



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Кисва, МФО 820172

10.07.2019 № 12806/0/2-19/53

На № _____ від _____

**Федерація професійних спілок
України**

Про надання роз'яснення

Мінсоцполітики разом з Мінекономрозвитку, Мінфіном та Мін'юстом на виконання доручення Віце-прем'єр-міністра України П. Розенка від 04.06.2019 № 18885/1/1-19 розглянуло лист Федерації професійних спілок України від 30.05.2019 № 03/01-15/486 щодо поширення норм колективного договору на керівника державного підприємства і в межах компетенції повідомляє.

Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначає Закон України „Про колективні договори і угоди” (далі – Закон).

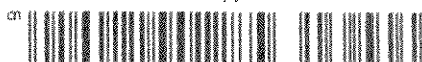
Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства (стаття 9 Закону).

Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначено, що працівник – це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю (стаття 1).

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
12806/0/2-19/53 від 10.07.2019



30150700847271900

Статтею 65 Господарського кодексу України встановлено, що для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядова рада такого підприємства (у разі її утворення) призначає (обирає) керівника підприємства, який є підзвітним власнику, його уповноваженому органу чи наглядовій раді. Керівник підприємства, головний бухгалтер, члени наглядової ради (у разі її утворення), виконавчого органу та інших органів управління підприємства відповідно до статуту є посадовими особами цього підприємства.

У разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін.

Особливості управління підприємствами окремих видів (організаційних форм підприємств) встановлюються цим Кодексом та відповідними законами.

Частиною другою статті 5² Закону України „Про управління об'єктами державної власності” визначено, що центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері управління об'єктами державної власності, виконує функції органу управління стосовно об'єктів державної власності, що належать до сфери його управління.

Відповідно до пункту 4 частини першої статті 6 вказаного Закону уповноважені органи управління відповідно до покладених на них завдань призначають на посаду та звільняють з посади керівників державних унітарних підприємств, у яких не утворено наглядову раду, установ, організацій та господарських структур, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, та в яких не утворено наглядову раду, укладають і розривають з ними контракти, здійснюють контроль за дотриманням їх вимог.

Враховуючи зазначене, на нашу думку, керівник державного підприємства вважається працівником цього підприємства, оскільки з ним укладається трудовий договір у формі контракту відповідно до вимог законодавства про працю та він призначається на посаду, визначену статутом та штатним розписом цього підприємства.

Одночасно звертаємо увагу, що відповідно до статті 7 Закону зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Статтею 9¹ КЗпП визначено, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Крім того повідомляємо, що оплата праці керівника підприємства, умови та розмір оплати його праці встановлюється в контракті згідно із вимогами постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 „Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств” і є обов'язковими, оскільки відповідно до ст. 8 Закону України „Про оплату праці” визначення умов оплати праці таких керівників належить до державного регулювання оплати праці.

Згідно з пунктом 1 постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 розмір посадового окладу керівника підприємства встановлюється залежно

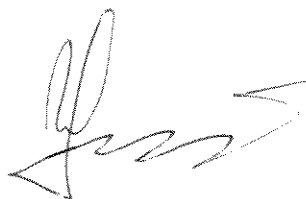
30
109084727
13002

від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (послуг), за даними останньої річної фінансової звітності, в кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії згідно з додатком до постанови.

Критерії встановлення окладу керівника має визначати орган, який укладає контракт з керівником підприємства. Під час визначення посадового окладу керівника підприємства слід урахувувати мінімальний оклад (тарифну ставку) основної професії, який визначається, зокрема у колективному договорі підприємства.

Принагідно інформуємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, носять роз'яснювальний, інформаційний та рекомендаційний характер і не містять нових правових норм.

Державний секретар



В. Іванкевич

301401908472713003