

Рада трудового
колективу

ч.1 ст.245

КЗпП

Кодекс законів про працю України

Стаття 245. Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями

- Працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створювати умови, які б забезпечували участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Службові особи підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений строк розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи.


(Стаття 245 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР N від 27.02.85, N від 27.05.88; Законом N від 05.07.95)

Повноваження
трудоного
колективу
незалежно від його
організаційно-
правової форми:

- вирішує питання про необхідність укладання з адміністрацією колективного договору, розглядає і затверджує його проект;
- розглядає і вирішує питання самоуправління трудового колективу згідно із статутом підприємства;
- визначає перелік і порядок надання працівникам підприємства соціальних пільг із фондів трудового колективу, матеріальному і моральному стимулюванні продуктивної праці;
- визначає і регулює форми і умови діяльності на підприємстві суспільних установ;
- вирішує інші питання згідно із колективним договором.
-




Повноваження
трудоного
колективу за
участю власника
чи
уповноваженого
ним органу:

- вирішення питань соціального розвитку;
 - поліпшення умов праці, життя і здоров'я членів трудового колективу;
 - гарантії обов'язкового медичного страхування членів трудового колективу та їхніх сімей;
 - складання плану соціального розвитку підприємства на перспективу;
 - створення для всіх працівників на підприємстві безпечних і нешкідливих умов праці;
 - можливе запровадження додаткових відпусток, скороченого робочого дня та системи заохочення сумлінно працюючим членам колективу.
- 

Стаття

5 Європейської
соціальної
хартії від
03 травня 1996
року

- проголошує право всіх працівників та роботодавців на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, та жодним чином не вказує, що працівники можуть об'єднуватися лише у профспілки. Міжнародні норми вимагають від держави забезпечити рівність прав між представниками профспілок та іншими представниками трудящих.



Специфіка трудового колективу як органу самоврядного колективного суб'єкта трудового права в тому, що його повноваження реалізуються на широкій демократичній основі!!!

- Рада трудового колективу є колегіальним представницьким органом громадського самоврядування, створеним для здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників підприємства/установи.

Органи трудового колективу

- **Повноваження трудових колективів здійснюються безпосередньо загальними зборами (конференцією) трудового колективу або їх виборними органами - радою трудового колективу та іншими відповідними органами.**

1) Загальні збори (конференція) трудового колективу:

- вищим органом трудового колективу є загальні збори трудового колективу – основна форма реалізації колективом його повноважень;
- обирають Раду трудового колективу (РТК) і заслуховують звіти про її діяльність;
- наділяють професійні спілки правом представництва трудового колективу;
- розглядають і затверджують проект колективного договору;
- затверджують за поданням адміністрації правила внутрішнього трудового розпорядку;
- обирають представників до ради трудового колективу, установи;
- приймають рішення про оголошення страйку;
- інші питання згідно із колективним договором;
- Порядок діяльності загальних зборів (конференції) трудового колективу:
- загальні збори (конференція) трудового колективу скликаються РТК у разі необхідності, але не менше ніж два рази на рік;
- збори (конференція) вважаються правомочними, якщо в них приймають участь більше половини від загального, числа членів колективу (не менше 2/3 делегатів);
- на розгляд зборів виносяться питання за ініціативою РТК, адміністрації, професійної спілки та інших суспільних організацій, окремих членів колективу.
- Загальні збори трудового колективу є основною організаційною формою здійснення трудовими колективами своїх повноважень.
- Конференція трудового колективу – це форма самоуправління, за якою трудовий колектив у зв'язку з багато чисельністю представляють не всі його члени, а лише делегати (в тому числі від цехів, відділень, представництв тощо). Порядок і склад делегацій визначаються радою трудового колективу (РТК);

