



МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, http://www.me.gov.ua, код ЄДРПОУ 37508596

На № _____ від _____

**Державна регуляторна служба
України**

Про погодження проектів актів

Мінекономіки на виконання доручення Прем'єр-міністра України Д. Шмигала від 21.01.2022 № 2292/0/1-22 надсилає на погодження проекти законів України “Про колективні угоди та договори” та “Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності в сфері колективно-договірної діяльності”.

Просимо погодити проекти актів.

Додатки: на 131 арк.

Виконуючий обов'язки Міністра

Тарас КАЧКА

О. Герасимова, 0509233208



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Качка Тарас Андрійович**

Сертифікат 4FD4BFDE9E1BAF3A04000000565000008DDE0000

Дійсний з 25.11.2021 16:49:56 по 25.11.2023 16:49:56

Мінекономіки



4805-02/29722-03 від 26.05.2022 20:45

Вноситься
Кабінетом Міністрів України

Д. ШМИГАЛЬ

“ ”

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. Якщо 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 укладатись 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 з 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. Якщо 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 в профспілках.

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

Стаття 6. Заборона втручання в законну діяльність, пов'язану з 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, в 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 (в разі наявності).

5. Не допускається ведення переговорів та укладення колективних угод та договорів від імені працівників організаціями або органами, які створені 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 тристоронній 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 сформувавши пропозиції щодо змісту колективного договору.

4. Якщо 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 (в 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 реєстру 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 або 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 або організації, що ініціюють утворення спільного представницького органу сторони, та/або інформації, зазначеної в абзаці четвертому цієї частини, вважається відмовою від участі в 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 у абзаці шостому частини п'ятої цієї статті.

Відмова репрезентативному об'єднанню або 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 — з 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 у 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) ухилитися 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 умов праці та зайнятості, соціально-економічних питань.

3. Галузевою (міжгалузевою) угодою визначаються умови праці та зайнятості у 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 у 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 угодами.

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), в 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 професійних спілок, 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 5 робочих днів з дня його прийняття надсилається цією стороною угоди суб'єкту, який звертався щодо приєднання. Копія такого рішення надсилається органу, який здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди, до відома та оприлюднення.

5. Суб'єкт, який отримав рішення про приєднання до сторони угоди, протягом 5 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 у 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);

zareєстрована без зауважень щодо невідповідності законодавству центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Галузева угода обмеженої дії не підлягає поширенню.

2. Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень затверджується Кабінетом Міністрів України.

3. Інформація про поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, оприлюднюється центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, та суб'єктами сторін цієї угоди на їх офіційних веб-сайтах.

Стаття 17. Строк дії колективної угоди

1. Строк дії колективної угоди визначається її сторонами в цій угоді.

2. Угода діє до укладення нової, якщо інше не передбачено цією угодою або інше узгоджене рішення не прийнято сторонами.

3. Зміна складу, структури, найменування суб'єкта сторони, від імені якого укладена колективна угода, не тягне за собою втрату чинності цією угодою. У разі реорганізації суб'єкта сторони угоди його права та обов'язки переходять до правонаступника (правонаступників).

4. У разі ліквідації суб'єкта сторони колективної угоди її умови продовжують діяти на всіх суб'єктів, інтереси яких ним представлені, протягом усього строку проведення ліквідації.

Стаття 18. Призупинення та зупинення дії окремих положень колективної угоди

1. Дія окремих положень колективної угоди може бути призупинена сторонами за взаємною згодою на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених в угоді.

Про рішення щодо призупинення дії окремих положень колективної угоди сторони цієї угоди в тижневий строк з дня його прийняття інформують суб'єктів, які перебувають у сфері їх дії, та орган, що здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди.

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

Про рішення щодо зупинення/поновлення дії окремих положень угоди внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) сторона угоди в тижневий строк з дня його прийняття

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

3. Рішення щодо призупинення, зупинення/поновлення дії окремих положень колективної угоди оприлюднюється у 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, в 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, в 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 з 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 (в 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 встановлюється 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), в разі настання яких дія окремих положень договору зупиняється.

У колективному договорі зазначається колективна угода, в 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 у 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 строку 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, в 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, в тому числі підтвердні документи, що є предметом колективного договору, в порядку, визначеному колективним договором.

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

Стаття 28. Ознайомлення працівників з текстом колективного договору

1. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також в 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 у порядку, визначеному цим договором, — можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з 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, в 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 у 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 та 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, — в порядку, передбаченому законодавством про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), або у судовому порядку.

Розділ VI

ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

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, з 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).

Якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено 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 при підписанні 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.

Коллективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості сторін з 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 (в разі її наявності).

