Італії, Норвегії та Швеції. У цьому разі на підприємстві функціонує набагато менше профспілок - може бути навіть одна для робітників і службовців. Третій варіант, властивий для Японії, Швейцарії та інших країн, відрізняється тим, що кожне підприємство має власну профспілку, що суттєво позначається на різниці в рівнях заробітної плати на різних підприємствах [36, с.102].

У ФРН соціальне партнерство заслуговує окремої уваги, воно належить двом впливовим соціальним силам - професійним спілкам та спілкам підприємців. Принцип тарифної автономії, закріплений у Конституції ФРН: «надає підприємцям і найманим працівникам право на вільні переговори з проблем праці без втручання держави. Вищим органом німецьких роботодавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, до якого належать майже 80% усіх роботодавців [15, с.362]. У структурі федерального об'єднання налічується близько 800 дрібних утворень підприємців, організованих у 46 галузевих та 11 територіальних (земельних) міжгалузевих спілок. Поряд із федеральним функціонують також окремі самостійні спілки, що охоплюють решту 20 % підприємців» [15, с.362].

Своїм головним завданням федеральне об'єднання спілок підприємців вважає визначення політики в галузі тарифного регулювання, зайнятості, соціального страхування, підготовки кадрів і деяких аспектів соціального забезпечення. Однак федеральне об'єднання не наділене правами юридичної особи щодо укладання тарифних угод. Такі права закріплені лише за галузевими, територіальними та іншими окремими спілками підприємців. Партнером підприємців при укладанні тарифних угод виступають профспілки, організовані за галузевим принципом. Таке колективне представництво осіб найманої праці закріплено конституційно.

Згідно з чинним у ФРН порядком тарифна угода складається із правової та нормативної частин. Перша визначає права та обов'язки сторін тарифної угоди, друга - норми, що регламентують зміст трудових угод. Тарифним угодам у ФРН властиві такі функції: захисна - покликані вберегти найманих працівників від використання підприємцем переваг свого економічного становища під час визначення умов наймання, тобто сприяють вирівнюванню шансів роботодавців і найманих працівників; організаційна - сприяють типізації трудових відносин, забезпечують на практиці реалізацію принципу тарифної автономії; примиренська - тарифні угоди протягом їх чинності не допускають боротьби за поліпшення умов праці та її оплати, висунення нових вимог щодо трудових норм.

На сьогодні у ФРН тарифні угоди регламентують умови праці та її оплати майже 90% працівників, зайнятих у виробничих галузях і невиробничій сфері. Щорічно укладається близько 8 тисяч тарифних угод, частина яких змінює ті, що втратили чинність внаслідок закінчення строку дії. Всього нині є чинними близько 32 тисячі таких угод [15, с.362].

Рішення про регулювання соціально-трудоових відносин приймаються на різних рівнях підприємств, округів, земель. Вони закріплюються тарифними угодами. Тарифні угоди на рівні підприємств становлять лише чверть від загальної кількості чинних колективних договорів. Варто підкреслити, що переважна більшість тарифних угод у промисловому

виробництві укладається на рівні земель та округів. Власне, укладання тарифних угод на територіальному, а не національному рівні є випробуваною часом традицією, що дає змогу повніше враховувати місцеві особливості, захищати рівень трудових гарантій, досягнутих у тому чи іншому регіоні.

Викликає інтерес досвід регулювання соціально-трудова відносин та контролю дотримання умов колективних договорів у Франції. Для цієї країни характерна суттєва роль держави в регулюванні таких відносин. Держава, виконуючи функції гаранта, контролера, уловлювача, арбітра тощо, як правило, бере участь у соціальному партнерстві на національному, регіональному та галузевому рівнях. Центральною ланкою регламентації соціально-трудова відносин у Франції є Кодекс про працю і колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними працівниками.

Кодекс про працю й колективні договори установлює основні соціальні гарантії трудящих цієї країни: мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги у зв'язку з безробіттям, розмір пенсії та необхідний трудовий стаж для її одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи прийняття на роботу, деякі інші питання соціального характеру. Важливу роль у регулюванні трудових відносин відводять угодам галузевих профспілок з міністерствами (національні договори), які встановлюють єдині для галузей тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду, а також інші галузеві соціальні гарантії.

Корисним є досвід організації соціального партнерства, регулювання соціально-трудова відносин та контролю дотримання умов колективних договорів у Швеції. Основними суб'єктами системи соціального партнерства у Швеції є профспілки і організації підприємців. До найбільших організацій підприємців належить Об'єднання підприємців Швеції (САФ), яке охоплює майже 43 тис. компаній, організованих у 35 підприємницьких асоціацій, а також Організація підприємців банківських інститутів та Об'єднання газетних підприємців [15, с.365].

Головним завданням САФ є участь у перемовинах про колективні договори, а також надання послуг, консультацій з таких питань, як організація праці, участь працівників в управлінні, статистика заробітної плати, охорона праці. На загальнонаціональному рівні ще з 1898 року у Швеції діє центральне об'єднання профспілок Швеції. Це конфедерація 23 профспілок, які об'єднують майже 90% усіх робітників країни. Традиційно, у Швеції вважається, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що можуть самостійно досягти угод у галузі праці без втручання уряду. Незважаючи на це, підприємці та профспілки під час проведення колективних переговорів дедалі частіше звертаються за консультаціями до уряду.

До середини 1980-х років ХХ століття система централізованих переговорів у Швеції зазнавала нарікань з боку ділових кіл. На думку останніх централізація не дозволяла пристосувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей та компаній. Тож від початку 1990-х років ХХ століття і до сьогодні типовими колективними договорами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. Водночас роль уряду залишається надзвичайно важливою: у випадку, коли переговори заходять у глухий кут, саме уряду належить роль медіатора: він може призначити посередницьку комісію, до складу якої входять представники обох сторін ринку праці.

Сьогодні у Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. Так, до прикладу, страйк може бути оголошений офіційно не раніше, ніж за тиждень після попередження за умови невдалих попередніх переговорів. Якщо трудова угода вже діє, то не можна розпочинати страйк через конфлікти, які підпадають під умови чинного договору. Для вирішення конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, у Швеції ще 1928 року створено спеціальний Трудовий суд. Із семи членів суду по два призначаються організаціями підприємців і трудящих і три - урядом [77].

Досвід організації соціального партнерства, регулювання соціально-трудових відносин та контролю дотримання умов колективних договорів в Японії викликає увагу й може бути корисним для інших держав, у т.ч., України. В Японії на національному рівні щорічно укладається угода з основних питань соціальної політики. Розробку погодженої політики соціально-трудових відносин здійснює спеціальна асоціація підприємців і національний профцентр. Вони щорічно розробляють рекомендації щодо оптимального збільшення заробітної плати з огляду на зростання обсягів виробництва. Рекомендації обговорюються окремо підприємцями та профспілками в усіх регіонах, відтак приймаються за основу при укладанні колективних договорів на рівні підприємств. Фактичне відхилення від цих рекомендацій не перевищує, як правило, одного відсотка.

Слід підкреслити, що в багатьох країнах з розвиненою ринковою економікою колективні договори визнаються невід'ємними елементами трудового законодавства і реєструються в державних установах, що є підтвердженням їхньої юридичної сили. Колективні договори мають чинність, як правило, від одного до трьох років. Висновок колективних договорів і угод будується на таких принципах: дотримання норм законодавства; повномірність представників сторін; рівноправність сторін; свобода вибору й обговорення питань, що складають зміст колективних договорів, угод; добровільність прийняття зобов'язань; реальність забезпечення прийнятих зобов'язань; відповідальність за прийняті взаємні зобов'язання; кожен наступний рівень колективних угод (договорів) не може погіршувати умов угод більш високого рівня і повинен відрізнятися від попереднього більшою вигодою для трудящих.

Принципи діяльності соціальних партнерів у різних країнах, як свідчить зарубіжний досвід, формуються і затверджуються з урахуванням вітчизняної практики, традиції й історичного досвіду, а також світового досвіду і принципів, проголошуваних Міжнародною організацією праці (МОП) при вирішенні проблем праці. Поряд із загальними принципами

МОП, на яких будується ідеологія всієї системи соціального партнерства, можна виділити ряд специфічних принципів організації роботи партнерів при здійсненні ними окремих видів цієї роботи, у тому числі при веденні колективних переговорів, при взаємних консультаціях і контролі, при розв'язанні колективних суперечок, а також при регулюванні соціально-трудових відносин та контролі за дотриманням умов колективних договорів.

Як свідчить зарубіжний досвід, партнерство в процесі здійснення колективних переговорів, при взаємних консультаціях і контролі, при розв'язанні колективних суперечок, а також при регулюванні соціально-трудових відносин та контролі за дотриманням умов колективних договорів повинне будуватися на наступних засадах: трибічність на основі трипартизму, тобто представництва уряду чи виконавчих органів влади (держави), профспілок і підприємців; рівність сторін на переговорах і неприпустимість обмеження законних прав трудящих і підприємців; довіра у відносинах; знання і повага прав і обов'язків один одного, недопущення конронтації; відкритість і доступність рівноправних переговорів; уміння слухати і чути партнера; суворе дотримання культури дискусії, полеміки, критики: аргументовано критикувати позицію, а не особистість опонента; обов'язковість і надійність, дотримання правила: переговори завершувати домовленістю.