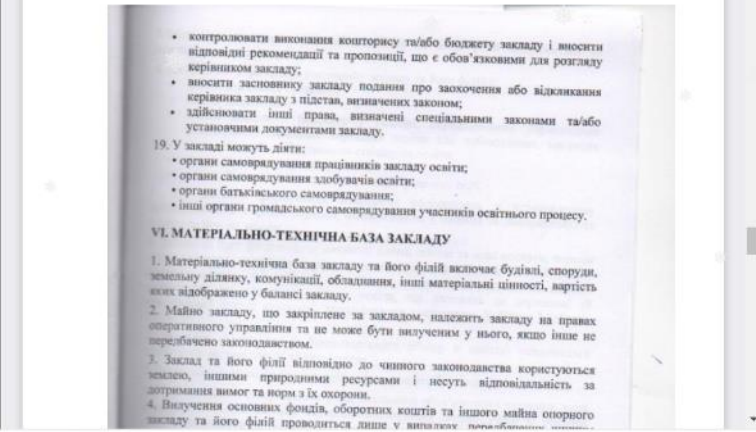
2) Рада трудового колективу (РТК):

- Рада трудового колективу (РТК) – виборний орган трудового колективу, склад, чисельність, строк діяльності і повноваження якого визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу;
- **Ознаки Ради трудового колективу:**
- як правило, повноваження РТК носять організаційний і контрольний характер по відношенню рішень, які приймаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу;
- РТК здійснює повноваження трудового колективу за період між його загальними зборами (які скликаються у разі необхідності, але не менше ніж два рази на рік) і підзвітна загальним зборам;
- член РТК не може бути переведений на іншу роботу, звільнений, до нього не може бути застосоване дисциплінарне стягнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу без згоди РТК;
- рішення РТК, прийняті згідно із її повноваженнями, обов'язкові для адміністрації;
- РТК обирається на строк до двох років таємним голосуванням на загальних зборах;
- загальні збори визначають також її чисельність. Число представників адміністрації в раді трудового колективу не повинно перевищувати $\frac{1}{4}$ від загального складу;
- на наступних виборах РТК оновлюється на $\frac{1}{3}$ від свого складу.

vd_reestr_nkmr_20210105.pdf | ч. 1 ст. 245 КЗпП - Пошук Google | трудовий колектив - Пошук Google | Якщо немає профспілки: чим | Статут опорного закладу 2021

Не конфіденційний | yanivschool.kl.com.ua/statut-opornogo-zakladu-2021/

Додатки | Новини | DropMeFiles - Бесп... | Gmail | liskevuch1975@ukr... | Zoom | Teams | Movies | Facebook | OneDrive | Google Earth | Календар | YouTube | Карти | Список читання



19. У закладі можуть діяти:

- органи самоврядування працівників закладу освіти;
- органи самоврядування здобувачів освіти;
- органи батьківського самоврядування;
- інші органи громадського самоврядування учасників освітнього процесу.

VI. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНА БАЗА ЗАКЛАДУ

1. Матеріально-технічна база закладу та його філій включає будівлі, споруди, земельну ділянку, комунікації, обладнання, інші матеріальні цінності, вартість яких відображено у балансі закладу.
2. Майно закладу, що закріплене за закладом, належить закладу на правах оперативного управління та не може бути вилученим у нього, якщо інше не передбачено законодавством.
3. Заклад та його філії відповідно до чинного законодавства користуються землею, іншими природними ресурсами і несуть відповідальність за дотримання вимог та норм з їх охорони.
4. Вилучення основних фондів, оборотних коштів та іншого майна опорного закладу та його філій проводиться лише у випадках *передбачених законодавством*.

(Загальна кількість переглядів - 145)

MITKA | СТАТУТ ОПОРНОГО ЗАКЛАДУ

ПОДІБНІ СТАТТІ

УДСЯО У ЛЬВІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Державна служба якості освіти презентує результати дослідження про якість освіти у сільських школах 30.12.2021

Підсумки сертифікації: пілотний проєкт отримує 12 балів 29.12.2021

Державна служба якості освіти інформує, як організувати інклюзивне навчання у 2022 році 29.12.2021

Державна служба якості освіти здійснюватиме процедуру акредитації освітньо-професійних програм фахової передвищої освіти 28.12.2021

НОВЕ НА САЙТІ

План підвищення кваліфікації педагогічних працівників філій на 2022 рік

Орієнтовний план підвищення кваліфікації

15:17 31.12.2021

ВАЖЛИВО!!!!