Коллективний 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.

Коллективний 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 встановлюється 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, в 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 підлягають повідомній 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 у повідомній 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 новоствореному 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, в 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 в 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.

Якщо роботодавець порушив умови колективного договору, профспілки, що його підписали, мають право надсилати такому роботодавцю подання про усунення порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі, якщо вимоги, зазначені у поданні, потребують додаткового вивчення, роботодавець у тижневий строк повідомляє про це ініціатора подання у письмовій формі із зазначенням підстав такого відтермінування, після чого строк розгляду подання може бути продовжено до одного місяця. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у 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”;

у частині третій статті 246 слово “об’єднаним” замінити словом “спільним”;

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 створеному спільному представницькому органу профспілок.

У разі відсутності на підприємстві, в установі, організації колективного договору або не створення 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 у порядку та на умовах, визначених укладеними між первинними профспілковими організаціями та роботодавцем окремими письмовими угодами.

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

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

Для реалізації окремих заходів, передбачених колективними договорами та угодами, первинним профспілковим організаціям можуть передаватися у 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), в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на витрати, а у 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 з 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 з 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 договірною регулювання оплати праці

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода, в тому числі галузева угода обмеженої дії), територіальному (територіальна угода, в

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, в 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 щодо питань 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 та 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, в межах своїх повноважень з представництва інтересів найманих працівників, беруть участь в 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:

“Якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька 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 та відповідальності за їх невиконання. Спільний представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва з урахуванням норм закону. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.”;

статті 42—44 викласти в такій редакції:

“Стаття 42. **Обов'язок роботодавця щодо створення умов 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 створеному спільному представницькому органу профспілок.

У разі відсутності на підприємстві, в установі, організації колективного договору або не створення 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 у 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 в 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 у 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 у 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 з 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 керівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і 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 авторів законопроектів про час і місце засідання та перелік питань, що розглядатимуться на ньому.”;

у тексті Закону слова “об'єднання громадян” у всіх 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”;

статтю 4 викласти в такій редакції:

“1. Соціальний діалог здійснюється:

на національному, галузевому, територіальному рівні на тристоронній або двосторонній основі;

на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, з фізичною особою, які використовують найману працю) на двосторонній основі.

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 у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у 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 проводитись 1 раз протягом дії свідоцтва про репрезентативність, але не раніше ніж через рік після отримання свідоцтва про репрезентативність та 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 5 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, в 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 частині другій статті 48 слово “регіональному” замінити словом “територіальному”;

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**

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до проекту Закону України “Про колективні угоди та договори”

1. Мета

Метою прийняття проекту Закону України “Про колективні угоди та договори” (далі – проект акта) є підвищення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилення захисту прав працівників і роботодавців, налагодження співпраці сторін соціального діалогу.

2. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Розроблення нової редакції Закону України “Про колективні договори і угоди” передбачено пунктом 56 Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2021 рік, затвердженого Постановою Верховної Ради України від 02.02.2021 № 1165-ІХ.

Одночасно досягнуто домовленості щодо удосконалення законодавства про соціальний діалог з метою підвищення його ефективності, включаючи колективно-договірне регулювання трудових відносин, під час засідань Кластера 6 “Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, охорона здоров’я” Підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва Комітету асоціації між Україною та ЄС.

За результатами розгляду звернень суб’єктів сторін соціального діалогу різного рівня проведено аналіз причин виникнення проблемних питань під час практичного застосування норм законодавства.

У сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин успішному розвитку відповідної діяльності в Україні перешкоджає наявність деяких несприятливих чинників, зокрема:

штучне усунення новостворених суб’єктів сторін від участі в колективно-договірній діяльності (колективні угоди, договори діють до укладення нових, на практиці десятиліттями, при цьому відсутня можливість приєднатись до їх сторін, у т. ч. з метою участі у прийнятті рішень стосовно внесення змін і доповнень до їх тексту, можливість ініціювати переговори з укладення нових угод і договорів);

проблеми з формуванням спільних представницьких органів сторін для ведення колективних переговорів (недосягнення суб’єктами сторін згоди, що затримує початок переговорного процесу);

невизначеність щодо сфери дії колективних угод та порядку дій у разі необхідності врахування умов кількох угод, наслідком чого є звернення



працівників, їх представників до органів виконавчої влади, судових органів з метою вирішення спірних питань застосування положень угод;

відсутність у деяких сферах на галузевому рівні у профспілкової сторони партнера з боку сторони роботодавців для ведення колективних переговорів та укладення галузевих (міжгалузевих) угод;

неврегульованість питань призупинення, зупинення дії положень колективної угоди, договору, що в умовах сьогодення є несприятливим фактором для досягнення певних домовленостей сторонами соціального діалогу;

невизначеність зі складом суб'єктів сторін соціального діалогу на рівні територіальних громад в умовах процесу децентралізації, що негативно впливає на спроможність соціальних партнерів реалізувати власні статутні завдання.