Зарубіжний досвід свідчить, що нормальне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправністю і рівноцінністю сторін. Нерівноправність веде до переваги одних над іншими, до диктату сильного і подальшого ігнорування слабкого партнера. У підсумку замість соціального миру - конфронтація. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні сторони. Не менш важливе значення для нормальних відносин сторін має їхня рівноцінність. Якщо рівноправність забезпечується нормативними актами, то рівноцінність багато в чому залежить від самих партнерів, від їхніх особистих якостей, професійної підготовки, знань, умінь і навичок. Партнери на переговорах і в ході консультацій повинні бути в

однаковій мірі компетентними. Звідси першочергова задача - формування професійно-компетентних органів і всіх інших інститутів соціального партнерства.

При взаємних консультаціях, при розв'язанні колективних суперечок, а також при регулюванні соціально-трудових відносин та контролі за дотриманням умов колективних договорів повинні дотримуватися принципи: регулярність консультацій у ході співробітництва; системність контролю і невідворотність відповідальності; відповідальність за ненадання інформації; гласність у ході здійснення контролю за дотриманням договорів, угод. При вирішенні колективних суперечок (конфліктів) партнери повинні дотримуватись таких принципів: пріоритетність примирливих методів і процедур, застосовуваних примирливими комісіями і трудовим арбітражем; застосування страйку лише як крайньої міри вирішення колективної трудової суперечки (конфлікту); прагнення сторін до найшвидшого врегулювання колективної трудової суперечки і підписанню угоди.

Зарубіжний досвід також показує, що роботодавцю і працівникам через профспілку треба домовитися з багатьох питань, що стосуються всіх працівників, і внести взаємні зобов'язання в колективний договір. Такими питаннями є: «форма, система і розмір заробітної плати, грошові винагороди, допомоги, компенсації, доплати; механізм регулювання оплати праці, виходячи з росту цін, рівня інфляції; зайнятість працівників; тривалість робочого часу і часу відпочинку, а також відпусток; заходи для поліпшення умов і охорони праці працівників; медичне і соціальне страхування; інтереси працівників при приватизації підприємств і відомчого житла; техніка безпеки й охорона здоров'я працівників на виробництві».

У ході колективних переговорів соціальні партнери повинні також домовитися про можливе надання пільг для працівників, що поєднують роботу з навчанням, про додаткові пільги і компенсації за рахунок підприємства, включаючи додаткові відпустки, надбавки до пенсій, достроковий вихід на пенсію, компенсацію транспортних витрат і витрат на



відрядження, безкоштовне і частково оплачуване харчування працівників, про роботу дошкільних та інших соціальних установ.

Отже, в умовах ринкового господарства вільні і незалежні профспілки є гарантами соціальної справедливості і безпеки. Використання ринкового механізму населенням залежить, головним чином, від того, чи вдається регулювати ринок у рамках закону і політики. Так, як показує зарубіжний досвід, на ринку праці помітне поліпшення позиції найманих робітників стосовно роботодавців тільки при сильних профспілках. Профспілки є протиположністю влади підприємців. Але соціальні досягнення і закони, що охороняють права, не приходять автоматично, їх треба завойовувати.

Досвід зарубіжних країн також свідчить, що нормальне регулювання соціально-трудових відносин та контроль дотримання умов колективних договорів у країнах залежить від ряду факторів: ступінь демократизації управління виробництвом. Так, найсприятливіші умови для розвитку соціального партнерства виникають завдяки децентралізації управління, віднесення до компетенції колективів підприємств розв'язання більшості соціально-трудових проблем, розширення їх прав. В умовах функціонування підприємств різних форм власності й потреба в соціальному партнерстві зростають ще більше; рівень життя більшості населення і ступінь диференціації доходів.

Отже, у регулюванні соціально-трудових відносин та контролі за дотриманням умов колективних договорів велике значення має вивчення й узагальнення зарубіжного досвіду у цьому напрямі. Більшість країн з розвинутою економікою поступово створили хорошу систему регулювання соціально-трудових відносин і контролю дотримання умов колективного договору, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання та контролю дотримання умов колективного договору нерідко суттєво різняться.

Зарубіжний досвід показує, що роботодавцю і працівникам через профспілку треба домовитися з багатьох питань, що стосуються всіх працівників, і внести взаємні зобов'язання в колективний договір. Такими

питаннями є: «форма, система і розмір заробітної плати, грошові винагороди, допомоги, компенсації, доплати; механізм регулювання оплати праці, виходячи з росту цін, рівня інфляції; зайнятість працівників; тривалість робочого часу і часу відпочинку, а також відпусток; заходи для поліпшення умов і охорони праці працівників; медичне і соціальне страхування; інтереси працівників при приватизації підприємств і відомчого житла; техніка безпеки й охорона здоров'я працівників на виробництві».

У розвинутих країнах з ринковою економікою колективні договори є невід'ємними елементами трудового законодавства і реєструються в державних установах, що є підтвердженням їхньої юридичної сили. Колективні договори мають чинність, як правило, від одного до трьох років. Контроль за дотриманням умов колективних договорів базується на таких принципах: дотримання норм законодавства; повномірність представників сторін; рівноправність сторін; свобода вибору й обговорення питань, що складають зміст колективних договорів; добровільність прийняття зобов'язань; реальність забезпечення прийнятих зобов'язань; відповідальність за прийняті взаємні зобов'язання; кожен наступний рівень колективних угод (договорів) не може погіршувати умов угод більш високого рівня і повинен відрізнятись від попереднього більшою вигодою для працівників.

### **3.3. Модель оптимізації колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи та контролю дотримання його умов (на прикладі Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради)**

Колективний договір між адміністрацією Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради і профкомом комітетом працівників цього навчального закладу, як вже зазначалося у розділі 2, відповідає чинному законодавству і містить ряд

специфічних положень, характерних для даного навчального закладу. Проте деякі положення цього колективного договору не повністю відповідають оптимальним умовам, що висувуються до таких колективних договорів, не до кінця розроблені механізми контролю за його дотриманням. Саме тому у цьому підрозділі роботи розглянемо модель оптимізації колективного договору та контролю дотримання його умов у Чернівецькій загальноосвітній школі I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради.

Як вже зазначалося у підрозділі 1.3, для пояснення будь-якого поняття чи явища необхідно, передусім, звернутися до його етимології. Термін «модель» має французьке походження: *modele* – зразок, примірник чогонебудь. Французьке *modele* утворилось від латинського *modulus* - міра. У такому розумінні термін «модель» означає схему для пояснення якогось явища або процесу, спрощене зображення, що у формалізованому вигляді розкриває взаємозалежності і зв'язки між різними явищами та процесами. Використовуючи моделі можна визначити причинно-наслідкові зв'язки у процесі дослідження [68, с.443].

Отже, дослідимо колективний договір Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради на предмет його оптимізації. Почнемо з розділу I колективного договору «Загальні положення» [Додаток 5]. Цей розділ містить, як видно з його назви, загальні положення про колективний договір, сторони договору, мету укладання договору, обов'язковість виконання цього договору. У цілому він містить усі необхідні положення, проте у цьому розділі доцільно було б вказати на непередбачувані умови, які б звільняли адміністрація у особі директора даного навчального закладу від відповідальності. Зокрема, у колективному договорі необхідно було зазначити, що «якщо порушення трудових і соціально-економічних прав працівників, невиконання зобов'язань колективного договору буде зумовлено непередбачуваними обставинами або незаконними діями вище стоячих органів управління освітою, керівник коледжу звільняється від відповідальності за умови повідомлення

профспілкового комітету про виникнення цих обставин». Таке положення сприятиме усуненню конфліктних ситуацій при виникненні непередбачуваних ситуацій – скорочення посад, звільнення працівників тощо.

Бажано було б у колективному договорі даного навчального закладу також вказати те, що кожен працівник, якого прийнято на роботу, повинен бути ознайомлений з цим колективним договором під розписку в особистій картці, що також сприятиме усуненню конфліктних ситуацій. У чинному колективному договорі Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради також не передбачене право сторін вносити зміни і доповнення в цей договір, якщо така необхідність виникне. Адже протягом всього терміну дії цього колективного договору можуть виникнути якісь нові обставини, які потребуватимуть зміни якихось умов даного колективного договору, але внести їх за чинним колективним договором навчального закладу можна буде аж у 2025 році. Ці зміни у розділ I колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради сприятимуть його покращенню та оптимізації контролю за дотриманням його умов.

Аналіз розділу II колективного договору показує, що його слід докорінно переробити, виходячи із сучасних вимог до колективного договору навчального закладу. Насамперед слід чітко визначити обов'язки адміністрації в особі директора навчального закладу і профкому школи. У чинному колективному договорі обов'язки адміністрації в особі директора навчального закладу виписані добре, а от обов'язки профкому фактично відсутні. Тому пропонуємо до обов'язків профкому внести такі положення як: забезпечення контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів із питань трудових відносин, організації праці, розподілу навчального навантаження; роз'яснення членам колективу змісту нормативних документів із цих питань, їх права та обов'язки; сприяння зміцненню трудової дисципліни, попередження виникнення як

індивідуальних, так і колективних трудових конфліктів; не рідше одного разу на два роки перевіряти стан дотримання законодавства про трудові книжки стосовно всіх працівників навчального закладу.

