

ПРОЕКТ

Вноситься  
Кабінетом Міністрів України

Д. ШМИГАЛЬ

“ 2 ” серія 2022 р.

# ЗАКОН УКРАЇНИ

## Про колективні угоди та договори

Цей Закон визначає правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу.

### Розділ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

#### Стаття 1. Законодавство про колективно-договірне регулювання трудових, соціально-економічних відносин

1. Законодавство про колективно-договірне регулювання трудових, соціально-економічних відносин базується на Конституції України і складається із Законів України “Про соціальний діалог в Україні”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності”, “Про Кабінет Міністрів України”, “Про центральні органи виконавчої влади”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, законодавства про працю, цього Закону та інших нормативно-правових актів.

2. У разі коли міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України про колективно-договірне регулювання трудових, соціально-економічних відносин, застосовуються правила міжнародного договору, крім випадків, коли законодавчими актами України, колективними угодами та договорами для працівників встановлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їх прав.



## Стаття 2. Визначення термінів

1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

роботодавець — юридична чи фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує найману працю, на яку поширюється юрисдикція України чи іноземної держави, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи;

працівник — фізична особа, яка в межах трудових відносин безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу в інтересах (на користь) іншої особи (роботодавця);

колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі) — письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівні;

галузева угода обмеженої дії — письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону в галузях, де відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня, з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на галузевому рівні;

колективний договір — письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками.

## Стаття 3. Основні принципи колективно-договірного регулювання

Основними принципами ведення колективних переговорів є:

законність і верховенство права;

незалежність, рівноправність, репрезентативність сторін колективних переговорів;

свобода та добровільність переговорів, прийняття реальних зобов'язань;

обов'язковість розгляду пропозицій сторін колективних переговорів;

взаємна повага та пошук компромісних рішень;

конструктивність та взаємодія;

пріоритет узгоджувальних процедур;

обов'язковість дотримання досягнутих домовленостей;

відповідальність за виконання взятих зобов'язань;

недопущення дискримінації.



#### Стаття 4. Види колективних угод та договорів

1. Колективні угоди можуть укладатися на таких рівнях соціального діалогу:

на національному рівні — генеральна угода;

на галузевому рівні — галузеві (міжгалузеві) угоди;

на територіальному рівні — територіальні угоди.

У галузях, де відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня, можуть укладатися галузеві угоди обмеженої дії.

У галузях, де рішення місцевих органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування регулюють оплату та інші умови праці, на територіальному рівні можуть укладатися територіальні угоди в окремій галузі.

Законом визначено особливості суб'єктного складу сторін та сфери дії окремих угод галузевого і територіального рівня.

2. Колективний договір укладається на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, з фізичною особою, які використовують найману працю).

Колективний договір може укладатися у відокремлених підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів та визначених повноважень суб'єктів його сторін.

#### Стаття 5. Сфера дії колективних угод та договорів

1. Положення колективної угоди, що відповідають законодавству, діють безпосередньо і є обов'язковими для:

суб'єктів сторін угоди;

роботодавця та працівників, якщо роботодавець перебуває у сфері дії суб'єкта сторони роботодавців угоди через відповідне членство або належить до сфери управління суб'єкта сторони органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування угоди.

У колективній угоді зазначається перелік суб'єктів сторін угоди. За домовленістю сторін у колективній угоді може визначатися перелік роботодавців, які перебувають у сфері дії суб'єктів сторін угоди.

Положення генеральної угоди є обов'язковими для дотримання в інших колективних угодах і договорах.

2. У разі коли для роботодавця та працівників, які перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем, обов'язковими є умови кількох галузевих (міжгалузевих) угод, застосовуються положення угоди, укладеної за участю центральних органів виконавчої влади та виключно



репрезентативних суб'єктів сторін соціального діалогу. Положення іншої галузевої (міжгалузевої) угоди при цьому застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з такою угодою.

У разі коли для роботодавця та працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, обов'язковими є умови галузевої (міжгалузевої) угоди та територіальної угоди, застосовуються положення галузевої (міжгалузевої) угоди. Положення територіальної угоди при цьому застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з галузевою (міжгалузевою) угодою.

3. У разі коли роботодавець не перебуває у сфері дії суб'єкта відповідної сторони колективної угоди, але він та працівники, які перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем, висловили бажання застосовувати її положення, рішення про застосування положень угоди приймається ними разом у межах їх повноважень, визначених законодавством (державні, комунальні підприємства, установи, організації — за згодою органу, до сфери управління якого вони належать або якому підпорядковані, підзвітні та підконтрольні) та оформлюється відповідно до законодавства (колективним договором або наказом чи розпорядженням роботодавця).

4. Положення колективного договору з питань, що відповідно до законодавства регулюються колективними договорами, поширюються на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, незалежно від членства у профспілках.

Дія інших положень колективного договору поширюється на працівників на умовах, визначених цим колективним договором.

Стаття 6. Заборона втручання в законну діяльність, пов'язану із веденням колективних переговорів, укладенням колективних угод та договорів та контролем за їх виконанням

1. Забороняється будь-яке втручання, що може обмежити законні права працівників, профспілок, їх організацій та об'єднань, роботодавців, їх організацій та об'єднань, а також вільно обраних представників працівників, які беруть участь у колективних переговорах з укладення колективних угод та договорів, здійсненні контролю за їх виконанням, з боку державних органів, органів місцевого самоврядування, господарського управління, інших юридичних та фізичних осіб.



## Стаття 7. Сторони колективних угод та договорів

1. Сторонами колективної угоди є сторони соціального діалогу відповідного рівня у складі суб'єктів, від імені яких укладено цю угоду та які приєдналися до сторін цієї угоди протягом її дії.

2. Сторонами колективного договору є:

сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та (або) уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи;

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності — вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

## Стаття 8. Співвідношення законодавства та колективних угод та договорів

1. Забороняється включати до колективних угод та договорів положення, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством, колективними угодами, умови яких є обов'язковими, обмежують права суб'єктів сторін. Такі положення є недійсними.

## Розділ II КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ

### Стаття 9. Сторони колективних переговорів

1. Право на ведення переговорів і укладення колективних угод та договорів надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог, за винятком галузевих угод обмеженої дії, територіальних угод, що укладаються на території територіальної громади, територіальних угод в окремій галузі, для укладення яких склад сторін колективних переговорів визначається з урахуванням пріоритетності, передбаченої нормами цієї статті.

У разі коли умови праці регулюються рішеннями державних колегіальних органів, ці органи за рішенням сторін колективних переговорів залучаються до переговорного процесу.