Необхідність осучаснення норм законодавства підтверджено в ході реалізації в Україні проектів технічної допомоги Міжнародної організації праці, національними та міжнародними експертами напрацьовано рекомендації щодо можливих шляхів вирішення проблемних питань.

3. Основні положення проекту акту

Законопроектом пропонується:

- уточнити сферу дії колективних угод і договорів;
- визначити порядок застосування роботодавцем умов колективних угод у разі обов'язковості врахування положень кількох угод;
- розширити суб'єктний склад сторін колективних переговорів на галузевому рівні з урахуванням пріоритетного права участі репрезентативних суб'єктів;
- встановити взаємозв'язок між нормами колективних угод галузевого і територіального рівня, передбачивши можливість укладення територіальних угод в окремій галузі;
- врегулювати питання утворення спільного представницького органу сторони на будь-якому рівні діалогу;
- передбачити можливість призупинення та зупинення дії окремих положень колективних угод і договорів, можливість приєднання до сторін угод і договорів нових суб'єктів;
- надати можливість залучати громадські об'єднання до участі в консультаціях, обміну інформацією, якщо їх мета (цілі) та напрями статутної діяльності відповідають суті питання, що розглядається.

Законопроект також враховує раніше запропоновані зміни до законодавства з питань колективно-договірного регулювання трудових відносин, скориговані за результатами аналізу додатково отриманих пропозицій до проекту Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників” (реєстр. № 5266 від 18.03.2021), якими пропонується з урахуванням норм міжнародного законодавства:

– забезпечити передбачене Європейською соціальною хартією (переглянутою) право всіх працівників і роботодавців, у т. ч. фізичних осіб – підприємців, на укладання колективних договорів;

– застосувати норми Рекомендації щодо колективних договорів № 91 Міжнародної організації праці в частині надання можливості поширення дії положень галузевої угоди на роботодавців галузі (порядок поширення пропонується затвердити Кабінетом Міністрів України);

– врахувати норми Директиви Ради 91/533/ЄЕС, встановивши обов’язок роботодавця повідомляти працівника про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень, відповідальність та порядок застосування санкцій у разі виявлення порушень.

Крім того проектом акта пропонується внести зміни до законодавчих актів з метою приведення їх норм у відповідність до його положень, осучаснення термінології, врегулювання окремих питань, що стосуються взаємовідносин між профспілками і роботодавцями.

З метою забезпечення можливості практичної реалізації положення частини першої статті 32 проекту акта одночасно окремим законопроектом пропонується внести зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення.

4. Правові аспекти

У даній сфері правового регулювання діє Конституція України, Кодекс законів про працю України, Кодекс України про адміністративні правопорушення, закони України “Про колективні договори і угоди”, “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 місцеві державні адміністрації”, “Про місцеве самоврядування в Україні”, “Про оплату праці”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та інші нормативно-правові акти.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація проекту акта не потребуватиме фінансування з державного чи місцевих бюджетів.

6. Позиція заінтересованих сторін

З метою проведення громадського обговорення проект акта було оприлюднено на головній сторінці офіційного веб-сайту Мінекономіки в рубриці “Обговорення проектів документів”. За результатами розгляду проекту акта зауважень і пропозицій інститутами громадянського суспільства не висловлено.

Проект акта стосується формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, надсилався уповноваженому представнику всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та уповноваженому представнику всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, погоджено із зауваженнями Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та надано пропозиції Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні.

Проект акта стосується прав осіб з інвалідністю, надсилався Уповноваженому Президента України з прав людей з інвалідністю, Урядовому уповноваженому з прав осіб з інвалідністю, всеукраїнським громадським організаціям осіб з інвалідністю, їх спілкам. За результатами опрацювання Урядовим уповноваженим з прав осіб з інвалідністю проект акта погоджено із зауваженнями, які враховано.

Проект акта стосується функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад, місцевого і регіонального розвитку, надіслано всеукраїнським асоціаціям органів місцевого самоврядування.

Проект акта не стосується функціонування і застосування української мови як державної та не потребує розгляду Уповноваженим із захисту державної мови.

Проект акта не стосується сфери наукової та науково-технічної діяльності та не потребує експертизи Наукового комітету Національної ради України з питань розвитку науки і технологій.