Відповідно до п.3.5 Положення, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 24.04.2001 року №92, сам орган і його повноваження мають бути прописані в Статуті закладу.

Що погоджують з Радою трудового колективу?

Предмет погодження	
Ведення переговорів з розробки й укладення колективного договору як одна зі сторін*	ст. 12, 14 КЗп, ст. 3 Закону №
* Обирати свого представника для підписання колективного договору трудовий колектив і відсутності профспілки на підприємстві (ст. 12 КЗпП, ст. 3 Закону № 3356, лист Мінсоцполіт 506/18/93-16).	
** Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. № 3356-XII.	
Контроль за виконанням колективного договору, якщо такий орган безпосередньо брав участь в укладенні колективного договору як одна зі сторін	ст. 19 КЗпП
Розірвання трудового договору з керівником, якщо той порушив законодавство про працю, про колективні договори і угоди	п. 4 ст. 36 КЗпП
Розірвання трудового договору за підставами, передбаченими пп. 1, 2 — 5, 7 ст. 40 КЗпП і пп. 2, 3 ст. 41 КЗпП, якщо працівник, що звільняється, входить до складу виборних органів підприємства	ст. 43 КЗпП
Установлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня*	ст. 52 КЗпП
* Такі нюанси обговорюються при укладенні колективного договору (ст. 7 Закону № 3356) ас іншому внутрішньому документі підприємства.	
Введення підсумованого обліку робочого часу, погодження графіків роботи (змінності), тривалості роботи*	ст. 61 КЗпП
* У разі відсутності профспілки це питання може бути врегульоване колективним договором 2 Методрекомендацій, затверджених наказом Мінпраці від 19.04.2006 р. № 138).	
Установлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня*	ст. 52 КЗпП
Режим роботи підприємства*	ст. 64, 66, 67,
* Такі нюанси обговорюються при укладенні колективного договору (ст. 7 Закону № 3356) ас іншому внутрішньому документі підприємства.	
Затвердження графіка черговості надання щорічних відпусток	ст. 79 КЗпП, ст відпустки*
* Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 р. № 504/96-ВР.	

Що погоджують з Радою трудового колективу?

Режим роботи підприємства*	ст. 64, 66, 67,
<i>* Такі нюанси обговорюються при укладенні колективного договору (ст. 7 Закону № 3356) ас іншому внутрішньому документі підприємства.</i>	
Затвердження графіка черговості надання щорічних відпусток	ст. 79 КЗпП, ст відпустки*
<i>* Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 р. № 504/96-ВР.</i>	
Перенесення щорічної відпустки на інший строк за ініціативою роботодавця	ст. 80 КЗпП, ст
Введення, зміна і перегляд норм праці*	ст. 86 КЗпП
Перелік категорій працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення*	ч. 2 ст. 11 Зак р. № 4312-VI
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*	ст. 96, 97 КЗр.
<i>* Такі нюанси обговорюються при укладенні колективного договору (ст. 7 Закону № 3356) ас іншому внутрішньому документі підприємства.</i>	
Установлення строків виплати зарплати та розміру зарплати за першу половину місяця	ст. 115 КЗпП
Установлення колективної (бригадної) матеріальної відповідальності*	ст. 135 ² КЗпП
<i>* Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається всіма членами колективу (бригади).</i>	
Правила внутрішнього трудового розпорядку	ст. 142 КЗпП
Розгляд питань про порушення трудової дисципліни замість накладення дисциплінарного стягнення	ст. 152 КЗпП
Контроль за дотриманням усіма працівниками законодавства про охорону праці	ст. 160 КЗпП
Участь у вирішенні трудових спорів	ст. 224, 226 к
Наказ про зменшення коефіцієнта коригування середньої зарплати	лист Мінсоцп від 27.10.2016

Алгоритм обрання РТК (Ради трудового колективу)