2. Під час колективних переговорів з укладення галузевих угод обмеженої дії:

суб'єктами профспілкової сторони можуть бути:

репрезентативні на національному рівні всеукраїнські об'єднання професійних спілок, що представляють інтереси профспілок цієї галузі, які входять до їх складу;

нерепрезентативні на галузевому рівні всеукраїнські профспілки, їх об'єднання цієї галузі, у разі відсутності таких репрезентативних на національному рівні об'єднань;

суб'єктами сторони роботодавців можуть бути:

репрезентативні на національному рівні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що представляють інтереси роботодавців цієї галузі через відповідне членство;

нерепрезентативні на галузевому рівні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців галузі, що представляють інтереси роботодавців цієї галузі через відповідне членство, — за відсутності такого репрезентативного об'єднання на національному рівні;

інші об'єднання, що представляють інтереси роботодавців цієї галузі через відповідне членство, за умови, що до їх установчих документів включено право на ведення колективних переговорів від імені своїх членів, — у разі відсутності в галузі всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

3. Репрезентативними для участі в колективних переговорах з укладення територіальних угод на рівні територіальної громади є суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, які діють та є репрезентативними на рівні адміністративно-територіальних одиниць, розташованих на території цієї територіальної громади, а в разі відсутності таких суб'єктів, — суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, які діють та є репрезентативними на рівні відповідної області.

4. До суб'єктного складу профспілкової сторони та сторони роботодавців колективних переговорів з укладення територіальних угод в окремій галузі повинні входити уповноважені організації репрезентативних на галузевому рівні всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та всеукраїнських профспілок, їх об'єднань або їх представники (у разі наявності).

5. Не допускається ведення переговорів та укладення колективних угод та договорів від імені працівників організаціями або органами, які утворені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.



У разі коли інтереси працівників представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу профспілок будь-якого рівня.

## Стаття 10. Підготовка до ведення колективних переговорів

1. Укладенню колективної угоди та договору передують колективні переговори.

2. Колективні переговори щодо укладення колективних угод ведуться на дво- чи тресторонній основі, колективних договорів — на двосторонній основі.

3. У разі коли на локальному рівні діють дві або більше первинних профспілкових організацій, для ведення колективних переговорів вони повинні утворити спільний представницький орган та письмово повідомити про це роботодавцю, а також сформулювати пропозиції щодо змісту колективного договору.

4. У разі коли на національному, галузевому, територіальному рівні діє кілька репрезентативних професійних спілок, їх організацій та об'єднань, репрезентативних організацій роботодавців, їх об'єднань, кожна сторона до початку колективних переговорів утворює спільний представницький орган на відповідному рівні (у разі відсутності такого органу).

5. Ініціатором утворення спільного представницького органу сторони може виступати будь-яке репрезентативне об'єднання або організація відповідного рівня.

Ініціатор утворення спільного представницького органу сторони звертається з такою пропозицією до репрезентативних організацій (об'єднань) зазначеної сторони, які діють на відповідному рівні соціального діалогу згідно з реєстром сторін соціального діалогу.

На галузевому рівні соціального діалогу ініціатор утворення спільного представницького органу сторони звертається до центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, для розміщення на офіційному веб-сайті повідомлення про підготовку до колективних переговорів з укладення галузевої (міжгалузевої) угоди з метою інформування громадськості та репрезентативних суб'єктів сторін відповідного рівня.

Об'єднання чи організація, яким запропоновано взяти участь в утворенні спільного представницького органу, повинні письмово поінформувати про своє рішення протягом 14 календарних днів з дня отримання відповідної пропозиції з одночасним поданням інформації про чисельність: для профспілок, їх організацій та об'єднань — їх членів; для



організацій роботодавців та їх об'єднань — працівників, які працюють на підприємствах — членах відповідних організацій роботодавців.

Під час укладання колективних угод зазначена інформація формується на підставі рішення органу, який підтверджує репрезентативність суб'єктів сторін соціального діалогу.

Ненадання протягом встановленого строку письмової відповіді об'єднанню чи організації, що ініціюють утворення спільного представницького органу сторони, та/або інформації, зазначеної в абзаці четвертому цієї частини, вважається відмовою від участі у спільному представницькому органі та веденні переговорів.

6. Репрезентативному об'єднанню або організації не може бути відмовлено в участі у спільному представницькому органі сторони на відповідному рівні як під час підготовки до ведення колективних переговорів, так і в разі письмового звернення новоутвореного суб'єкта щодо приєднання до спільного представницького органу в ході ведення колективних переговорів, крім випадків, зазначених в абзаці шостому частини п'ятої цієї статті.

Відмова репрезентативному об'єднанню чи організації в участі у спільному представницькому органі може бути оскаржена цим суб'єктом у судовому порядку.

7. Може бути утворений лише один спільний представницький орган відповідної сторони.

Порядок утворення спільного представницького органу сторони, його кількісний склад, повноваження, регламент роботи визначаються цією стороною самостійно шляхом укладення відповідної угоди.

Кількість представників кожної репрезентативної організації у спільному представницькому органі не може бути менше однієї особи та визначається пропорційно до чисельності:

для професійних спілок, їх організацій — їх членів (на локальному рівні — із числа працівників роботодавця, з яким проводяться колективні переговори), для об'єднань професійних спілок — членів організацій цих об'єднань;

для організацій роботодавців та їх об'єднань — працівників, які працюють на підприємствах — членах відповідних організацій роботодавців.

8. Спільний представницький орган сторони формує пропозиції, приймає рішення, пов'язані з колективними переговорами, укладенням та здійсненням контролю за виконанням колективної угоди, договору, інформує про них іншу сторону, а також виконує інші повноваження та функції щодо представництва відповідно до законодавства, колективних угод та договорів і угоди про утворення такого органу.





## Стаття 11. Початок та ведення колективних переговорів

1. Метою колективних переговорів є укладення колективних угод та договорів, внесення до них змін і доповнень.

2. Колективні переговори щодо укладення колективної угоди та договору розпочинаються за ініціативою будь-якої сторони у строки, визначені діючою колективною угодою та договором, як правило, не пізніше ніж за три місяці до закінчення її (його) дії, а в разі відсутності ініціативи сторін або діючої колективної угоди чи договору — за домовленістю сторін колективних переговорів.

3. У разі коли одна із сторін письмово ініціювала проведення колективних переговорів, інша сторона (інші сторони) не може (не можуть) ухилятися від участі в них.

4. Для ведення колективних переговорів сторони утворюють спільну робочу комісію.

Сторони після отримання письмової пропозиції щодо проведення колективних переговорів протягом 15 календарних днів розпочинають консультації та не пізніше наступних 15 календарних днів визначають строк формування складу спільної робочої комісії та дату її першого засідання.