З метою врегулювання розбіжностей у позиціях заінтересованих органів щодо змісту проекту акта, які висловили пропозиції і зауваження до його тексту, в рамках тристоронньої робочої групи, утвореної Президією Національної тристоронньої соціально-економічної ради, 23 вересня, 11, 13, 19 і 28 жовтня ц. р. проведено узгоджувальні консультації за участю

представників заінтересованих органів, зокрема – представників профспілок і роботодавців, центральних і місцевих органів виконавчої влади, представників Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Національної служби посередництва і примирення, Секретаріату Національної ради.

В узгоджувальних заходах 23 вересня п. р. також взяли участь фахівці Міжнародної організації праці згідно із домовленостями в рамках Проекту МОП “Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні”.

7. Оцінка відповідності

У проекті акта наявні положення, що стосуються зобов’язань України у сфері європейської інтеграції.

У проекті акта відсутні норми, що порушують права та свободи, гарантовані Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, положення, що порушують принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що містять ризики вчинення корупційних правопорушень та правопорушень, пов’язаних з корупцією, ознаки дискримінації чи створюють підстави для дискримінації.

Проект акта надсилався до Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК). На лист Мінекономіки від 31.08.2021 № 4805-02/43519-03 (зареєстрований у НАЗК 01.09.2021 за № 68013/0/03-21) НАЗК у встановлений строк не надало свій висновок. Відповідно до абзацу другого пункту 3§ 37² Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.08.2007 № 950 (із змінами), вважається, що зауваження до проекту відсутні.

Громадська антикорупційна, громадська антидискримінаційна та громадська гендерно-правова експертизи не проводяться.

8. Прогноз результатів

Прийняття проекту акта сприятиме процесу розвитку колективно-договірного регулювання трудових відносин, посиленню захисту прав працівників і роботодавців, їх представників, підвищенню ефективності взаємодії представників сторін соціального діалогу в рамках його органів.

Проект акта за предметом правового регулювання не матиме безпосереднього впливу на ринкове середовище, забезпечення захисту прав та інтересів суб’єктів господарювання, громадян і держави; розвиток регіонів, підвищення чи зниження спроможності територіальних громад; ринок праці, рівень зайнятості населення; громадське здоров’я, покращення чи погіршення стану здоров’я населення або його окремих груп; екологію та навколишнє

природне середовище, обсяг природних ресурсів, рівень забруднення атмосферного повітря, води, земель, зокрема забруднення утвореними відходами.

Разом з тим, враховуючи сферу діяльності, норми законодавства якої пропонується удосконалити проектом акта, а також природу взаємовідносин, що ними регулюється, реалізація акта позитивно впливатиме на процес врегулювання зазначених вище питань.

Реалізація акта впливатиме на інтереси працівників, роботодавців, власників підприємств (прогноз впливу додається).

**Виконуючий обов'язки
Міністра економіки України**

Тарас КАЧКА

_____ 2022 р.

ІНФОРМАЦІЯ
про вплив реалізації акта на інтереси заінтересованих сторін

Заінтересована сторона	Вплив реалізації акта на заінтересовану сторону	Пояснення очікуваного впливу
Роботодавці (юридичні та фізичні особи), їх організації, об'єднання організацій	Позитивний	Уточнено сферу дії колективних угод і договорів; визначено порядок застосування роботодавцем умов угод у разі обов'язковості врахування положень кількох; передбачено можливість призупинення та зупинення дії окремих положень колективних угод і договорів, що сприятиме досягненню сторонами соціального діалогу домовленостей без побоювань щодо їхнього невиконання у разі виникнення форс-мажорних обставин; унормовано низку організаційних питань підготовки та ведення колективних переговорів, приєднання до сторін колективних угод нових суб'єктів, здійснення соціального діалогу на різних його рівнях, у т.ч. з урахуванням процесу децентралізації
Працівники	Позитивний	Передбачено: право всіх працівників і роботодавців на укладення колективних договорів, тим самим створено передумови для збільшення охоплення працюючого населення колективно-договірною діяльністю; можливість поширення дії положень галузевої угоди на роботодавців галузі, що потенційно сприятиме підвищенню

		<p>гарантій та пільг працівникам; обов'язок роботодавця повідомляти працівнику про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень, відповідальність за порушення, застосування штрафних санкцій; постійний і безперешкодний доступ до колективного договору (поширено поінформованість працівників щодо гарантій та пільг)</p>
<p>Профспілки, організації профспілок, їх об'єднання</p>	<p>Позитивний</p>	<p>Розширено коло потенційних соціальних партнерів з боку сторони роботодавців (на локальному та галузевому рівнях); унормовано питання укладення територіальних угод в окремій галузі; визначено суб'єктний склад сторін соціального діалогу на рівні територіальної громади; усунуто перешкоди організаційного характеру під час підготовки до переговорів; надано можливість приєднуватись до сторін колективних угод і договорів новим суб'єктам</p>

