

## Альтернатива профспілці на підприємстві

За відмову від створення профспілки як працівникам, так і їх роботодавцеві, **нічого не загрожує**. На них усе так само поширюватимуться трудове законодавство і колективний договір.

**Але взагалі відмовитися від створення органу — представника трудового колективу не можна.** У такому разі трудовий колектив може обрати собі інший орган, який представлятиме його інтереси.

Тільки врахуйте, що ці «виборні» повноваження, а також сам орган, що має право представляти інтереси трудового колективу, мають бути прописані в статуті або іншому установчому документі з урахуванням вимог трудового законодавства ([п. 3.5 Положення, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 24.04.2001 р. № 92](#)).

Зазвичай іншим органом-представником стає **Рада трудового колективу**. Саме з нею роботодавцеві доведеться погоджувати список питань, що стосуються відносин з працівниками.

Перелік питань, які координує на підприємстві Рада трудового колективу, наведемо в таблиці нижче.

**Таблиця 1. Що погоджують з Радою трудового колективу**

Предмет погодження	Підстава
Ведення переговорів з розробки й укладення колективного договору як одна зі сторін*	<a href="#">ст. 12, 14 КЗпП</a> , <a href="#">ст. 3 Закону № 3356</a> **
<i>* Обирати свого представника для підписання колективного договору трудовий колектив має право тільки за відсутності профспілки на підприємстві (ст. 12 КЗпП, ст. 3 Закону № 3356, лист Мінсоцполітики від 06.04.2016 р. № 506/18/93-16).</i> <i>** Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. № 3356-XII.</i>	
Контроль за виконанням колективного договору, якщо такий орган безпосередньо брав участь в укладенні колективного договору як одна зі сторін	<a href="#">ст. 19 КЗпП</a>
Розірвання трудового договору з керівником, якщо той порушив законодавство про працю, про колективні договори і угоди	<a href="#">п. 4 ст. 36 КЗпП</a>

Розірвання трудового договору за підставами, передбаченими <a href="#">пп. 1, 2 — 5, 7 ст. 40 КЗпП</a> і <a href="#">пп. 2, 3 ст. 41 КЗпП</a> , якщо працівник, що звільняється, входить до складу виборних органів підприємства	<a href="#">ст. 43 КЗпП</a>
Установлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня*	<a href="#">ст. 52 КЗпП</a>
<i>* Такі нюанси обговорюються при укладенні колективного договору (ст. 7 Закону № 3356) або прописуються в іншому внутрішньому документі підприємства.</i>	
Введення підсумованого обліку робочого часу, погодження графіків роботи (змінності), тривалості роботи*	<a href="#">ст. 61 КЗпП</a>
<i>* У разі відсутності профспілки це питання може бути врегульоване колективним договором (п. 2 Методрекомендацій, затверджених наказом Мінпраці від 19.04.2006 р. № 138).</i>	
Установлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня*	<a href="#">ст. 52 КЗпП</a>
Режим роботи підприємства*	<a href="#">ст. 64, 66, 67, 69, 183 КЗпП</a>
<i>* Такі нюанси обговорюються при укладенні колективного договору (ст. 7 Закону № 3356) або прописуються в іншому внутрішньому документі підприємства.</i>	
Затвердження графіка черговості надання щорічних відпусток	<a href="#">ст. 79 КЗпП</a> , <a href="#">ст. 10 Закону про відпустки</a> *
<i>* Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 р. № 504/96-ВР.</i>	
Перенесення щорічної відпустки на інший строк за ініціативою роботодавця	<a href="#">ст. 80 КЗпП</a> , <a href="#">ст. 10 Закону про відпустки</a>
Введення, зміна і перегляд норм праці*	<a href="#">ст. 86 КЗпП</a>
Перелік категорій працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення*	<a href="#">ч. 2 ст. 11 Закону України від 12.01.2012 р. № 4312-VI</a>
Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови введення і розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат*	<a href="#">ст. 96, 97 КЗпП</a>

<i>* Такі нюанси обговорюються при укладенні колективного договору (ст. 7 Закону № 3356) або прописуються в іншому внутрішньому документі підприємства.</i>	
Установлення строків виплати зарплати та розміру зарплати за першу половину місяця	<a href="#">ст. 115 КЗпП</a>
Установлення колективної (бригадної) матеріальної відповідальності*	<a href="#">ст. 135<sup>2</sup> КЗпП</a>
<i>* Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством і всіма членами колективу (бригади).</i>	
Правила внутрішнього трудового розпорядку	<a href="#">ст. 142 КЗпП</a>
Розгляд питань про порушення трудової дисципліни замість накладення дисциплінарного стягнення	<a href="#">ст. 152 КЗпП</a>
Контроль за дотриманням усіма працівниками законодавства про охорону праці	<a href="#">ст. 160 КЗпП</a>
Участь у вирішенні трудових спорів	<a href="#">ст. 224, 226 КЗпП</a>
Наказ про зменшення коефіцієнта коригування середньої зарплати	<i>лист Мінсоцполітики від 27.10.2016 р. № 1491/13/8416*</i>
<i>* Подробиці — у статті «Відпускний» коефіцієнт коригування: запитували? Відповідаємо!» (журнал «Бухгалтер 911», 2019, № 21)</i>	
Установлення матеріальної відповідальності працівників, винних у заподіянні збитків, понесених підприємством	<a href="#">ст. 252<sup>5</sup> КЗпП</a>

Раз Рада трудового колективу така потрібна, давайте з'ясуємо, який порядок її формування.

## Обираємо Раду трудового колективу

Трудовий колектив повинен обирати свого представника (наприклад, Раду трудового колективу) **самостійно**. Хоча якщо на підприємстві один працівник — він сам буде представником своїх інтересів. Ось тільки як це зробити?