Сторони самостійно визначають кількість своїх представників до складу спільної робочої комісії, як правило, на паритетній основі, та координаторів від сторін у складі цієї комісії.

Первинна профспілкова організація може залучати для ведення колективних переговорів представників вищого за статусом виборного органу своєї професійної спілки.

5. Порядок і строки ведення колективних переговорів щодо укладення колективної угоди та договору (внесення змін і доповнень до них), повноваження спільної робочої комісії визначаються спільним рішенням сторін з урахуванням норм цього Закону.

6. Інформація про початок колективних переговорів та їх перебіг є відкритою.

На національному рівні сторони до початку колективних переговорів домовляються про конкретний перелік та кількість питань, які необхідно включити до змісту генеральної угоди, та визначають граничну кількість можливих пропозицій від кожної сторони до її тексту.

Сторони надсилають інформацію про початок колективних переговорів з укладення галузевої (міжгалузевої) угоди центральному органу виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики



у сфері трудових відносин, для її оприлюднення на офіційному веб-сайті цього органу з метою інформування заінтересованих суб'єктів відповідного рівня, роботодавців галузі.

7. Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що на відповідному рівні соціального діалогу не відповідають критеріям репрезентативності, можуть надавати репрезентативним організаціям та об'єднанням під час ведення колективних переговорів щодо укладення колективних угод відповідного рівня свої пропозиції, які є обов'язковими для розгляду сторонами.

Під час ведення колективних переговорів центральними органами виконавчої влади з репрезентативними суб'єктами інших сторін щодо укладення галузевих (міжгалузевих) угод пропозиції також можуть надавати роботодавці відповідної галузі (галузей).

8. Сторони забезпечують обмін інформацією, необхідною для ведення переговорів, у визначені ними строки.

Сторона, що надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення у випадках, передбачених законом.

9. Сторони за взаємною згодою можуть призупиняти колективні переговори на визначений ними строк з метою проведення консультацій, експертизи, отримання даних для підготовки відповідних рішень і пошуку компромісів.

10. Проект колективної угоди та договору (змін і доповнень до них), а також неврегульовані спільною робочою комісією розбіжності (у разі їх наявності) вносяться на розгляд сторін для прийняття відповідного рішення.

День завершення колективних переговорів визначається сторонами.

## Стаття 12. Гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів

1. Працівники, які беруть участь у колективних переговорах як представники сторін, на час їх участі в засіданнях спільної робочої комісії та визначений сторонами час для підготовки проекту колективної угоди та договору, внесення змін і доповнень до них, здійсненні контролю за виконанням колективної угоди та договору, звільняються від виконання обов'язків за основним місцем роботи із збереженням середньої заробітної плати.

2. Таким працівникам можуть надаватися додаткові гарантії та компенсації, передбачені трудовим законодавством, колективною угодою та договором, домовленостями сторін.



## Розділ III КОЛЕКТИВНІ УГОДИ

### Стаття 13. Зміст колективної угоди

1. Зміст і структура колективної угоди визначаються сторонами в межах їх повноважень.

Колективною угодою визначаються зобов'язання і домовленості сторін з питань, що відповідно до законодавства регулюються в колективній угоді.

2. Генеральною угодою визначаються основні домовленості сторін на національному рівні з питань щодо умов праці та зайнятості, соціально-економічних питань.

3. Галузевою (міжгалузевою) угодою визначаються умови праці та зайнятості в певній галузі/галузях. До угоди галузевого рівня може бути включено питання щодо:

забезпечення продуктивної зайнятості працюючих, запобігання масовим вивільненням;

створення галузевих фондів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

мінімальних гарантій в оплаті праці;

нормування та оплати праці в галузі відповідно до кваліфікації, за видами робіт та окремими професіями, міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці з урахуванням норм законодавства про оплату праці; визначення стандартів оплати висококваліфікованої праці за основними професіями;

гарантованих мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників;

умов і темпів зростання фондів оплати праці у роботодавців;

умов та охорони праці;

заборони дискримінації у сфері праці;

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їх сімей;

гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах;

гарантій діяльності профспілок, їх організацій та об'єднань.



Галузева (міжгалузева) угода може передбачати додаткові гарантії та пільги для працівників та інших категорій осіб, визначених сторонами, порівняно із законодавством і генеральною угодою.

Галузева (міжгалузева) угода може містити перелік кодів видів економічної діяльності згідно з Національним класифікатором України, на які вона поширюється.

4. Територіальною угодою визначаються умови праці та зайнятості працівників підприємств, організацій та установ, що розташовані в межах території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади.

Територіальна угода може включати з урахуванням умов та економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць, територіальних громад більш високі гарантії та пільги працівникам порівняно із законодавством і генеральною угодою.

Територіальна угода, укладена в окремій галузі, може містити перелік кодів видів економічної діяльності згідно з Національним класифікатором України, на які вона поширюється, може включати більш високі гарантії та пільги працівникам порівняно з галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою.

5. У колективній угоді встановлюється строк її дії, порядок здійснення контролю за її виконанням, приєднання нових суб'єктів, умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень угоди, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень угоди зупиняється.

#### Стаття 14. Порядок підписання колективної угоди

1. Укладення колективної угоди здійснюється шляхом її підписання уповноваженими представниками сторін у визначений сторонами строк.

У разі коли сторонами не визначено строк підписання колективної угоди, угода підписується протягом 10 робочих днів з дня завершення колективних переговорів.

2. Колективна угода набирає чинності з дня її підписання, якщо інше не зазначено в угоді.

3. У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі сторони профспілок, спільному представницькому органі сторони роботодавців, які вели колективні переговори, колективна угода також вважається укладеною, якщо її підписали відповідно:

представники профспілок, їх організацій, об'єднань, які представляють інтереси більше половини представлених у переговорах працівників;



представники організацій роботодавців, їх об'єднань, у членів яких працює більше половини працівників роботодавців, представлених у переговорах.

#### Стаття 15. Приєднання до сторони колективної угоди

1. До відповідної сторони укладеної колективної угоди можуть приєднатися суб'єкти сторони соціального діалогу відповідного рівня, які утворені після підписання такої угоди і беруть зобов'язання щодо її виконання.

2. Відповідна сторона колективної угоди не може відмовити у приєднанні суб'єктам, зазначеним у частині першій цієї статті, які дотрималися порядку приєднання, встановленого цією угодою.

3. Суб'єкт, який приєднався до сторони колективної угоди, отримує всі права та обов'язки, визначені цією угодою. У разі потреби сторони вносять зміни до колективної угоди, зокрема щодо суб'єктного складу відповідної сторони.