АНАЛІЗ РЕГУЛЯТОРНОГО ВПЛИВУ до проекту Закону України “Про колективні угоди та договори”

I. Визначення проблеми

За результатами розгляду звернень суб'єктів сторін соціального діалогу різного рівня, а також в ході проведених заходів за участю представників роботодавців і профспілок, інституцій громадянського суспільства, народних депутатів, науковців, у тому числі під час реалізації проектів технічної допомоги Міжнародної організації праці, здійснено аналіз причин виникнення проблемних ситуацій в ході практичного застосування норм законодавства щодо укладення та виконання колективних договорів і угод, за результатами якого виявлено низку несприятливих чинників, зокрема:

відсутність можливості у найманих працівників роботодавця – фізичної особи реалізувати визнане ратифікованими Україною нормами міжнародного законодавства право на колективні переговори та укладення колективного договору;

штучне усунення новостворених суб'єктів сторін від участі в колективно-договірній діяльності (відсутня можливість приєднатись до сторін чинних угод і договорів, ініціювати колективні переговори з укладення нових);

проблеми в процесі формування спільних представницьких органів сторін для ведення колективних переговорів;

невизначеність сфери дії колективних угод та порядку дій роботодавця у разі необхідності врахування умов кількох угод;

відсутність і структурна невідповідність репрезентативних суб'єктів сторін соціального діалогу на галузевому, територіальному рівнях, зокрема на рівні територіальної громади;

неврегульованість питань призупинення, зупинення дії положень колективної угоди, договору;

непоінформованість щодо умов праці та зайнятості, передбачених колективними договорами та угодами.

За даними Держстату станом на 31.12.2020 в Україні налічувалось 51 125 укладених та зареєстрованих колективних договорів.

При цьому в 2020 році кількість діючих суб'єктів господарювання становила 1 973 652 одиниць, з них 373 897 підприємств і 1 599 755 фізичних осіб – підприємців (за даними, отриманими з офіційного веб-сайту Держстату в рубриках “Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці / Оплата праці та соціально-трудові відносини/ Стан укладання колективних договорів за видами економічної діяльності”, а також “Економічна статистика / Економічна діяльність / Діяльність підприємств / Кількість суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності”, <http://www.ukrstat.gov.ua/>).



За інформацією ДПС дані щодо кількості діючих суб'єктів господарювання, що використовують найману працю, а саме – підприємств, установ, організацій з розподілом по категоріям “великі”, “середні”, “малі”, “мікропідприємства”, відсутні, водночас ДПС зазначила, що в 2020 році налічувалось: 1 суб'єкт середнього підприємництва, 2 суб'єкти малого підприємництва, 1 640 408 суб'єктів мікропідприємництва з числа ФОП, які використовують найману працю (копія листа додається).

Слід зазначити, що частина юридичних осіб – роботодавців не бере участь у колективно-договірній роботі з огляду на добровільність ведення колективних переговорів, які проводяться виключно в разі їх ініціювання. Зокрема така ситуація має місце, якщо працівниками не виявлено відповідної ініціативи внаслідок відсутності профспілок або вільно обраних представників працівників (немає кому ініціювати переговори та брати в них участь).

Поряд із цим частина підприємств, установ, організацій стикається із переліченими вище та іншими проблемами на етапах підготовки, організації, ведення переговорного процесу, виконання укладених колективних договорів.

За даними Держстату фіксується щорічне зменшення кількості колективних договорів та відсотку охоплення працівників колективно-договірними відносинами.

Враховуючи потребу актуалізації низки правил колективно-договірного регулювання трудових відносин, прийнято рішення щодо комплексного перегляду законодавства у зазначеній сфері та розроблення нової редакції Закону України “Про колективні договори і угоди” (завдання передбачено пунктом 56 Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2021 рік, затвердженого Постановою Верховної Ради України від 02.02.2021 № 1165-IX).

Зазначене завдання реалізовано Мінекономіки із залученням представників профспілок і роботодавців у рамках Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

Виконання цього завдання контролюється Стороною ЄС в ході реалізації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Стан його реалізації обговорюється під час засідань Кластера 6 “Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, охорона здоров'я” Підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва Комітету асоціації між Україною та ЄС.