- 1.Скликання загальних зборів (конференції) найманих працівників (пп. 2.2.4., 2.2.6. Положення №66 <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0066299-14#Text>)
- 2.Прийняття рішення про наділення Ради трудового колективу представницькими функціями. Оформлення рішення протоколом. Надсилання протоколу роботодавцеві або уповноваженій ним особі.
- 3.Формування загальними зборами Ради трудового колективу. Затвердження Положення про Раду трудового колективу (в Положенні прописати склад, чисельність, строк діяльності та повноваження органу; лише строк може бути не більше 2 років згідно законодавства, ст. 20 Закону №9500).
- 4.Рада обирає (за потреби) Голову Ради трудового колективу.
- 5.Якщо колектив невеликий, для того, щоб виконати вимоги трудового законодавства, достатньо буде рішення загальних зборів трудового колективу. Порядок проведення зборів складається з 5 етапів:
 - - скликати загальні збори трудового колективу;
 - - обговорити питання, що потребують погодження;
 - - винести рішення;
 - - оформити рішення протоколом;
 - - повідомити про рішення роботодавцеві.

Коллективний договір — укладати чи ні ?

- Коллективний договір – це форма і метод розв’язання соціально-економічних проблем і регулювання трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями, забезпечення співпраці і узгодження взаємних інтересів способом переговорів, взаємних поступок і компромісів.

Вимоги до змісту і
порядок укладання
КОЛЕКТИВНИХ
ДОГОВОРІВ
визначаються
Законом України
«Про колективні
договори і угоди».

- Цей Закон визначає правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів. Згідно зі статтею 2 зазначеного Закону колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Чинним законодавством та міжнародними нормами не передбачено обов'язковості укладення колективного договору.

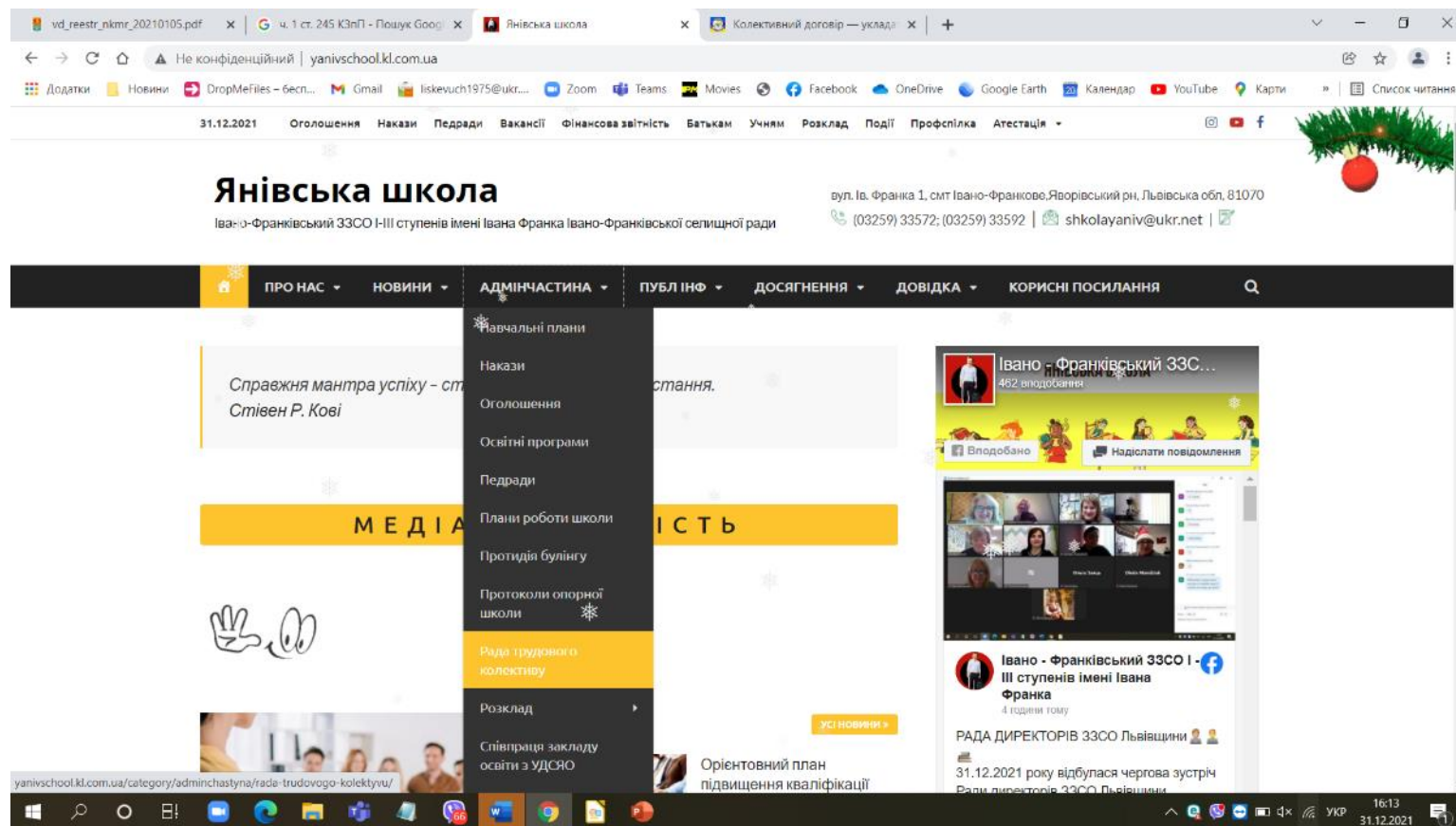
- Укладення колективного договору є обов'язковим у разі використання на підприємстві найманої праці незалежно від кількості працівників та за наявності ініціативи хоча б однієї зі сторін. Якщо жодна зі сторін не виявила ініціативи, то ніхто не може примусити сторони укласти такий договір, адже обов'язковою умовою укладення будь-якого договору є вільне волевиявлення сторін (ст. 4 Конвенції № 98 МОП, частина третя статті 203 Цивільного кодексу України).
- Отож, укладання колективного договору – ПРАВО, а не ОБОВ'ЯЗОК!