4. Рішення про приєднання приймається стороною колективної угоди не пізніше 15 робочих днів з дня отримання письмового звернення про приєднання.

Рішення про приєднання суб'єкта до сторони угоди або відмову протягом п'яти робочих днів з дня його прийняття надсилається цією стороною угоди суб'єкту, який звертався щодо приєднання. Копія такого рішення надсилається органу, що здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди, до відома та оприлюднення.

5. Суб'єкт, який отримав рішення про приєднання до сторони угоди, протягом п'яти робочих днів з дня його отримання інформує про зазначене своїх членів.

#### Стаття 16. Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди

1. Дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень може бути поширена центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), крім тих, у яких кількість працівників не перевищує 25 осіб, у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди та в разі, коли угода:

укладена відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);



zareestrowana bez zauwazhen' shodo newidpowidnosti zakonodawstwu central'nim organom wikonawchoi wladu, yakij zabezpechuє formuwannya derzhawnoi politiki u sferi trudowih widnosin.

Galuzewa ughoda obmezhenoї dīi ne pidlyagaє poшиrenniu.

2. Porядok poшиrennia dīi galuzewoi (mizhgaluzewoi) ughodi, її okremih polozhen' zatverdzuєt'sya Kabinetom Ministriv Ukraїni.

3. Informaciya pro poшиrennia dīi galuzewoi (mizhgaluzewoi) ughodi, її okremih polozhen' opriлюдnuєt'sya central'nim organom wikonawchoi wladu, yakij zabezpechuє formuwannya derzhawnoi politiki u sferi trudowih widnosin, ta sub'ektami storin ciєї ughodi na їх ofitsiynih web-saitah.

#### Stat'tya 17. Strok dīi kolektivnoi ughodi

1. Strok dīi kolektivnoi ughodi wiznachayet'sya її storonami v ciїy ughodі.

2. Ughoda diє do układennya nowoi, yaksho inshе ne peredbacheno ciєyu ughodoю abo inshе uzgodzhene rišennya ne priyniyato storonami.

3. Zmiна skladu, strukturi, naymenuwannya sub'ekta storoni, wid imeni yakogo układena kolektivna ughoda, ne tyagne za soboю wtratu chinnosti ciєyu ughodoю. U razі reorganizaciї sub'ekta storoni ughodi його prava ta obow'yazki perexodiyat do prawnastupnika (prawnastupnikiv).

4. U razі likwidaciї sub'ekta storoni kolektivnoi ughodi її umovi prodovzhuyut diyati na vsіkh sub'ektiv, interesi yakih nim predstavleni, protyagom us'ogo stroku provedennya likwidaciї.

#### Stat'tya 18. Prizupinennya ta zupinennya dīi okremih polozhen' kolektivnoi ughodi

1. Diya okremih polozhen' kolektivnoi ughodi mozhе buti prizupinena storonami za wzajemnoю zghodoю na wiznacheniй nimi strok u wipadkah і poriyadku, peredbacheniх v ughodі.

Pro rišennya shodo prizupinennya dīi okremih polozhen' kolektivnoi ughodi storoni ciєї ughodi v tizhnewiй strok z dnia його priyniyattya informuyut sub'ektiv, yakі перебуwuyut u sferi їх dīi, ta organ, shо zdіysniv powidomnu reestraciю ciєї ughodi.

2. U razі nastannya fors-majornih obstawin (obstawin neperebornoi sili), perelik yakih zaznacheno v ughodі, diya okremih polozhen' ughodi zupinyayet'sya na chas dīi takih obstawin.

Pro rišennya shodo zupinennya/pownowlennya dīi okremih polozhen' ughodi wnaslidok nastannya/priyniyennya fors-majornih obstawin (obstawin neperebornoi sili) storona ughodi v tizhnewiй strok z dnia його priyniyattya



повідомляє іншим сторонам/стороні та органу, що здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди.

3. Рішення щодо призупинення, зупинення/поновлення дії окремих положень колективної угоди оприлюднюється в засобах масової інформації та/або на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін цієї угоди та органу, що здійснив її повідомну реєстрацію.

#### Стаття 19. Контроль за виконанням колективної угоди

1. Контроль за виконанням колективної угоди здійснюється безпосередньо сторонами, які її уклали, у порядку та строки, визначені цією угодою.

2. Під час здійснення контролю за виконанням колективної угоди сторони зобов'язані надавати на безоплатній основі одна одній інформацію та необхідні документи з питань, що є предметом колективної угоди, у порядку та строки, визначені цією угодою.

3. Сторона, що надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до закону.

4. Сторони звітують про виконання колективної угоди в порядку, визначеному угодою, але не рідше одного разу на рік.

#### Стаття 20. Обов'язок сторін щодо інформування роботодавців та працівників про укладення та виконання колективної угоди

1. Сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін і доповнень, продовження, призупинення, зупинення/поновлення дії умов окремих положень, а також розміщують текст цієї угоди, змін і доповнень до неї, інформацію про хід реалізації та прийняття рішень сторонами на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін.

2. Сторони колективної угоди спільно надають тлумачення положень колективної угоди, роз'яснення їх змісту, сфери дії та застосування.

3. Спірні питання, що виникають із тлумачення положень колективної угоди, вирішуються в порядку, визначеному сторонами.

### Розділ IV КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ

#### Стаття 21. Зміст колективного договору

1. Зміст і структура колективного договору визначаються сторонами в межах їх повноважень.



Коллективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості сторін із питань, визначених сторонами, зокрема тих, що не врегульовані законодавством про працю. До колективного договору обов'язково включаються питання, що регулюються в колективному договорі відповідно до законодавства та колективної угоди, умови якої мають бути враховані сторонами договору (у разі її наявності).

2. Колективний договір може передбачати положення, зокрема щодо:

організації виробництва і праці та/або змін в їх організації, підвищення ефективності виробництва та забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню;

професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

нормування та оплати праці, встановлення та зміни форм, систем і строків виплати заробітної плати, встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, встановлення та зміни норм праці, систем оплати праці, розмірів заробітної плати та інших видів виплат (у тому числі доплат, надбавок, премій) з урахуванням норм законодавства про оплату праці;

режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

умов праці, у тому числі розумного пристосування для працівників, які його потребують, зокрема осіб з інвалідністю;

безпеки, охорони і гігієни праці;

умов виробничого побуту;

страхування працівників;

медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їх сімей;

гарантії діяльності профспілкових організацій;

гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах;

заборони дискримінації у сфері праці;

попередження та протидії мобінгу;

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

організації культурно-масової, фізкультурної роботи.