Крім того, доцільно дещо розширити обов'язки адміністрації в особі директора навчального закладу щодо організації праці. Зокрема, доцільно у чинний колективний договір ввести пункти про те, що укладати строкові трудові договори лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін з урахуванням характеру майбутньої роботи, умов її виконання, інтересів працівника або в інших випадках, передбачених законом; протягом двох днів після отримання інформації доводити до відома трудового колективу зміст нових нормативних документів, що стосуються трудових відносин, організації праці; забезпечувати дотримання вимог чинного законодавства щодо повідомлення працівників про запровадження нових і зміну діючих умов праці не пізніше ніж за два місяці до їх введення. Ці пункти сприятимуть оптимізації умов колективного договору, розширять права як адміністрації в особі директора навчального закладу, так і трудового колективу школи, сприятимуть встановленню партнерських стосунків між адміністрацією і профкомом школи.

Для оптимізації розділу III колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради насамперед слід його розширити, ввести, як і в попередньому розділі договору, пункти про зобов'язання профкому. Виходячи з того, що оплата праці є суттєвою складовою колективного договору навчального закладу і саме через її невіплату або виплату поза встановленими термінами виникає найбільше конфліктів, слід, на нашу думку, ввести у розділ III чинного колективного договору такі нові пункти: власник у особі директора школи зобов'язується затверджувати кошториси доходів і витрат, штатний розклад, а також зміни до них за погодженням з профспілковим комітетом; нести разом з головним бухгалтером персональну відповідальність за своєчасність

виплати заробітної плати згідно чинного законодавства; включати в обов'язковому порядку представника профспілкового комітету до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.

Доцільно ввести також такі зобов'язання профспілкового комітету; здійснювати контроль за дотриманням у навчальному закладі законодавства про оплату праці; сприяти наданню працівникам необхідної консультативної допомоги з питань оплати праці; ініціювати питання про залучення до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної відповідальності відповідно до чинного законодавства осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов колективного договору школи, які стосуються оплати праці; представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору з оплати праці у комісії по трудових спорах; представляти на прохання працівника його інтереси з питань оплати праці у суді; звертатися до органів прокуратури щодо наявності порушень законодавства з метою перевірки виконання законів на підставі заяв працівників, громадян та іншої інформації; інформувати державну інспекцію праці про факти порушень умов оплати праці; вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про оплату праці. Внесення цих змін і доповнень у колективний договір школи сприятиме посиленню відповідальності адміністрації в особі директора навчального закладу та контролю з боку профкому за дотриманням норм оплати праці у школі.

Розділ IV чинного колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради «Соціальні та побутові умови» хоча і містить зобов'язання як адміністрації в особі директора навчального закладу, так і профкому, також потребує удосконалення. Зокрема, нелогічним є розміщення у цьому розділі пункту про запобігання виникнення індивідуальних, колективних трудових спорів. Цей пункт колективного договору доцільно перенести у розділ II. Також оптимальним було б доповнити цей розділ положеннями про зобов'язання адміністрації в особі директора школи сприяти працівникам у забезпеченні їх

житлом; сприяти наданню пільгових довгострокових кредитів на будівництво і придбання житла; сприяти забезпеченню всіх працівників гарячим харчуванням за місцем роботи; створити у навчальному закладі кімнату психологічного розвантаження та відпочинку.

Відповідно щодо зобов'язань профспілки у вирішенні соціальних та побутових умов працівників, то їх можна доповнити зобов'язаннями контролювати вирішення проблем покращення соціальних та побутових умов працівників школи; організувати надання допомоги у вирішенні побутових проблем пенсіонерам, що перебувають на обліку у профспілковій організації школи. Перелік зобов'язань адміністрації в особі директора школи і профкому школи у цьому напрямі далеко не повний і його слід розширювати, що безперечно сприятиме оптимізації положень колективного договору навчального закладу та контролю за дотриманням його умов.

Аналіз V розділу чинного колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради дає змогу зробити висновок про те, що і він потребує деяких змін. Зокрема, доцільно ввести у цей розділ такі положення як: «Забезпечити при складанні розкладу навчальних занять оптимальний режим роботи для працівників; без нагальної необхідності та без згоди працівників не залучати їх до виконання невласливих обов'язків, забезпечувати постійний контроль за своєчасним і правильним застосуванням керівником законодавства про працю, про освіту, положень цього колективного договору в частині, що стосується режиму робочого дня, графіків роботи, розподілу навчального навантаження тощо». Врахування цих положень сприятиме удосконаленню колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради та контролю за дотриманням його умов.

Значного доопрацювання, на нашу думку, потребує розділ VI даного колективного договору «Охорона праці та здоров'я». Зокрема, слід чітко розділити обов'язки адміністрації в особі директора школи і профкомом навчального закладу, чого, на жаль, немає у діючому колективному договорі.

Далі слід доповнити обов'язки адміністрації в особі директора школи такими положеннями: до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором провести з ним необхідний інструктаж, роз'яснити під розписку його права, обов'язки, інформувати про умови праці, право на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства про охорону праці; своєчасно виконувати комплексні заходи для забезпечення нормативів безпеки, оплати праці, виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій і пожеж;

Слід також доповнити обов'язки адміністрації в особі директора школи і такими положеннями: «створити відповідні служби, призначити посадових осіб для забезпечення вирішення конкретних питань охорони праці, розробити і затвердити інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій; забезпечити навчання з питань охорони праці; організувати своєчасне і якісне розслідування нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань відповідно до вимог чинного законодавства про охорону праці і не допускати проведення таких розслідувань без участі представників профкому; забезпечити усунення причин, що викликають або можуть викликати нещасні випадки, професійні захворювання та здійснити профілактичні заходи для їх попередження, у тому числі і тих, що виявлені комісіями та підсумками їх розслідування; забезпечити відповідно до санітарно-гігієнічних норм температурний, повітряний, світловий та водний режим в закладі; провести навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників, не допускати до роботи осіб, що не пройшли інструктаж з охорони праці і техніки безпеки, а в необхідних випадках – навчання та перевірку знань».

У даному розділі колективного договору слід також доповнити обов'язки власника в особі директора школи і такими положеннями: «придбати для куточків з охорони праці плакати, пам'ятки, засоби агітації та



пропаганди передових методів роботи тощо; надавати представникам профкому з охорони праці необхідну їм інформацію з питань умов охорони праці, техніки безпеки, санітарно-побутового та медичного забезпечення, витрачання коштів, передбачених для здійснення заходів з охорони праці; здійснювати контроль за дотриманням працівниками школи норм і правил охорони праці і техніки безпеки під час навчально-виховного процесу та роботи, а також за використанням засобів захисту; вживати термінових та необхідних заходів для надання допомоги потерпілим при виникненні нещасних випадків у навчальному закладі, залучаючи у разі потреби аварійно-рятувальні формування; дотримуватись нормативних актів відносно прав жінок, неповнолітніх та інвалідів у сфері охорони праці; організувати літнє оздоровлення дітей працівників школи».

Для оптимізації колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради та контролю за дотриманням його умов у сфері охорони праці та здоров'я доцільно було б доповнити зобов'язання профком школи у цьому напрямі такими положеннями: «регулярно (щоквартально) заслуховувати на засіданні профкому керівника закладу, відповідальних посадових осіб про стан умов й охорони праці; захищати права працівників школи на здорові і безпечні умови праці; вносити пропозиції директору навчального закладу про заохочення посадових осіб і працівників, а також стимулювати їх за активну участь у здійсненні заходів для поліпшення умов і охорони праці; заохочення працівників здійснювати з урахуванням виконання ними норм і правил охорони праці і техніки безпеки при виконанні трудових обов'язків; сприяти працівникам у виконанні ними зобов'язань з охорони праці та організувати відповідний контроль; перевіряти виконання керівником і посадовими особами пропозицій представників профспілкової організації з питань охорони праці, домагаючись їх реалізації; не рідше одного разу на рік виносити на обговорення трудового колективу результати спільної роботи щодо забезпечення контролю за охороною праці».

Крім цього, слід також посилити вимоги щодо дотримання правил техніки безпеки і норм охорони праці працівників школи та передбачити їх відповідальність за порушення вимог цього розділу чинного колективного договору навчального закладу Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради. Ці зміни будуть сприяти покращенню умов чинного колективного договору та контролю за дотриманням його умов у сфері охорони праці.

Важливим для реалізації умов цього колективного договору є гарантії адміністрації в особі директора школи нормальній діяльності профспілкової організації. Тому, на нашу думку, слід доповнити колективний договір Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради такими положеннями: «забезпечити голові профкому безперешкодний доступ до директора навчального закладу, надавати для здійснення контролю необхідні для цього документи; не змінювати умов колективного договору, не притягати до дисциплінарної відповідальності членів профкому, а також членів комісії з трудових спорів без згоди на це профкому».

Беручи до уваги те, що окремі положення колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради не повністю відповідають оптимальним умовам, що висуваються законодавством до таких колективних договорів, не до кінця розроблені механізми контролю за його дотриманням, узагальнюючи викладене вище щодо оптимізації умов колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради, враховуючи всі запропоновані доповнення до умов чинного колективного договору та контролю за дотриманням цих умов пропонуємо таку модель оптимізації контролю дотримання умов колективного договору в загальноосвітній школі I-III ступенів №1.

Отже, виконання цих рекомендацій дозволить посилити контроль за дотриманням колективного договору як з боку адміністрація у особі директора школи, так і з боку профкому навчального закладу. Гарантії такого

контролю потрібно, на нашу думку, чітко виписати у заключних статтях колективного договору навчального закладу, які повинні містити конкретні види покарань за невиконання взятих на себе зобов'язань щодо виконання умов колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 1 Чернівецької міської ради.