Законопроектом пропонується:

– забезпечити передбачене Європейською соціальною хартією (переглянутою) право всіх працівників і роботодавців, у т. ч. фізичних осіб – підприємців, на укладання колективних договорів;

– врахувати норми Директиви Ради 91/533/ЄЕС, встановивши обов'язок роботодавця повідомляти працівника про укладення колективного договору,

внесення до нього змін і доповнень, відповідальність та порядок застосування санкцій у разі виявлення порушень;

- уточнити сферу дії колективних угод і договорів;
- розширити суб'єктний склад сторін колективних переговорів на галузевому рівні з урахуванням пріоритетного права участі репрезентативних суб'єктів;

- застосувати норми Рекомендації щодо колективних договорів № 91 Міжнародної організації праці в частині надання можливості поширення дії положень галузевої угоди на роботодавців галузі (порядок поширення пропонується затвердити Кабінетом Міністрів України);

- встановити взаємозв'язок між нормами колективних угод галузевого і територіального рівня, передбачивши можливість укладення територіальних угод в окремі галузі;

- визначити порядок застосування роботодавцем умов колективних угод у разі обов'язковості врахування положень кількох угод;

- передбачити можливість призупинення та зупинення дії окремих положень колективних угод і договорів, можливість приєднання до сторін угод і договорів нових суб'єктів;

- врегулювати питання утворення спільного представницького органу сторони на будь-якому рівні діалогу;

- надати можливість залучати громадські об'єднання до участі в консультаціях, обміну інформацією, якщо їх мета (цілі) та напрями статутної діяльності відповідають суті питання, що розглядається.

Крім того проектом акта пропонується внести зміни до законодавчих актів з метою приведення їх норм у відповідність до його положень, осучаснення термінології, вирішення деяких проблемних питань взаємодії суб'єктів сторін соціального діалогу на локальному рівні.

З метою забезпечення можливості практичної реалізації положення частини першої статті 32 проекту акта одночасно окремим законопроектом пропонується внести зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Основні групи (підгрупи), на які впливає проблема:

Групи (підгрупи)	Так	Ні
Громадяни	+	–
Держава	+	–
Суб'єкти господарювання,	+	–
у тому числі суб'єкти малого підприємництва	+	–

Врегулювання порушених питань не може бути здійснено за допомогою: ринкових механізмів, оскільки зазначені вище проблемні питання за оцінкою заінтересованих сторін, міжнародних експертів можна врегулювати виключно шляхом внесення змін до законодавства;

чинних регуляторних актів, оскільки їх редакція потребує суттєвого осучаснення з метою врахування наявних потреб працівників і роботодавців, їх представників.

Суб'єктами, на яких проблема справляє негативний вплив є працівники, роботодавці, їх представники, органи виконавчої влади, які наразі керуються застарілими нормами законодавства, що не відповідають сучасним потребам у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин.

II. Цілі державного регулювання

Цілями державного регулювання є: актуалізація умов і правил підготовки та ведення колективних переговорів, врегулювання питань порядку застосування та процесу виконання умов колективних угод і договорів з метою посилення і захисту прав, а також забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, їх представників, розширення можливостей у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин.

III. Визначення та оцінка альтернативних способів досягнення цілей

1. Альтернативні способи досягнення цілей державного регулювання:

Вид альтернативи	Опис альтернативи
Альтернатива 1	<p>Залишити діючі норми законодавства без змін.</p> <p>Даний спосіб передбачає подальше застосування норм Закону України “Про колективні договори і угоди” 1993 року, що залишить невирішеним виявлені представниками профспілок і роботодавців проблемні питання у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин, оскільки на даний час відповідальність окремих суб'єктів сторін соціального діалогу та готовність до прийняття компромісних рішень є недостатньою для забезпечення реалізації міжнародно визнаних прав інших суб'єктів.</p> <p>З огляду на зазначене досягнення встановлених цілей державного регулювання є неможливим, що спричинить подальше поглиблення проблем у взаємодії працівників і роботодавців, а також визнання Стороною ЄС недотримання зобов'язань в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.</p>