На сьогодні є лише один спеціальний нормативно-правовий акт, що регламентує діяльність трудових колективів, — [Закон № 9500](#) \*. Але цей документ був прийнятий ще за часів СРСР і безнадійно застарів. Застосувати більшість його норм до сьогоднішніх реалій буде важко. У цьому випадку згодилися б [ст. 252<sup>2</sup> — 252<sup>3</sup> КЗпП](#), у яких були прописані повноваження загальних зборів (конференції) трудового колективу у сфері праці та повноваження Ради трудового колективу відповідно. Але вони давно виключені з [КЗпП](#). Та й [Закон України «Про підприємства в Україні» від 27.03.91 р. № 887-XII](#), який містив порядок формування і загальні права уповноваженого трудовим колективом органу, теж утратив чинність. Тому відповіді на свої запитання переважно шукатимемо в інших нормативних документах. Розпочнемо із загальних моментів.

\* [Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17.06.83 р. № 9500-X](#).

**Трудовий колектив.** Це громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на підставі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством ([ст. 252<sup>1</sup> КЗпП](#)). Сюди ж зараховуємо працівників-сумісників, сезонних і тимчасових працівників, працівників, які виконують роботу вдома, тощо. А ось стажисти і практиканти до цієї групи не потраплять.

Кількість працівників, які можуть складати трудовий колектив, законодавством не обмежено. А отже, до нього може входити як один працівник (наприклад, якщо він працює у ФОП), так і більша кількість.

Тут є один **нюанс**. Особи, що входять до апарату управління підприємством (керівник підприємства, власники — члени дирекції тощо), також працюють на підставі трудових договорів. Але вважаємо, що відносити їх до трудового колективу буде не зовсім правильно, оскільки інтереси таких осіб не збігаються з інтересами інших працівників підприємства. Співробітники апарату управління, швидше, належать до органу, який представляє роботодавця. Хоча ні [ст. 252<sup>1</sup> КЗпП](#), ні [п.п. 2.2.2 Положення № 66](#) \*\* жодних винятків у цьому випадку не роблять.

\*\* Затверджено [наказом Національної служби посередництва і примирення від 26.09.2014 р. № 66](#).

**Обираємо представника.** Повноваження трудових колективів здійснюються через загальні збори (конференції) трудових колективів ([ст. 19 Закону № 9500](#), [п.п. 2.2.10 Положення № 66](#)). Тому саме на загальних зборах (конференції) трудовий колектив може обрати Раду трудового колективу.

На конференцію трудового колективу збираються не самі працівники підприємства, а їх представники.

Конференція проводиться у випадку, якщо скликати загальні збори складно через багатозмінність або територіальну відокремленість цехів, відділів, дільниць та інших структурних підрозділів підприємства (ст. 20 Закону № 9500, п.п. 2.2.5 Положення № 66). Порядок обрання представників визначає трудовий колектив.

Збираються загальні збори за ініціативою групи найманих працівників (окремої категорії найманих працівників), а також за пропозицією не менше третини від загальної кількості працюючих штатних найманих працівників підприємства (п.п. 2.2.3 Положення № 66). Інформація про скликання загальних зборів (конференції) найманих працівників доводиться до відома найманих працівників і адміністрації підприємства не пізніше ніж **за 7 календарних днів** до їх проведення із зазначенням часу, місця проведення загальних зборів (конференції), питань, які передбачається винести на їх обговорення (пп. 2.2.4, 2.2.6 Положення № 66).

**Важливо!** Загальні збори вважаються правомочними, якщо в них бере участь **більше половини загальної кількості членів колективу**, а конференція — не менше 2/3 делегатів (ст. 20 Закону № 9500, п.п. 2.2.8 Положення № 66).

Усі рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу (у тому числі про наділення Раді трудового колективу представницькими функціями) приймаються **відкритим голосуванням більшістю голосів** членів колективу, присутніх на зборах (конференції) (ст. 31 Закону № 9500, п.п. 2.2.12 Положення № 66).

Оформляють такі рішення **протоколом**, який підписують голова і секретар загальних зборів (конференції) найманих працівників (п.п. 2.2.13 Положення № 66).

До протоколу додаються матеріали реєстрації їх учасників (реєстраційний лист учасників загальних зборів або реєстраційний лист делегатів конференції).

Протокол направляється роботодавцеві або уповноваженій ним особі (п. 4.1 Положення № 66).

Після прийняття рішення загальним зборам залишиться:

— сформувати Раду трудового колективу;

— затвердити Положення про Раду трудового колективу, у якому прописати склад, чисельність, строк діяльності та повноваження такого органу (їх визначає сам трудовий колектив, оскільки в законодавстві вони не прописані).

Зазначимо тільки, що згідно зі [ст. 20 Закону № 9500](#) строк, на який обирається представницький орган, може становити не більше 2 років.

Порядок проведення загальних зборів, а також створення органу-представника, його повноваження мають бути прописані в статуті підприємства. А розмежування повноважень трудового колективу і його виборного органу (Ради трудового колективу) — у колективному договорі.

## Якщо Раду не обирати

Якщо трудовий колектив невеликий, немає сенсу створювати його представницький орган. Для того, щоб виконати вимоги трудового законодавства, достатньо буде рішення загальних зборів трудового колективу. Порядок проведення зборів описаний вище. Він складається з 5 етапів:

- скликати загальні збори трудового колективу;
- обговорити питання, що потребують погодження;
- винести рішення;
- оформити рішення протоколом;
- повідомити про рішення роботодавцеві.

У такому разі ніхто не зможе посперечатися з тим, що інтереси трудового колективу не були дотримані.