## ВИСНОВКИ

Узагальнивши результати проведених у магістерській роботі теоретичних та практичних досліджень, можна зробити такі висновки.

1. Встановлено, що згідно чинного законодавства «колективний договір – це угода, що укладається між адміністрацією або уповноваженим ним органом (особою) та трудовим колективом в особі профспілкового комітету або іншого уповноваженого на представництво органу, яка регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності чи виду діяльності».

Колективний договір є юридичним документом, який спрямований на забезпечення прав і гарантій працівників підприємства, установи, організації, фірми, кооперативу та інших трудових організацій. Згідно Господарського кодексу України «встановлено обов'язкове укладання договорів на всіх підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, що використовують найману працю. Для обов'язкового укладення колективного договору діюче законодавство передбачає поєднання двох чинників – використання найманої праці та наявність статусу юридичної особи. Відсутність хоча б однієї з наведених ознак дозволяє сторонам не укладати колективний договір».

2. Виявлено, що конкретним інструментом або інститутом соціального захисту працівників на підприємствах, установах, організаціях, фірмах, кооперативах й інших трудових організаціях є колективний договір і відповідно контроль дотримання його умов. Колективний договір – «це багатоплановий документ, він регулює майже всі відносини в організації як з питань виробничої діяльності, так і з питань похідних від неї, об'єднує всі заходи, які спрямовані на удосконалення виробництва, оплати праці, покращення умов і побуту працівників». Предметом колективного договору на мікрорівні, тобто на рівні підприємства, установи, організації, фірми,

кооперативу та інших трудових організацій є взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання трудових, виробничих та соціально-економічних відносин.

3. Встановлено, що колективний договір укладається в установах, організаціях (загальноосвітніх школах, вищих навчальних закладах, профтехучилищах). Такий колективний договір є юридичним документом, який спрямований на забезпечення прав і гарантій вчителів, співробітників навчального закладу. Сторонами колективного договору навчального закладу є: «адміністрація навчального закладу – орган управління навчальним закладом в особі директора навчального закладу, з одного боку; профком навчального закладу – представник трудового колективу в особі голови профкому, з іншого боку. Зобов'язання сторін, що укладають колективний договір навчального закладу стосуються адміністрації, профспілкового комітету та трудового колективу вчителів (викладачів) і співробітників навчального закладу».

4. Виявлено що контроль дотримання умов колективного договору – це: «процес забезпечення сторонами, що уклали колективний договір, досягнення визначених у договорі умов (стандартів); систематичний процес, за допомогою якого сторони, що уклали колективний договір, забезпечують виконання зазначених у договорі умов; постійне порівняння запланованих результатів з реально одержаними; систематичне спостереження і перевірка процесу виконання колективного договору з метою встановлення відхилень від заданих параметрів».

5. Встановлено, що основними методами контролю є обстеження, перевірка, ревізія, експертна оцінка та ін. Дані методи застосовуються для визначення стану виконання умов колективного договору в цілому або його розділів.

6. Досліджено, що безпосереднє управління школою здійснює директор, який призначається на посаду на контрактній основі та звільняється з посади рішенням Чернівецької обласної ради за погодженням з

уповноваженим органом та Міністерством освіти і науки України. У школі діють робочі і дорадчі органи. Вищим колегіальним органом громадського самоврядування коледжу є загальні збори (конференція) трудового колективу, які скликаються не рідше ніж один раз на рік. У школі створюються і діють органи учнівського самоврядування у формі учнівської ради.

7. Досліджено, що колективний договір навчального закладу Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1 укладено між адміністрацією Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1 і профспілковим комітетом працівників даного навчального закладу на 2021 – 2025 роки. Він складається з 10 розділів, в тому числі додаткових положень. Згідно даного колективного договору сторонами цього колективного договору є: «Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1 в особі директора та профспілковий комітет працівників, уповноважений трудовим колективом на представництво прав та законних інтересів, в особі голови профспілки».

8. Встановлено, що колективний договір укладений відповідно до чинного законодавства України і є актом, який регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між власником та трудовим колективом Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1 на основі взаємного узгодження інтересів сторін. Даний колективний договір укладено для: «чіткого визначення прав та обов'язків сторін цього договору; регулювання та удосконалення умов оплати праці, винагород в межах фінансування; покращення умов праці, побуту та відпочинку працівників адміністрації; визначення основних положень та створення умов для дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку працівниками адміністрації; забезпечення ділових взаємовідносин між адміністрацією та працівниками; вирішення інших питань, пов'язаних з діяльністю школи».

9. Вивлено, що в аналізованому налагоджений достатній контроль за дотриманням умов колективного договору. Адміністрація в особі директора

школи та адміністрація школи у цілому здійснює контроль за дотриманням умов цього договору на основі діючого законодавства, у першу чергу кодексів законів про працю, інших відповідних чинних законодавчих актів, законодавства про охорону праці, відповідних актів та розпоряджень профільного міністерства. Профком, у свою чергу, також здійснює контроль за дотриманням умов колективного договору, керуючись так само діючим законодавством, а також відповідними рекомендаціями та роз'ясненнями з боку вищестоячих профспілкових організацій. Зовнішній контроль над дотриманням умов чинного колективного договору та відповідно чинного законодавства здійснюють ряд державних служб – контрольно-ревізійне управління, інспекція з охорони праці, санітарно-епідеміологічна станція та інші контролюючі організації, а також профспілкові органи вищого рівня. У Чернівецькій загальноосвітній школі I-III ступенів №1 склалися партнерські відносини між адміністрацією в особі директора школи і профкомом. Нормою є проведення спільного контролю за дотриманням умов чинного колективного договору, видання спільних документів, що регламентують ці питання у навчальному закладі.

10. Встановлено, що специфікою Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1 є те, що це навчальний заклад і, фактично, третьою стороною чинного колективного договору виступають учні школи, адже багато положень колективного договору між адміністрацією в особі директора школи і профком стосується саме учнів. Це забезпечення умов навчання, відпочинку, безпечних умов праці, дотримання умов внутрішнього трудового розпорядку. Тому адміністрація навчального закладу в особі директора школи фактично бере на себе відповідальність за дотримання умов колективного договору не тільки стосовно працівників школи, але і учнів, а вони через свої органи самоврядування можуть контролювати діяльність адміністрації навчального закладу в особі директора школи та профкому щодо виконання умов чинного колективного договору, хоча і не прописано у самому колективному договорі.

11. Встановлено, що у регулюванні соціально-трудових відносин та контролі за дотриманням умов колективних договорів велике значення має вивчення й узагальнення зарубіжного досвіду у цьому напрямі. У країнах з розвинутою ринковою економікою колективні договори визнаються невід'ємними елементами трудового законодавства і реєструються в державних установах, що є підтвердженням їхньої юридичної сили. Колективні договори мають чинність, як правило, від одного до трьох років. Контроль за дотриманням умов колективних договорів базується на таких принципах: «дотримання норм законодавства; повномірність представників сторін; рівноправність сторін; свобода вибору й обговорення питань, що складають зміст колективних договорів; добровільність прийняття зобов'язань; реальність забезпечення прийнятих зобов'язань; відповідальність за прийняті взаємні зобов'язання; кожен наступний рівень колективних угод (договорів) не може погіршувати умов угод більш високого рівня і повинен відрізнятись від попереднього більшою вигодою для трудящих».

12. Виявлено, що окремі положення колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів №1 не повністю відповідають оптимальним умовам, що висуваються законодавством до таких колективних договорів, не до кінця розроблені механізми контролю за його дотриманням. Враховуючи все це, автором запропонована модель оптимізації контролю дотримання умов колективного договору в школі, яка являє собою комплексний процес забезпечення сторонами, що уклали колективний договір, досягнення визначених у договорі умов.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійко О.Ф. Державний контроль в Україні: організаційно-правові засади. К.: 2009. 300 с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. К.: ВД “Професіонал”, 2006. 512 с.
3. Барило О.Г. Аналіз досліджень проблем державного управління. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/9\\_2018/25.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/9_2018/25.pdf)
4. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. К.: Знання-Прес, 2002. 313 с.
5. Борисова Є.А. Колективний договір навчальних закладів як засіб зміцнення соціального партнерства у сучасних умовах // Україна: аспекти праці. 2010. № 6. С.3-11.
6. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
7. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021 – 2025 роки. Київ, 2021. 112 с.
8. Гаращук В.М. Контроль та нагляд у державному управлінні. Харків, Фоліо, 2009. 178 с.
9. Глазунов Г. Контроль за реалізацією актів Президента України // Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні. К.: Знання-Прес, 2010. Т.1. С.282-286.
10. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436. К.: Видавництво “Право”, 2003. 196 с.
11. Гриненко А. М. Соціальна політика. К.: КНЕУ, 2004. 309 с.
12. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини. К.: Знання, 2010. 310 с.