Укладання
колективного
договору –
ПРАВО, а не
ОБОВ'ЯЗОК!

- 1.ГКУ не регулює трудові відносини.
- 2.Закон про колдоговори і КЗпПУ не передбачають норми щодо обов'язковості укладення колдоговору.
- 3.Укладання колективного договору відбувається повністю на добровільній основі.
- 4.Чинним законодавством не встановлено відповідальності за не укладення колективного договору або за те, що сторони не виявили ініціативи щодо його укладання.
- За винятком, коли особи, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів, ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору або не забезпечують роботу відповідної комісії.

З досвіду роботи Ради трудового колективу Івано-Франківського ЗЗСО

- <http://yanivschool.kl.com.ua/category/adminchastyna/rada-trudovogo-kolektyvu/>



The screenshot displays the website for 'Янівська школа' (Yaniv School). The page features a navigation menu with the following items: ПРО НАС, НОВИНИ, АДМІНЧАСТИНА, ПУБЛ ІНФ, ДОСЯГНЕННЯ, ДОВІДКА, and КОРИСНІ ПОСИЛАННЯ. The 'АДМІНЧАСТИНА' menu is expanded, showing a list of options: Навчальні плани, Накази, Оголошення, Освітні програми, Педради, Плани роботи школи, Протидія булінгу, Протоколи опорної школи, Рада трудового колективу (highlighted in yellow), Розклад, and Співпраця закладу освіти з УДСО. The main content area includes a quote: 'Справжня мантра успіху - ст... Стивен Р. Кові'. On the right side, there is a social media widget for 'Івано - Франківський ЗЗСО I - III ступенів імені Івана Франка' with 482 likes and a Facebook post from December 31, 2021, about a meeting of the school board. The browser's address bar shows the URL: yanivschool.kl.com.ua.