Альтернатива 2	<p>Переглянути норми чинного законодавства з метою їх актуалізації відповідно до потреб заінтересованих суб'єктів шляхом прийняття нового Закону України “Про колективні угоди та договори”.</p> <p>Прийняття вказаного регуляторного акту є дієвим способом для досягнення встановлених цілей, оскільки створить достатні та оптимальні за своїм впливом на працівників і роботодавців правила взаємодії для реалізації ними своїх прав у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин, зокрема дозволить:</p> <ul style="list-style-type: none"> – забезпечити передбачене Європейською соціальною хартією (переглянутою) право всіх працівників і роботодавців на укладання колективних договорів; – врахувати норми Директиви Ради 91/533/ЄЕС, встановивши обов'язок роботодавця повідомляти працівника про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень, відповідальність та порядок застосування санкцій у разі виявлення порушень; – уточнити сферу дії колективних угод і договорів; – розширити суб'єктний склад сторін колективних переговорів на галузевому рівні з урахуванням пріоритетного права участі репрезентативних суб'єктів; – застосувати норми Рекомендації щодо колективних договорів № 91 Міжнародної організації праці в частині надання можливості поширення дії положень галузевої угоди на роботодавців галузі (порядок поширення пропонується затвердити Кабінетом Міністрів України); – встановити взаємозв'язок між нормами колективних угод галузевого і територіального рівня, передбачивши можливість укладення територіальних угод в окремій галузі; – визначити порядок застосування роботодавцем умов колективних угод у разі обов'язковості врахування положень кількох угод; – передбачити можливість призупинення та зупинення дії окремих положень колективних угод і договорів, можливість приєднання до сторін угод і договорів нових суб'єктів; – врегулювати питання утворення спільного представницького органу сторони на будь-якому рівні діалогу.
----------------	---

2. Оцінка впливу на сферу інтересів держави

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні.	Невідповідність законодавчо встановлених умов і правил реальним потребам суб'єктів сторін соціального діалогу в сфері регулювання трудових відносин для забезпечення реалізації своїх прав і можливостей спричиняє поглиблення ступеню їх невдоволення та збільшення кількості звернень до органів

		<p>виконавчої влади з метою вжиття заходів для вирішення проблемних питань.</p> <p>Враховуючи, що органи виконавчої влади діють в межах своїх повноважень, більшість зазначених питань підлягає вирішенню в судовому порядку.</p> <p>На національному рівні внаслідок дублювання механізмів взаємодії в рамках Генеральної угоди, Національної тристоронньої соціально-економічної ради склалась негативна практика багаторазового обговорення проблем із затвердженням додаткових планів, рішень, завдань і домовленостей, реалізація яких потребує багато часу з огляду на постійний переговорний процес, що на практиці здебільшого не сприяє вирішенню проблемних питань.</p> <p>Спостерігається неефективне використання робочого часу фахівців органів виконавчої влади, що заважає вчасно досягти очікуваного результату.</p> <p>Витрати держави не наводяться з огляду на відсутність необхідних статистичних даних для розрахунку (витрати на реалізацію заходів в рамках соціального діалогу, колективно-договірної діяльності не обчислюються, оскільки ці процеси законодавчо закріплено як поточні завдання органів виконавчої влади).</p>
--	--	---

Альтернатива 2	<p>Вирішення зазначених у розділі I проблемних питань у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин сприятиме посиленню довіри до держави в частині її спроможності до встановлення необхідних правил та механізмів взаємодії.</p> <p>Водночас виконання Україною договірних зобов'язань в рамках реалізації Угоди про асоціацію сприятиме створенню позитивного іміджу країни, що в умовах сьогодення є важливим фактором для налагодження взаємовигідної взаємодії.</p>	Відсутні.
----------------	--	-----------

3. Оцінка впливу на сферу інтересів громадян

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні	Витрати працівника на пошук інформації про чинні норми колективних договорів і угод, які на нього поширюються, оскільки відсутня норма щодо обов'язковості інформування працівника про зазначене.
Альтернатива 2	<p>Посилення поінформованості працівників про:</p> <ul style="list-style-type: none"> умови чинних колективних договорів і угод (умови праці та зайнятості, права та пільги); зміст проектів колективних угод на новий строк. <p>Можливість приєднання новоутворених організацій працівників (їх об'єднань) до сторін колективних договорів і угод з метою поширення на працівників додаткових пільг і гарантій порівняно із законодавчо встановленими нормами.</p> <p>Норми проекту регуляторного акту сприяють позитивному впливу на зайнятість, робочі місця, здоров'я, безпеку, права громадян (зокрема працівників),</p>	Відсутні.

	рівність прав чоловіків і жінок, на екологію (в разі досягнення сторонами колективних переговорів відповідних домовленостей, з огляду на свободу переговорів та визначений перелік питань, що згідно з нормами проекту акта регулюватимуть колективні угоди та договори).	
--	---	--

4. Оцінка впливу на сферу інтересів суб'єктів господарювання

Показник	великі	середні	малі	у т. ч. мікро	разом
Кількість суб'єктів господарювання, одиниць*	512	17946	1955119	1898902	1973577 (з урахуванням діяльності банків, бюджетних установ – 1973652)