13. Дікань Л.В., Щербаков О.І., Ольховський Ю.А. Контроль у бюджетних установах.- Харків: Видавнича група “Основа”, 2007. 208 с.
14. Досвід роботи НСПП. Що потрібно знати при укладенні колективного договору? URL: <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/583-shcho-potribno-znati-pri-ukladenni-kolektivnogo-dogovoru>
15. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина. К.: Кондор, 2004. 432 с.
16. Заболотна Н. Колективний договір: деякі проблеми юридичної техніки творення та тлумачення. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2017/aug/5682/vnulpurn201685564.pdf>
17. Завіновська Г. Т. Економіка праці і соціально-трудова відносина. К.: КНЕУ, 2010. 299 с.
18. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
19. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Закони України. Т.8. Ін-т законодавства. К., 1997. С.210-218.
20. Закон України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року № 436. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>
21. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.92 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
22. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
23. Запитували – відповідаємо: особливості організації роботи вчителів в умовах воєнного стану. URL: <https://pon.org.ua/novyny/9391-zapytuvaly-vidpovidaiemo-osoblyvosti-organizacii-roboty-vchyteliv-v-umovakh-voiennoho-stanu.html>
24. Захарчин Г.М. Проблеми управління. URL: [http://vlp.com.ua/files/19\\_32.pdf](http://vlp.com.ua/files/19_32.pdf)

- 25.Кадомцева С.В. Економічні основи соціального захисту.- К.: ЦУЛ, 2009. 248 с.
- 26.Каракасіди О.Ф., Ліхашева П.І. Колективні договори як локальні акти трудового законодавства. URL: [http://www.pjv.nuoua.od.ua/v6\\_2020/12.pdf](http://www.pjv.nuoua.od.ua/v6_2020/12.pdf)
- 27.Качан В. П., Шушпаков Д. Г. Управління трудовими ресурсами. К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2003.- 257с.
- 28.Качан Є.П., Дяків О.П., Островецький В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. К.:Знання, 2008. 407 с.
- 29.Кіслов С. Контроль за діяльністю управління державної охорони України // Підприємництво, господарство і право. 2009. №2. С.20-24.
- 30.Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- 31.Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-24). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
- 32.Кодекс України про працю: станом на 15 вересня 2004 р. К.: Велес, 2004. 96 с.
- 33.Колективний договір: врахуйте зміни 2022 року. URL: <https://prokadry.com.ua/article/3687-qqq-17-m4-pitannya-trudovih-vdnosin-u-kolektivnomu-dogovor>».
- 34.Колективний договір: деякі особливості укладення, внесення змін та доповнень. URL: <https://pon.org.ua/pravovy-zahyst/2941-kolektivnij-dogovir-deyaki-osoblivosti-ukladennya.html>
- 35.Колективний договір: поняття, порядок укладення. URL: <https://kremenetska.gromada.org.ua/news/1607693744/>
- 36.Колосниця М. Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини. К.: Магістр, 2008. - 336 с.
- 37.Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. К.: КНЕУ, 2003. 230 с.

38. Конституція України. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
39. Крамаренко В.І., Холода Б.І. Управління персоналом фірми. К.: ЦУЛ, 2003. 426 с.
40. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. К.: Кондор, 2005. 308 с.
41. Литвак Б.Г. Управлінські рішення. М.: ИНФРА-М, 2008. 247с.
42. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Львів: Новий світ-2000. К.: Знання, 2008. 248 с.
43. Малиновський В.Я. Словник термінів і понять з державного управління. К.: Знання, 2005. 254 с.
44. Методичні рекомендації та роз'яснення з питань укладення колективних договорів комунальних некомерційних підприємств. URL:  
[https://auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-795/19289-b\\_coll\\_dogovor\\_ua\\_v105\\_03\\_03\\_2020.pdf](https://auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-795/19289-b_coll_dogovor_ua_v105_03_03_2020.pdf)
45. Нова І. Як організувати освітній процес в умовах війни: організація роботи вчителя, проведення занять та оцінювання учнів. URL:  
<https://svoboda.te.ua/yak-organizuvaty-osvitnij-proczes-v-umovah-vijny-organizacziya-roboty-vchytelya-provedennya-zanyat-ta-oczinyuvannya-uchniv/>
46. Новий Закон «Про колективні угоди та договори» посилить захист роботодавців та працівників. URL:  
<https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=3c568c64-b46a-4872-83cf-32af4d943bd3&title=NoviiZakonproKolektivniUgodi&isSpecial=true>
47. Нормативно-правові акти з питань соціального діалогу. URL:  
<https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e10817c7-5b4f-4b32-af9c->

- a5d7cc93d16e&title=NormativnopravovaBazaZPitanSotsialnogoDialogu&isSpecial=true
48. Овдіюк О.М. Управлінські рішення в технології менеджменту підприємств. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7120>
49. Особливості роботи шкіл під час війни – відповіді на запитання від освітнього омбудсмена. URL: <https://nus.org.ua/questions/osoblyvosti-roboty-shkil-pid-chas-vijny-vidpovidi-na-zapytannya-vid-osvitngo-ombudsmena/>
50. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. Житомир: ЖІТІ, 2000. 303 с.
51. Покришка В.О. Колективний договір як засіб досягнення соціального миру. URL: [http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/2965/Kolektyvnyi%20dohovir%20yak%20zasib%20dosiahnennia%20sotsialnoho%20myru\\_%20Pokryshka\\_2008.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/2965/Kolektyvnyi%20dohovir%20yak%20zasib%20dosiahnennia%20sotsialnoho%20myru_%20Pokryshka_2008.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
52. Поліщук М.П. Управління персоналом.- К.: Кондор, 2010.- 384 с.
53. Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 року № 225. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF#Text>
54. Пономаренко В.С. Стратегічне управління підприємством. Х.: Основа, 2009. 620 с.
55. Порядок ухвалення та дії колективного договору. URL: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_32028](https://minjust.gov.ua/m/str_32028)
56. Посилення захисту роботодавців та працівників: деталі закону «Про колективні угоди та договори». URL: <https://porady.org.ua/posylennya-zakhystu-robotodavtsiv-ta-pratsivnykiv-detali-zakonu-pro-kolektyvni-uhody-ta-dohovory>
57. Потопахіна О.М. Колективний договір як джерело трудового права. URL:

[http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/11099/Potopahina%202012\\_11\\_30\\_%D0%A2%D0%BE%D0%BC%201\\_%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B8%20%D0%B7%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0-261.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/11099/Potopahina%202012_11_30_%D0%A2%D0%BE%D0%BC%201_%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B8%20%D0%B7%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0-261.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

58. Правові засади та існуючі практики колективних переговорів в Україні.  
URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_205656.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_205656.pdf)
59. Президент підтримав законодавчі зміни щодо колективних договорів.  
URL: [https://biz.ligazakon.net/news/211460\\_prezident-pdtrimav-zakonodavch-zmni-shchodo-kolektivnikh-dogovorv](https://biz.ligazakon.net/news/211460_prezident-pdtrimav-zakonodavch-zmni-shchodo-kolektivnikh-dogovorv)
60. Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. Одеса, 2013. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1729/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D1%87%20%D0%94.%20%D0%92..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
61. Про основні завдання колективно-договірної роботи на 2023 рік. Постанова від 31.10.2022. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v12\\_1580-22#Text](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v12_1580-22#Text)

62. Про соціальний діалог в Україні. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
63. Профспілки на захисті: як пропонують змінити правила укладення колективних договорів. URL: <https://mind.ua/openmind/20245936-profspilki-na-zahisti-yak-proponuyut-zminiti-pravila-ukladennya-kolektivnih-dogovoriv>
64. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. - К.: КНЕУ, 2010.- 392с.
65. Самолюк Н.М., Юрчик Г.М. Стан та проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні. URL: [https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/14706/1/47Samoliuk%20N.M\\_Iurchik%20G.M\\_Stan%20ta%20problemi%20kolektivno-dogov%D1%96rnogo%20regulivannia.pdf](https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/14706/1/47Samoliuk%20N.M_Iurchik%20G.M_Stan%20ta%20problemi%20kolektivno-dogov%D1%96rnogo%20regulivannia.pdf)
66. Сидоренко А.О., Чорній В.В. Сучасні методи управління персоналом підприємства. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/193078>
67. Синкова О. До питання правового забезпечення внутрішнього контролю та підзвітності в органах виконавчої влади // Підприємництво, господарство і право. 2009. №2. С.28-32.
68. Сладкевич В.П. Сучасний менеджмент організацій. К.: МАУП, 2007. 488 с.
69. Словник іншомовних слів / за ред. О.С.Мельничука.- К.: Головна редакція УРЕ, 1994.- 776с.
70. Смолярова М.Л., Бодзяк А.С. Проблеми трудового законодавства в контексті регулювання правової регламентації колективних договорів. URL: [http://lsej.org.ua/1\\_2020/27.pdf](http://lsej.org.ua/1_2020/27.pdf)
71. Смутіна Я.В. До питання визначення сфери дії колективних договорів та угод. URL: [http://kul.kiev.ua/images/chasop/2010\\_2/186.pdf](http://kul.kiev.ua/images/chasop/2010_2/186.pdf)
72. Соціальний діалог у сфері праці: право голосу та можливість вибору для жінок і чоловіків. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_120507.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_120507.pdf)

- 73.Сушинський О.І. Контроль у сфері публічної влади: теоретико-методологічні та організаційно-правові аспекти. Львів: Тріада-Плюс, 2009. 468 с.
- 74.Тарнавська Н.П., Пушкар Р.М. Менеджмент: Теорія та практика. – Тернопіль: Карт-бланш, 2007. - 398 с.
- 75.Усі роботодавці матимуть право укладати колдоговори: подробиці нового закону від Мінекономіки. URL: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/79216-usi-robotodavci-matimut-pravo-ukladati-koldogovori-podrobici-novogo-zakonu-vid-minekonomiki>
- 76.Храбатин О. Ефективність колективного договору як показник реалізації колективно-договірного регулювання. URL: <http://pgr-journal.kiev.ua/archive/2021/3/24.pdf>
- 77.Шабанов Р., Новіков Д. Міжнародний колективний договір як джерело трудового права у сфері зайнятості населення. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/bitstream/123456789/1562/1/%D0%A8%D0%B0%D0%B1%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%20%D0%A0.%20%D0%86.%2C%20%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%BA%D0%BE%D0%B2%20%D0%94.%20%D0%9E.%20%D0%9C%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%D1%80%20.pdf>
- 78.Шевчук П. І. Соціальна політика. Львів: Світ, 2003. 400 с.
- 79.Шестак В.С. Державний контроль в сучасній Україні (теоретико-правові питання). Харків, Видавнича група “Основа”, 2007. 195 с.
- 80.Щокін Г.В., Головатий М.Ф., Антонюк О.В. Менеджмент. К.: МАУП, 2007. 816 с.