Колективний договір може передбачати додаткові соціальні, трудові та інші гарантії і пільги для працівників, пенсіонерів та інших категорій осіб, визначених сторонами, порівняно із законодавством і колективними





угодами, положення яких є обов'язковими відповідно до сфери їх дії, зокрема щодо укладення договору недержавного пенсійного забезпечення.

У колективному договорі встановлюються строк дії договору, порядок приєднання до сторони працівників договору, здійснення контролю за виконанням його положень, захисту інформації відповідно до законодавства (у разі потреби), умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень договору, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень договору зупиняється.

У колективному договорі зазначається колективна угода, у сфері дії якої перебувають сторони та умови якої враховані в цьому договорі (у разі її наявності).

## Стаття 22. Порядок затвердження колективного договору

1. Підготовлений спільною робочою комісією за результатами колективних переговорів проект колективного договору вноситься сторонами на розгляд загальних зборів (конференції) працівників для обговорення та прийняття рішення щодо його підписання. Загальні збори (конференція) у разі потреби надають пропозиції до змісту проекту колективного договору.

Загальні збори (конференція) працівників уповноважують осіб від суб'єктів сторони працівників на підписання колективного договору.

Загальні збори працівників є правоможними в разі участі в них більше половини працівників підприємства, установи, організації (відокремленого підрозділу), роботодавця — фізичної особи, а конференція — у разі участі не менше двох третин делегатів, якщо інше не встановлено законом.

2. Рішення загальних зборів (конференції) приймаються закритим (таємним) або відкритим голосуванням більшістю голосів учасників.

3. У разі надання загальними зборами (конференцією) працівників рекомендацій щодо змісту проекту колективного договору сторони продовжують колективні переговори, строк яких визначається сторонами. Доопрацьований проект колективного договору повторно вноситься на розгляд загальних зборів (конференції) працівників для прийняття рішення щодо його підписання.

## Стаття 23. Порядок підписання колективного договору

1. Укладення колективного договору здійснюється шляхом його підписання уповноваженими представниками сторін у визначений сторонами строк.



У разі коли сторонами не визначено строк підписання колективного договору, договір підписується протягом п'яти робочих днів з дня прийняття відповідного рішення загальними зборами (конференцією) працівників.

2. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання, якщо інше не зазначено в цьому договорі.

#### Стаття 24. Приєднання до сторони працівників колективного договору

1. До сторони працівників колективного договору можуть приєднатися профспілки чи організації профспілок, які мають статус первинних, що представляють інтереси працівників цього роботодавця, та легалізовані (zareєстровані) після укладення цього договору.

Приєднання до сторони працівників колективного договору здійснюється в порядку, визначеному цим колективним договором, шляхом зміни суб'єктного складу сторони. У разі потреби сторони вносять зміни до колективного договору.

#### Стаття 25. Строк дії колективного договору

1. Строк дії колективного договору визначається сторонами в цьому договорі.

2. Договір діє до укладення нового, якщо інше не передбачено цим договором або інше узгоджене рішення не прийнято сторонами.

3. У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

4. Колективний договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації роботодавця.

#### Стаття 26. Призупинення та зупинення дії окремих положень колективного договору

1. Дія окремих положень колективного договору може бути призупинена рішенням, прийнятим його сторонами, за взаємною згодою на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених у цьому договорі.

Про прийняте рішення сторони колективного договору в тижневий строк з дня його прийняття інформують працівників, на яких поширюються положення цього договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.



2. У разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в договорі, дія окремих положень договору зупиняється на час дії таких обставин.

Про рішення щодо зупинення/поновлення дії окремих положень договору внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) сторона договору, для якої настали такі обставини, у тижневий строк з дня його прийняття повідомляє іншій стороні, працівникам, на яких поширюються положення цього договору, та органу, що здійснив повідомну реєстрацію цього договору.

## Стаття 27. Контроль за виконанням колективного договору

1. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо його сторонами в порядку, визначеному цим колективним договором.

2. Сторони колективного договору звітують про його виконання в порядку та строки, визначені цим договором, але не рідше одного разу на рік.

3. Під час здійснення контролю за виконанням колективного договору сторони зобов'язані на безоплатній основі надавати одна одній необхідну інформацію, у тому числі підтвердні документи, що є предметом колективного договору, у порядку, визначеному колективним договором.

Сторона, що надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до закону.

## Стаття 28. Ознайомлення працівників із текстом колективного договору

1. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника із текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень.

2. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору та в порядку, визначеному цим договором, — можливість його копіювання. Порядок ознайомлення із текстом колективного договору, змінами і доповненнями до нього визначається цим договором.

Суб'єкти сторін колективного договору надають копію цього договору на запити органів, які розглядають трудові спори, та в інших випадках, передбачених законодавством.

3. Суб'єкти сторін колективного договору надають тлумачення положень договору, роз'яснення їх змісту, сфери дії та застосування.



Суперечки, що випливають із тлумачення положень колективного договору, підлягають врегулюванню в порядку, встановленому сторонами.

## Розділ V

### ПОВІДОМНА РЕЄСТРАЦІЯ, СТАТИСТИЧНІ ДАНІ, ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ, ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

#### Стаття 29. Повідомна реєстрація колективної угоди та договору

1. Генеральна угода повідомній реєстрації не підлягає.

Галузеві (міжгалузеві), територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня, у тому числі в окремій галузі, — місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

2. Повідомна реєстрація колективних угод та договорів, змін і доповнень до них проводиться на безоплатній основі. Відмова в повідомній реєстрації колективних угод та договорів, змін і доповнень до них не допускається.

3. Інформація про повідомну реєстрацію колективної угоди (змін і доповнень до неї) разом з їх текстом оприлюднюється на офіційних веб-сайтах органом, що здійснив повідомну реєстрацію, та суб'єктами сторін цієї угоди.

Інформація про повідомну реєстрацію колективного договору (змін і доповнень до нього) надається працівникам суб'єктами його сторін.

#### Стаття 30. Статистичні дані про укладені колективні договори

1. Інформація про укладені колективні договори надсилається в органи державної статистики в порядку, встановленому законодавством.

#### Стаття 31. Внесення змін і доповнень до колективної угоди та договору

1. Зміни і доповнення до колективної угоди та договору вносяться за згодою сторін у порядку, визначеному цим Законом для укладення колективних угод та договорів.



## Стаття 32. Відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди та договори і порядок вирішення спорів

1. За ухилення від участі в колективних переговорах, порушення чи невиконання колективної угоди та договору, ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних угод та договорів, ненадання особами, які представляють роботодавця, інформації працівнику про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень винні особи притягуються до адміністративної відповідальності згідно із Кодексом України про адміністративні правопорушення.

2. Трудові спори, що виникають між сторонами під час проведення колективних переговорів, укладання чи внесення змін і доповнень до колективної угоди та договору, виконання угоди та договору або їх окремих положень, вирішуються в порядку, визначеному сторонами, а в разі недосягнення згоди, — у порядку, передбаченому законодавством про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), або в судовому порядку.

## Розділ VI ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності через шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану.

2. Визнати такими, що втратили чинність:

Закон України “Про колективні договори і угоди” (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 361 із наступними змінами);

Постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про колективні договори і угоди” (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 362).

3. Установити, що порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, передбачений статтею 16 цього Закону, застосовується до угод, укладених після набрання чинності цим Законом.

4. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1) у Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами):

статті 10—13 викласти в такій редакції:

“Стаття 10. Колективний договір

Колективний договір укладається на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих, трудових і



соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками.

### Стаття 11. Сфера укладення колективних договорів

Колективний договір укладається на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, із фізичною особою, які використовують найману працю).

Колективний договір може укладатися у відокремлених підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів та визначених повноважень суб'єктів його сторін.

### Стаття 12. Сторони колективного договору

Сторонами колективного договору є:

сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та (або) уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи;

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності — вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

У разі коли на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, утворено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це роботодавцю.

Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників під час підписання колективного договору.

Порядок утворення спільного представницького органу регулюється законом України "Про колективні угоди та договори".

### Стаття 13. Зміст колективного договору

Зміст і структура колективного договору визначаються сторонами в межах їх повноважень.



Колективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості сторін із питань, визначених сторонами, зокрема тих, що не врегульовані законодавством про працю. До колективного договору обов'язково включаються питання, що регулюються в колективному договорі відповідно до законодавства та колективної угоди, умови якої мають бути враховані сторонами договору (у разі її наявності).

Колективний договір може передбачати положення, зокрема щодо:

організації виробництва і праці та/або змін в їх організації, підвищення ефективності виробництва та забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню;

професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

нормування та оплати праці, встановлення та зміни форм, систем і строків виплати заробітної плати, встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, встановлення та зміни норм праці, систем оплати праці, розмірів заробітної плати та інших видів виплат (у тому числі доплат, надбавок, премій) з урахуванням норм законодавства про оплату праці;

режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

умов праці, у тому числі розумного пристосування для працівників, які його потребують, зокрема осіб з інвалідністю;

безпеки, охорони і гігієни праці;

умов виробничого побуту;

страхування працівників;

медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їх сімей;

гарантій діяльності профспілкових організацій;

гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах;

заборони дискримінації у сфері праці;

попередження та протидії мобінгу;

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

організації культурно-масової, фізкультурної роботи.

Колективний договір може передбачати додаткові соціальні, трудові та інші гарантії і пільги для працівників, пенсіонерів та інших категорій осіб, визначених сторонами, порівняно із законодавством і колективними



угодами, положення яких є обов'язковими відповідно до сфери їх дії, зокрема щодо укладення договору недержавного пенсійного забезпечення.

У колективному договорі встановлюються строк дії договору, порядок приєднання до сторони працівників договору, здійснення контролю за виконанням його положень, захисту інформації відповідно до законодавства (у разі потреби), умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень договору, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень договору зупиняється.

У колективному договорі зазначається колективна угода, у сфері дії якої перебувають сторони та умови якої враховані в цьому договорі (у разі її наявності).”;

у частині другій статті 14 слова “Законом України “Про колективні договори і угоди” замінити словами “Законом України “Про колективні угоди та договори”;

статті 15—20 викласти в такій редакції:

#### “Стаття 15. Повідомна реєстрація колективного договору

Колективні договори, зміни та доповнення до них підлягаютьповідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Повідомна реєстрація колективних договорів, змін і доповнень до них проводиться на безоплатній основі. Відмова вповідомній реєстрації колективних договорів, змін і доповнень до них не допускається.

#### Стаття 16. Недійсність умов колективного договору

Забороняється включати до колективних договорів положення, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством, колективними угодами, умови яких є обов'язковими, обмежують права суб'єктів сторін. Такі положення є недійсними.

#### Стаття 17. Строк дії колективного договору

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання, якщо інше не зазначено в цьому договорі.

Строк дії колективного договору визначається сторонами в цьому договорі.





Договір діє до укладення нового, якщо інше не передбачено цим договором або інше узгоджене рішення не прийнято сторонами.

До закінчення строку, на який укладено договір, у разі виявлення ініціативи будь - якої сторони, розпочинаються колективні переговори щодо укладення нового договору або перегляду чинного.

У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

Колективний договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації підприємства, установи, організації, закриття відокремлених підрозділів юридичної особи.

На новоутвореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.

Дія окремих положень колективного договору може бути призупинена рішенням, прийнятим його сторонами, за взаємною згодою на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених у цьому договорі.

Про прийняте рішення сторони колективного договору в тижневий строк з дня його прийняття інформують працівників, на яких поширюються положення цього договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.

У разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в договорі, дія окремих положень договору зупиняється на час дії таких обставин.

Про рішення щодо зупинення/поновлення дії окремих положень договору внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) сторона договору, для якої настали такі обставини, у тижневий строк з дня його прийняття повідомляє іншій стороні, працівникам, на яких поширюються положення цього договору, та органу, що здійснив повідомну реєстрацію цього договору.

#### Стаття 18. Поширення положень колективного договору

Положення колективного договору з питань, що відповідно до законодавства регулюються колективними договорами, поширюються на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, незалежно від членства у профспілках.

Дія інших положень колективного договору поширюється на працівників на умовах, визначених цим колективним договором.



## Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору

Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо його сторонами в порядку, визначеному цим колективним договором.

У разі коли роботодавець порушив умови колективного договору, профспілки, що його підписали, мають право надсилати такому роботодавцю подання про усунення порушень, яке розглядається в тижневий строк. У разі, коли вимоги, зазначені в поданні, потребують додаткового вивчення, роботодавець у тижневий строк повідомляє про це ініціатору подання в письмовій формі із зазначенням підстав для такого відтермінування, після чого строк розгляду подання може бути продовжено до одного місяця. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди в зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

## Стаття 20. Звіти про виконання колективного договору

Сторони колективного договору звітують про його виконання в порядку та строки, визначені цим договором, але не рідше одного разу на рік.”;

у статті 98 слова “генеральної, галузевих, регіональних угод” замінити словами “колективних угод”;

у статті 108 слова “генеральною, галузевою (регіональною) угодами” замінити словами “колективними угодами”;

статтю 249 викласти в такій редакції:

“Стаття 249. Обов’язок роботодавця щодо створення умов для діяльності профспілок

Роботодавець зобов’язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації. Зокрема, у порядку та на умовах, передбачених колективним договором, надавати первинній профспілковій організації профспілок необхідні приміщення, інші матеріальні і технічні засоби.