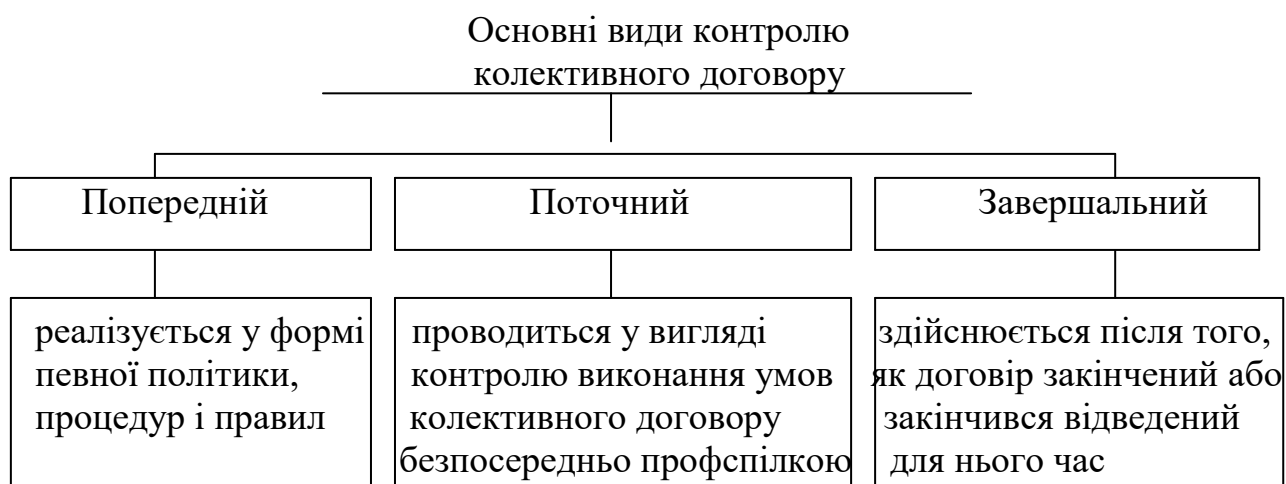


Рисунок 1.1. Основні види контролю за часом здійснення

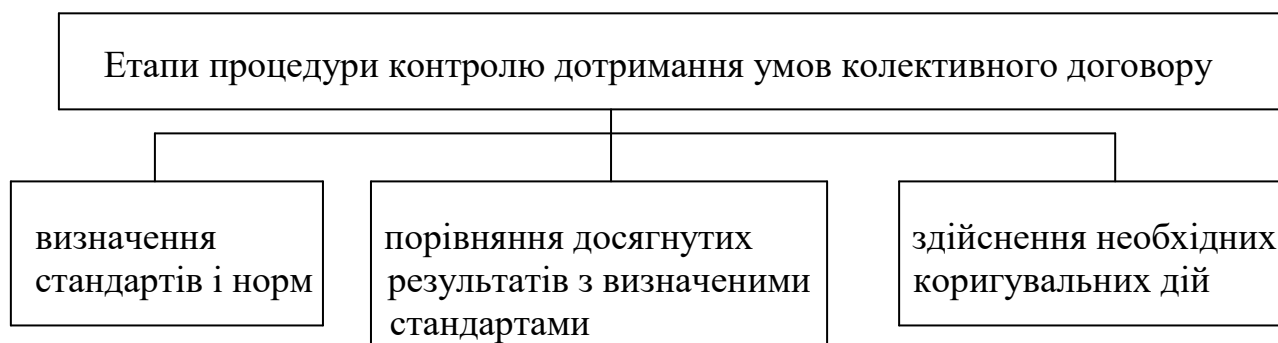


Рисунок 1.2. Етапи процедури контролю дотримання умов колективного договору

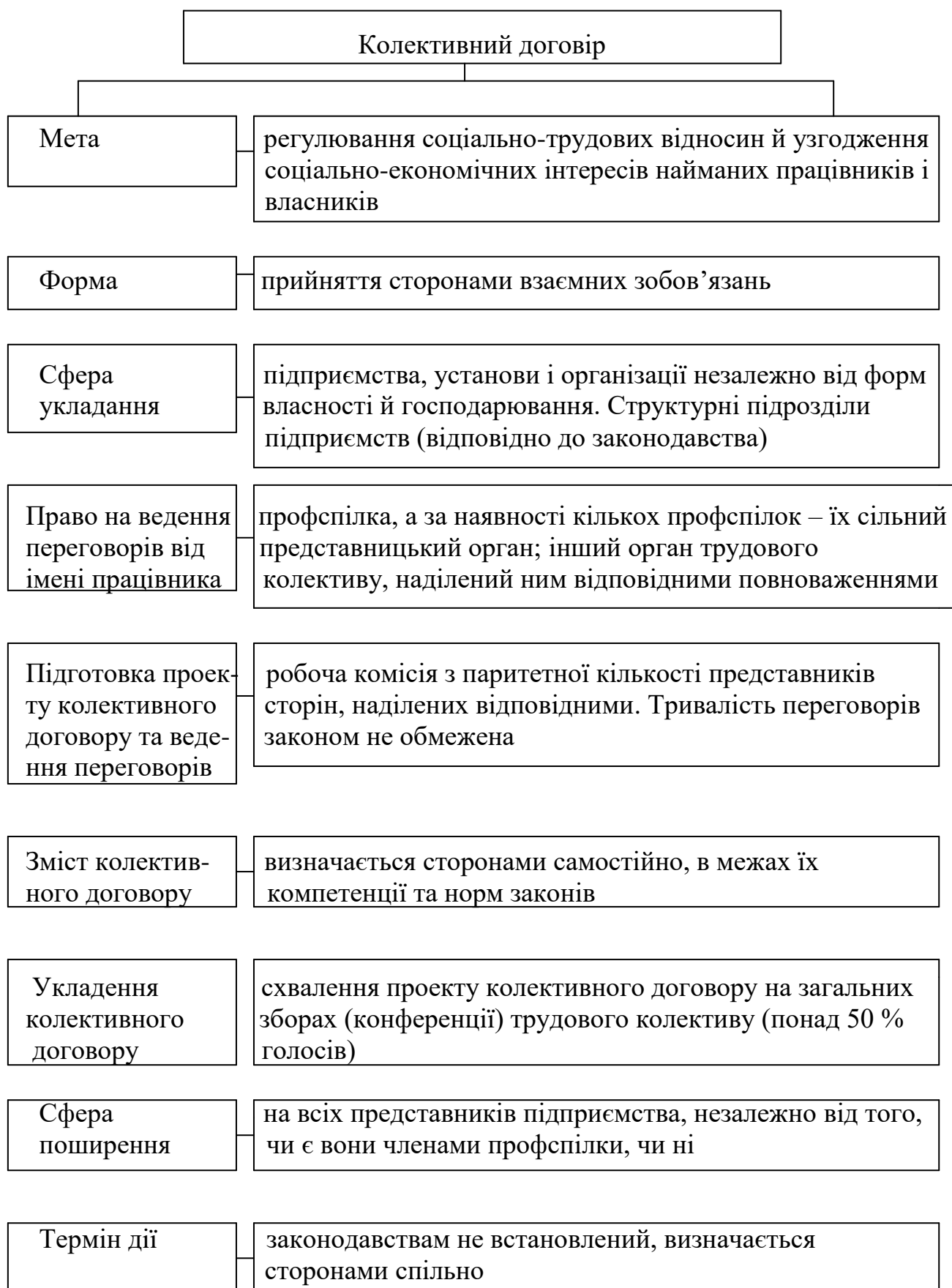


Рисунок 1.3. Структурна схема колективного договору

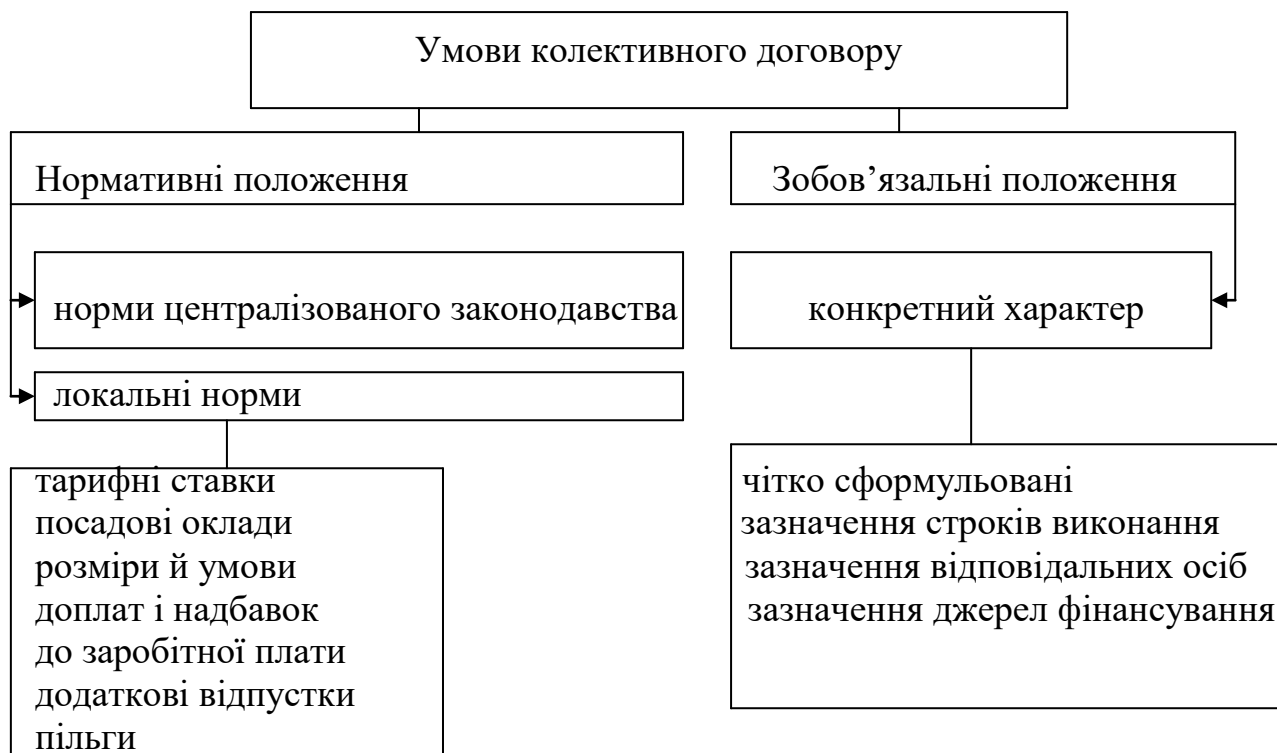


Рисунок 2.1. Умови колективного договору за характером і правовою природою

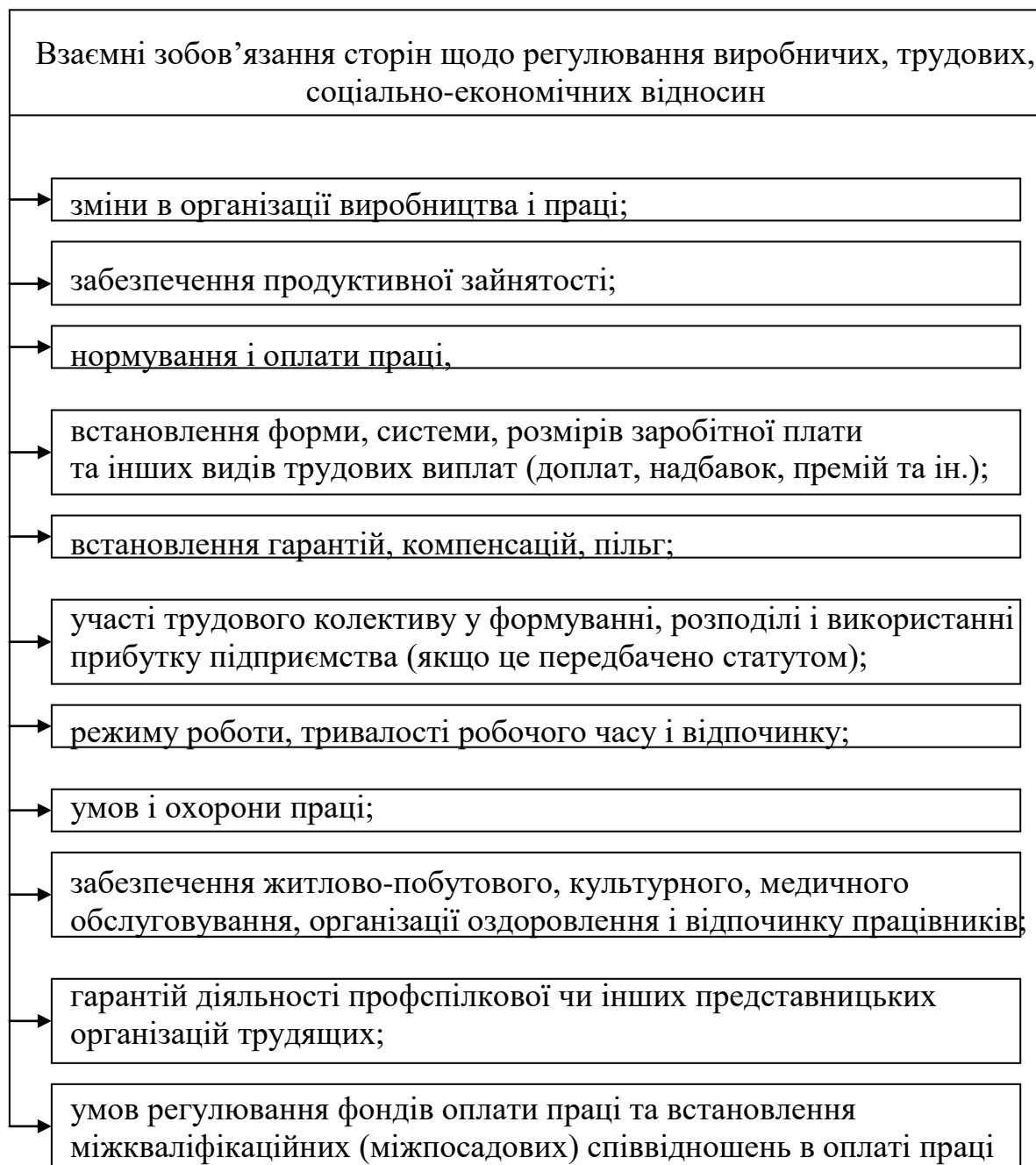


Рисунок 2.2. Взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин

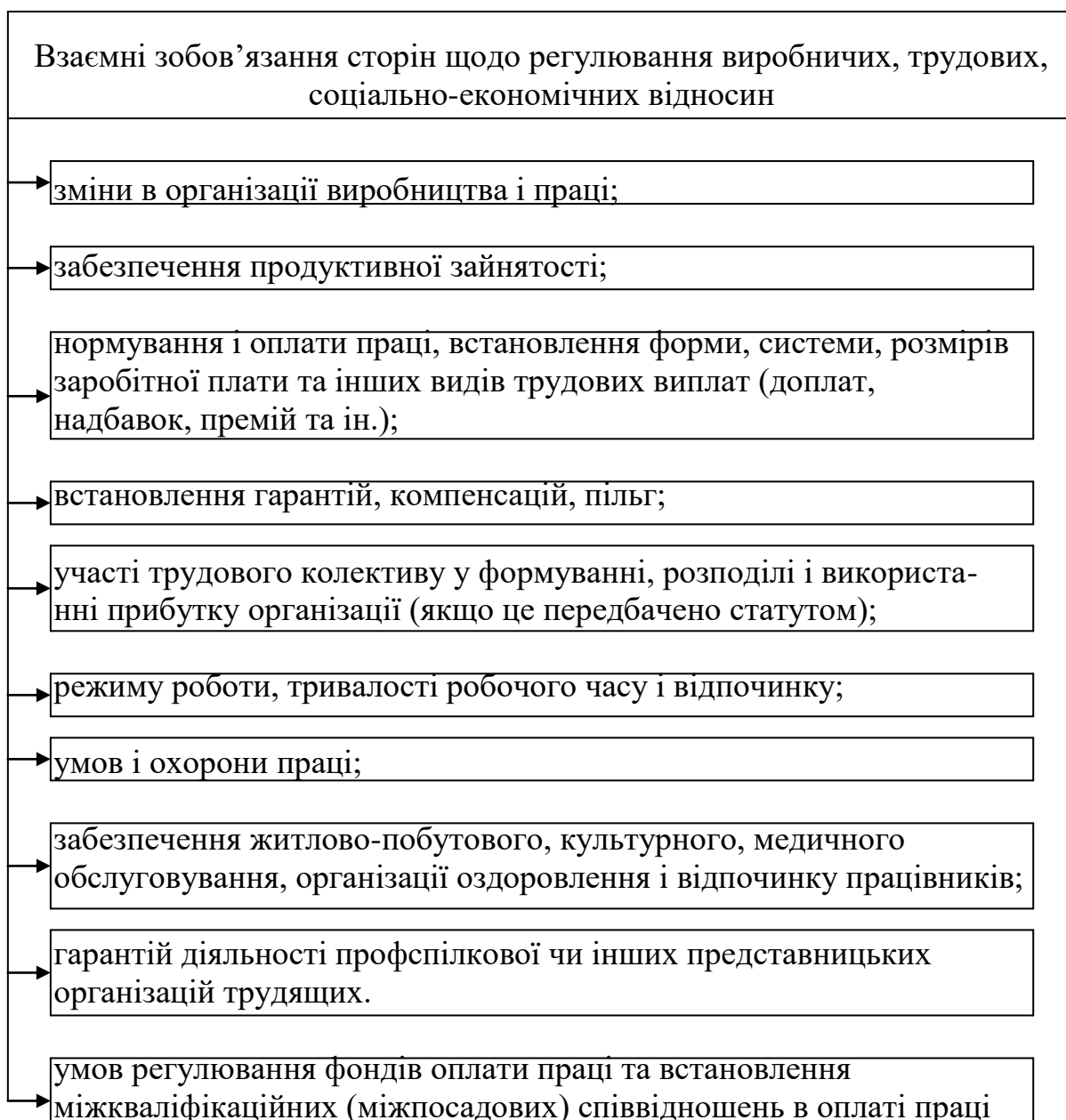


Рисунок 2.3. Взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин

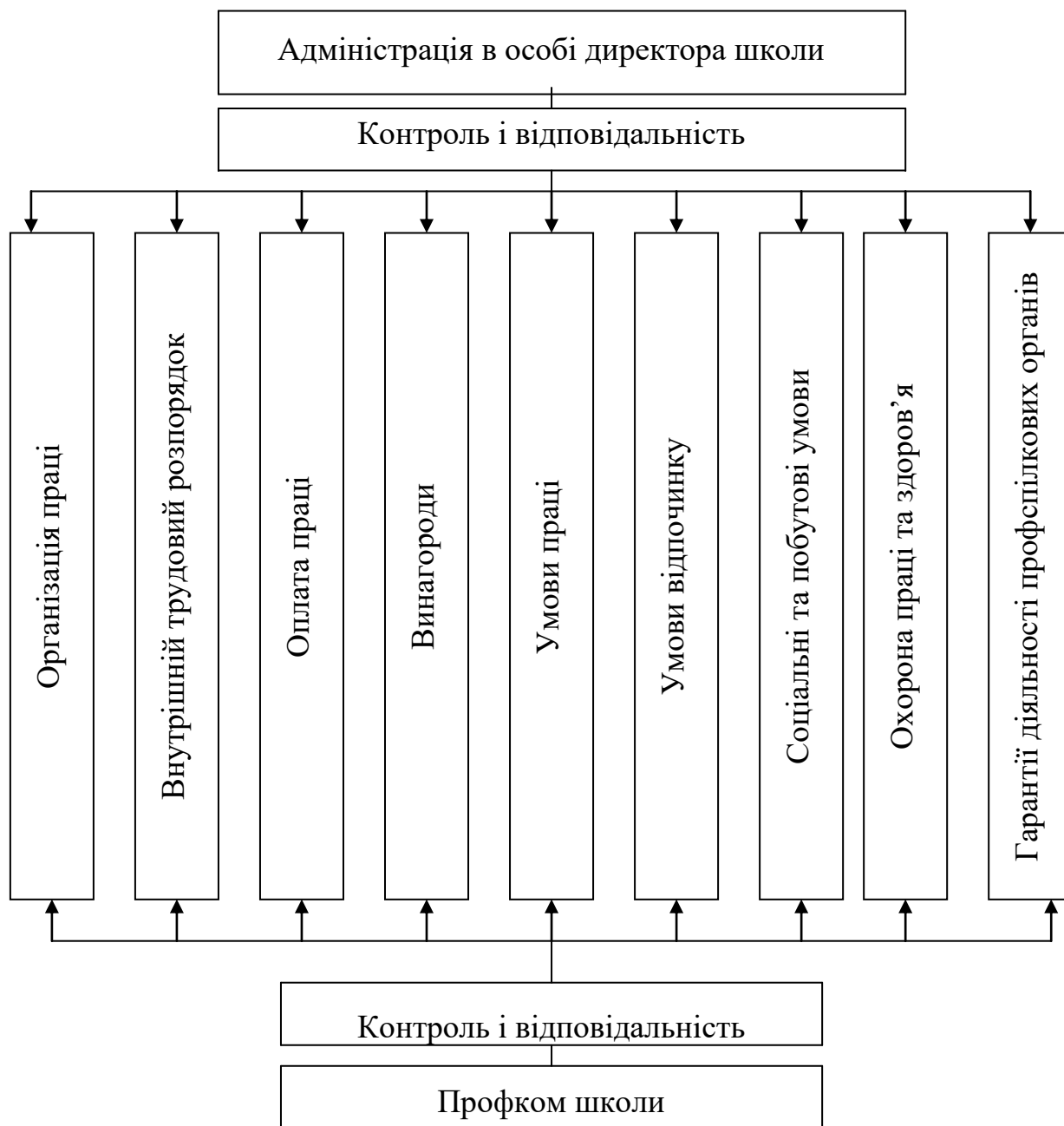