У разі існування на підприємстві, в установі, організації декількох первинних профспілкових організацій приміщення, інші матеріальні і технічні засоби надаються лише утвореному спільному представницькому органу профспілок.

У разі відсутності на підприємстві, в установі, організації колективного договору або неутворення спільного представницького



органу профспілок забезпечення первинних профспілкових організацій приміщеннями та іншими матеріальними і технічними засобами здійснюється шляхом їх надання для спільного використання первинними профспілковими організаціями в порядку та на умовах, визначених укладеними між первинними профспілковими організаціями та роботодавцем окремими письмовими угодами.

За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісяця безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди у строки, визначені цим договором чи угодою. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів.

Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються в судовому порядку.

Для реалізації окремих заходів, передбачених колективними договорами та угодами, первинним профспілковим організаціям можуть передаватися в користування інші будинки, приміщення, споруди на договірних засадах.”;

статтю 250 викласти в такій редакції:

“Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям

Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на реалізацію заходів, передбачених колективними договорами та угодами (у тому числі на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, якщо ними це передбачено), у розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці із віднесенням цих сум на витрати, а в бюджетній сфері — за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

У разі існування на підприємстві, в установі, організації декількох первинних профспілкових організацій кошти відраховуються пропорційно кількості їх членів із числа працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, якщо інше не передбачено колективним договором.”;

2) у частині першій статті 54 Кодексу торговельного мореплавства України (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 47—52, ст. 349) слова “генеральними та галузевими тарифними угодами, колективними і трудовими договорами (контрактами)” замінити словами “колективними угодами, колективними договорами і трудовими договорами (контрактами)”;



3) частину сьому статті 65 Господарського кодексу України (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 18—22, ст. 144) викласти в такій редакції:

“7. У разі ініціювання колективних переговорів із укладення колективного договору, на підприємствах, які використовують найману працю, може укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем і працівниками, їх представниками. Питання укладення колективних договорів регулюються законодавством про колективні угоди та договори.”;

4) в абзаці одинадцятому частини шостої статті 50 Кодексу України з процедур банкрутства (Відомості Верховної Ради України, 2019 р., № 19, ст. 74) слово “(власника)” замінити словом “роботодавця”;

5) статтю 18 Закону України “Про транспорт” (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 51, ст. 446) викласти в такій редакції:

#### “Стаття 18. Страйки на транспорті

Страйк на підприємствах транспорту застосовується відповідно до законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).”;

6) у Законі України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121 із наступними змінами):

абзаци третій і четвертий частини першої статті 5 замінити абзацом такого змісту:

“колективних угод;”.

У зв’язку з цим абзаци п’ятий — сьомий вважати відповідно абзацами четвертим — шостим;

у статті 7 слова “Закону України “Про колективні договори і угоди” замінити словами “Закону України “Про колективні угоди та договори”, а слова “, Закону України “Про підприємства в Україні” виключити;

статтю 14 викласти в такій редакції:

#### “Стаття 14. Система договірної регулювання оплати праці

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода, у тому числі галузева угода обмеженої дії), територіальному (територіальна угода, у тому числі в окремій галузі) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.



Умови колективного договору, що допускають оплату праці нижче від умов, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою), галузевою обмеженої дії або територіальною, у тому числі в окремій галузі, угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.”;

7) у частині третій статті 14 Закону України “Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 50, ст. 302 із наступними змінами) слова “галузевими та регіональними угодами з профспілками, колективними договорами” замінити словами “колективними угодами, колективним договором”;

8) пункт 5 статті 24 Закону України “Про місцеві державні адміністрації” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 20—21, ст. 190) викласти в такій редакції:

“5) бере участь у веденні колективних переговорів та укладенні територіальних угод відповідного рівня, здійсненні контролю за їх виконанням, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);”;

9) у Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 45, ст. 397 із наступними змінами):

статтю 30 викласти в такій редакції:

“Стаття 30. Повноваження профспілок, їх об’єднань з питань щодо охорони здоров’я громадян, фізичної культури, спорту, туризму, створення зелених робочих місць

Профспілки, їх об’єднання організовують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров’я, медико-соціальної допомоги. Профспілки, їх об’єднання беруть участь у діяльності експертних, консультативних і наглядових рад при органах та закладах охорони здоров’я, а також можуть брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму, створенні та підтримці спортивних товариств і туристичних організацій.

Профспілки, їх об’єднання у межах своїх повноважень із представництва інтересів найманих працівників беруть участь у розробці та запровадженні у процеси модернізації виробництва принципів сталого розвитку, реалізації програм створення зелених робочих місць, організації заходів із забезпечення справедливого переходу до економіки без негативного впливу на навколишнє природне середовище.”;



частину другу статті 37 викласти в такій редакції:

“У разі існування на підприємстві, в установі або організації кількох первинних профспілкових організацій представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації здійснюється спільним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями за ініціативою будь-якої з них без участі роботодавця та/або його представників. Під час підготовки до колективних переговорів щодо укладання колективного договору кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов’язань за цим договором і відповідальності за їх невиконання. Спільний представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва з урахуванням норм закону. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі у спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників під час підписання колективного договору.”;

статті 42—44 викласти в такій редакції:

“Стаття 42. **Обов’язок роботодавця щодо створення умов для діяльності профспілок**

Роботодавець зобов’язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації. Зокрема, у порядку та на умовах, передбачених колективним договором, надавати первинній профспілковій організації профспілок необхідні приміщення, інші матеріальні і технічні засоби.

У разі існування на підприємстві, в установі, організації декількох первинних профспілкових організацій приміщення, інші матеріальні і технічні засоби надаються лише утвореному спільному представницькому органу профспілок.

У разі відсутності на підприємстві, в установі, організації колективного договору або неутворення спільного представницького органу профспілок забезпечення первинних профспілкових організацій приміщеннями та іншими матеріальними і технічними засобами здійснюється шляхом їх надання для спільного використання первинними профспілковими організаціями в порядку та на умовах, визначених укладеними між первинними профспілковими організаціями та роботодавцем окремими письмовими угодами.

За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісячно і безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди у терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів.



Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються в судовому порядку.

Для реалізації окремих заходів, передбачених колективними договорами та угодами, первинним профспілковим організаціям можуть передаватися в користування інші будинки, приміщення, споруди на договірних засадах.

Стаття 43. Надання профспілковим організаціям підприємств, установ або організацій будинків, приміщень, споруд для реалізації заходів, передбачених колективними договорами і угодами

Для реалізації заходів, передбачених колективними договорами, у тому числі для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи, організації та членів їх сімей, профспілковим організаціям можуть передаватися на договірних засадах у користування відповідні будинки, приміщення, споруди.

Стаття 44. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям

Роботодавці зобов'язані відрахувати кошти первинним профспілковим організаціям на реалізацію заходів, передбачених колективними угодами та договорами (у тому числі на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, якщо таке передбачено цими угодами, договорами).

Розмір відрахувань коштів, але не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці, та напрями їх використання визначаються колективними договорами та угодами з віднесенням цих сум на витрати, а в бюджетній сфері — за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

У разі існування на підприємстві, в установі, організації декількох первинних профспілкових організацій кошти відраховуються пропорційно кількості їх членів із числа працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, якщо інше не передбачено колективним договором.”;

10) у Законі України “Про комітети Верховної Ради України” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 19, ст. 134 із наступними змінами):

частини першу і четверту статті 48 викласти в такій редакції:

“1. Комітети мають право запрошувати на своє засідання Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України, міністрів, керівників інших державних органів, органів місцевого самоврядування,



підприємств, установ, організацій, громадських об'єднань, політичних партій, всеукраїнських об'єднань профспілок, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, секретаріатів соціально-економічних рад, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, а також їх посадових і службових осіб, отримувати від них необхідні для розгляду питань порядку денного роз'яснення.”;

“4. Комітети зобов'язані не пізніше як за три дні до дня проведення засідання повідомити в письмовій формі керівникам державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, громадських об'єднань, політичних партій, всеукраїнських об'єднань профспілок, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, секретаріатів соціально-економічних рад, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, присутність представників яких на засіданні визнана необхідною, а також авторам законопроектів про час і місце засідання та перелік питань, що розглядатимуться на ньому.”;

у тексті Закону слова “об'єднання громадян” в усіх відмінках замінити словами “громадські об'єднання, політичні партії, всеукраїнські об'єднання профспілок, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування” у відповідному відмінку;

11) у Законі України “Про соціальний діалог в Україні” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 28, ст. 255):

у частині першій статті 2 слова “Про організації роботодавців”, “Про колективні договори і угоди”, “трудового законодавства” замінити відповідно словами “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”, “Про колективні угоди та договори”, “законодавства про працю”;

частини другу і третю статті 4 викласти в такій редакції:

2. До сторін соціального діалогу належать:

на національному рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;





на територіальному рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки, організації профспілок відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади; сторона органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, їх структурні підрозділи в межах повноважень, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади;

на локальному рівні — сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності — вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник); сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та (або) уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи.

Вільно обрані представники (представник) працівників визначаються загальними зборами (конференцією) працівників.

3. Для участі в колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та в міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Особливості суб'єктного складу сторін колективних переговорів для укладення окремих видів угод визначається законом.”;

у статті 6:

в абзаці першому частини другої слова “організації роботодавців та їх об'єднання” замінити словами “об'єднання організацій роботодавців”;

частину третю доповнити абзацом такого змісту:

“Репрезентативними для участі в колективних переговорах з укладення територіальних угод, для делегування представників до органів соціального діалогу на рівні територіальної громади є суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, які діють та є репрезентативними на рівні адміністративно-територіальних одиниць, розташованих на території цієї територіальної громади, а в разі відсутності таких суб'єктів — суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, які діють та є репрезентативними на рівні відповідної області.”;



у частині другій статті 7:

у першому реченні слова “сторони профспілок” замінити словами “профспілкової сторони”;

доповнити частину абзацом такого змісту:

“У разі отримання Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями інформації та/або документів про організаційні або інші зміни у репрезентативних профспілках, їх організаціях та об’єднаннях, репрезентативних організаціях роботодавців та їх об’єднаннях, наданих іншим суб’єктом цієї сторони, результатом яких може бути втрата їх відповідності критеріям репрезентативності, орган, що здійснює підтвердження репрезентативності, проводить процедуру її проміжного підтвердження. Проміжне підтвердження репрезентативності може проводитися один раз протягом дії свідоцтва про репрезентативність, але не раніше ніж через рік після отримання свідоцтва про репрезентативність і не пізніше ніж за рік до закінчення терміну дії свідоцтва. Результатом проведення процедури проміжного підтвердження репрезентативності може бути скасування свідоцтва про відповідність критеріям репрезентативності або продовження його дії на п’ять років з дати проведення перевірки.”;

у статті 8:

частину третю доповнити абзацом такого змісту:

“До участі в консультаціях на відповідному рівні можуть залучатися громадські об’єднання, мета (цілі) та напрями статутної діяльності яких відповідають предмету консультацій.”;

частину п’яту викласти в такій редакції:

“5. Колективні переговори проводяться з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин між роботодавцями і працівниками, їх представниками шляхом укладення колективних угод і договорів.

За результатами колективних переговорів укладаються такі колективні угоди та договори:

на національному рівні — генеральна угода;

на галузевому рівні — галузеві (міжгалузеві) угоди, галузеві угоди обмеженої дії;

на територіальному рівні — територіальні угоди, у тому числі в окремій галузі;

на локальному рівні — колективні договори.

Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.”;

у статті 9:



частину четверту після слів “адміністративно-територіальної одиниці” доповнити словами “, територіальної громади”;

частину п’яту викласти в такій редакції:

“5. Профспілкова сторона та сторона роботодавців, суб’єкти яких підтвердили свою репрезентативність, самостійно визначають порядок обрання (делегування) представників профспілок та їх об’єднань і організацій роботодавців та їх об’єднань до органів соціального діалогу на зібранні повноважних представників організацій та їх об’єднань, що мають право участі в соціальному діалозі на відповідному рівні, якщо законом чи рішенням сторін відповідного рівня не встановлено інше.”;

12) у Законі України “Про зайнятість населення” (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 24, ст. 243 із наступними змінами):

у статті 50:

у частині першій слова “Про організації роботодавців” замінити словами “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності”, а слова “угодами, укладеними на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях” — словами “колективними угодами”;

у пункті 3 частини третьої слово “регіональному” замінити словом “територіальному”;

у частині першій статті 51 слово “регіональному” замінити словом “територіальному”;

13) частину восьму статті 26 Закону України “Про приватизацію державного і комунального майна” (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 12, ст. 68) викласти в такій редакції:

“8. Укладення колективного договору на приватизованому підприємстві між стороною роботодавця і стороною працівників, а також працевлаштування вивільнених працівників здійснюється відповідно до законодавства.”.

5. Кабінету Міністрів України у шестимісячний строк з дня набрання чинності цим Законом:

привести власні нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації положень цього Закону.

**Голова  
Верховної Ради України**