Рисунок 3.1. Основні об'єкти контролю за дотриманням умов колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 1 Чернівецької міської ради

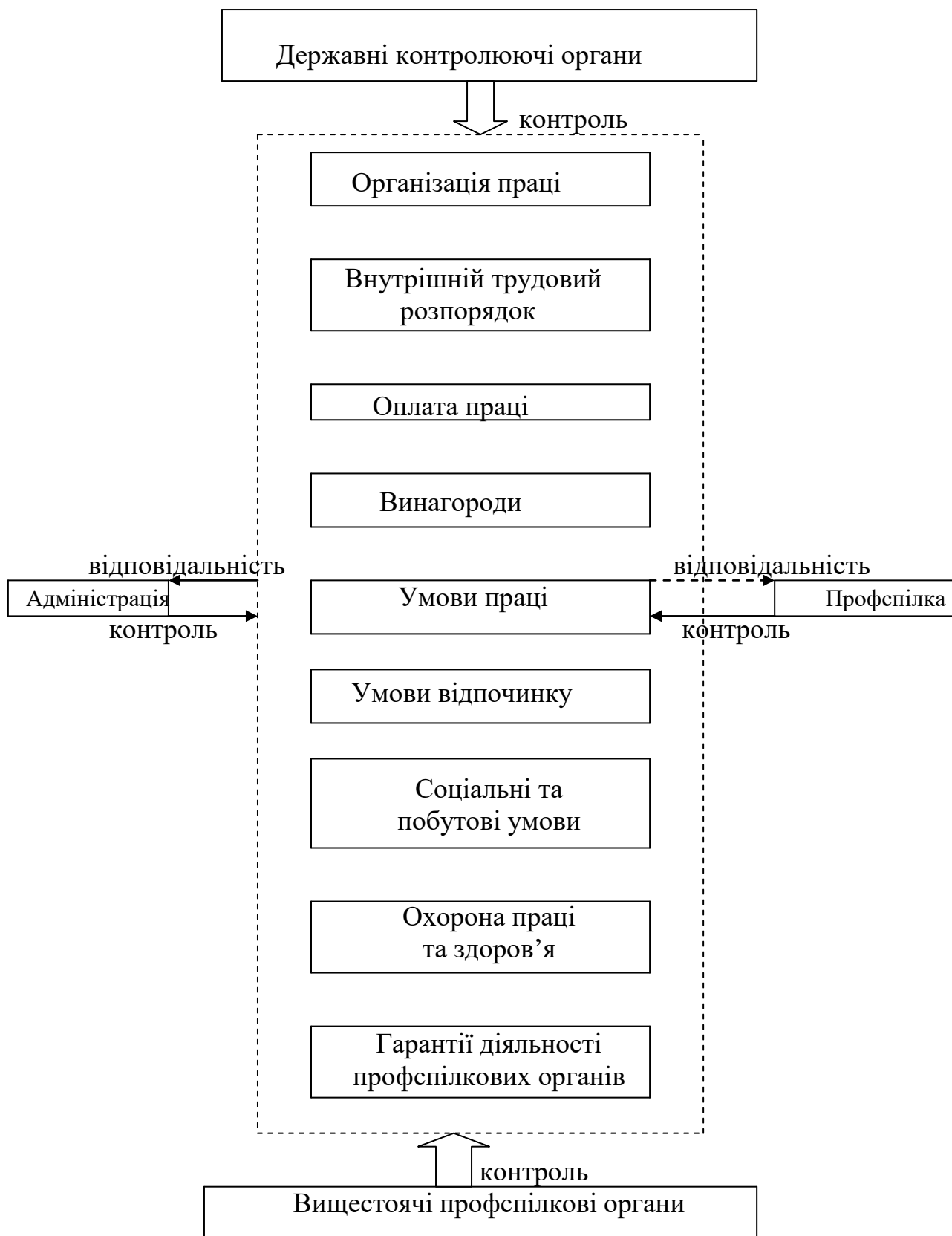


Рисунок 3.2. Модель оптимізації контролю дотримання умов колективного договору Чернівецької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 Чернівецької міської ради

Таблиця 1.1

Зобов'язання сторін, що укладають колективний договір навчального закладу

№ пп	Адміністрація	Профком	Трудовий колектив вчителів (викладачів) і співробітників
1	забезпечує своєчасне виконання зобов'язань, покладених на неї згідно з колективним договором і один раз у півріччя доповідає на розширеному засіданні профкому про хід виконання договору;	здійснює постійний контроль за своєчасним виконанням передбачених колективним договором заходів;	зобов'язується здійснювати заходи щодо забезпечення виконання колективного договору;
2	надає профкому для ведення профспілкової роботи відповідно до Закону України "Про профспілки" транспортні засоби, приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням та охороною;	організовує спільно з адміністрацією виконання всіх взаємних зобов'язань;	зобов'язується заслуховувати (у разі необхідності) питання про відповідальність осіб, з вини яких не виконується договір
3	забезпечує проведення бухгалтерських операцій, пов'язаних з утриманням і перерахуванням членських внесків у безготівковому порядку на рахунок профспілкового комітету	Заслуховує посадових осіб про хід виконання колективного договору і вимагає усунення недоліків	



Колективний договір