* враховуючи відсутність даних щодо кількості роботодавців, вказано загальну кількість суб'єктів господарювання за даними Держстату за 2020 рік, "Економічна статистика / Економічна діяльність / Діяльність підприємств" за посиланням: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні.	Незаплановані витрати внаслідок: нечітко сформульованої норми про сферу дії положень колективних угод, а також відсутність порядку дій у разі, якщо для роботодавця є обов'язковими норми кількох колективних угод (на практиці це спричиняє непорозуміння між працівниками та роботодавцями (їх представниками) в частині обов'язку застосування норм угод та звернення до органів влади, судових органів); відсутності законодавчо визнаної можливості призупинення, зупинення дії положень колективних договорів і угод у разі настання форс-

		мажорних обставин (обставин непереборної сили), що наразі за таких обставин дозволяє працівникам, їх представникам подавати до суду позови про порушення чи невиконання роботодавцем колективного договору, угоди.
Альтернатива 2	<p>Дія окремих положень колективної угоди, договору може бути призупинена сторонами за взаємною згодою на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених в угоді, договорі.</p> <p>У разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в угоді, договорі, дія окремих положень угоди, договору зупиняється на час дії таких обставин.</p> <p>Мінекономіки не поширюватиме дію галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень на роботодавців цієї галузі, у яких кількість працівників не перевищує 25 осіб.</p> <p>Позитивний вплив на продуктивність та конкурентоспроможність суб'єктів господарювання, на інновації та розвиток, на доступ до фінансів можливий у разі досягнення відповідних домовленостей сторонами колективних договорів і угод.</p>	Відсутні.

Витрати, які виникатимуть внаслідок дії регуляторного акта у суб'єктів господарювання великого і середнього підприємництва – юридичних осіб (підприємств, установ, організацій) порівняно з наявною ситуацією, залишаться без змін, оскільки запропоновані законодавчі новації стосуються елементів договірних відносин.

В разі застосування норми щодо зупинення, призупинення дії положень колективних угод і договорів витрати суб'єктів господарювання можуть зменшуватись, якщо ці положення містять домовленості про певні фінансові зобов'язання.

Фізичні особи – підприємці, які в межах трудових відносин використовують найману працю, матимуть витрати, пов'язані із веденням колективно-договірної діяльності (попередньо підрахувати неможливо, оскільки виникатимуть в разі виявлення ініціативи і залежатимуть від обраного способу взаємодії сторін та досягнутих ними домовленостей).

Розрахунок витрат суб'єктів малого підприємництва на виконання вимог регулювання не проводиться, оскільки колективно-договірне регулювання трудових відносин побудовано на принципі добровільності колективних переговорів.

Так, ратифікованою Україною Конвенцією МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року передбачено, що заходи, вживані з метою сприяння колективним переговорам, мають розроблятися чи застосовуватися таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.

Це стосується змісту договорів і угод, тривалості переговорного процесу, формату взаємодії, що безпосередньо впливають на витрати суб'єктів господарювання.

Переговори можуть відбуватися як за фізичної присутності членів робочої комісії під час засідань, консультацій, нарад, так і в форматі відеоконференції або в робочому варіанті обміну пропозиціями.

Тривалість переговорів коливається від кількох днів до кількох років (найбільш тривалий процес на національному рівні – колективні переговори з укладення Генеральної угоди на 2016-2017 роки – майже 4 роки).

Сторони можуть призупинити переговори на визначений ними строк, а колективний договір, угоду буде підписано в разі прийняття сторонами відповідного рішення.

Враховуючи добровільність процедур, самостійність сторін у прийнятті ними рішень, оцінити вплив дії регуляторного акта на зазначених вище суб'єктів можливо виключно в ході відстеження результативності регуляторного акта, зокрема за результатами оцінки суб'єктів сторін соціального діалогу різного рівня.

IV. Вибір найбільш оптимального альтернативного способу досягнення цілей

Рейтинг результативності (досягнення цілей під час вирішення проблеми)	Бал результативності (за чотирибальною системою оцінки)	Коментарі щодо присвоєння відповідного бала
Альтернатива 1	1	Спосіб досягнення цілей без внесення змін до законодавства (із застосуванням міжнародних норм) може частково

		<p>вирішувати проблемні питання шляхом тривалої консультативної роботи суб'єктів сторін соціального діалогу різного рівня.</p> <p>За оцінкою заінтересованих сторін потребує багато часу та здебільшого має незадовільний результат.</p> <p>Крім того Україна матиме негативну оцінку Сторони ЄС Угоди про асоціацію щодо стану виконання досягнутих домовленостей.</p>
Альтернатива 2	4	<p>На даний час за оцінкою заінтересованих сторін прийняття регуляторного акту передбачає створення достатнього підґрунтя для вирішення проблемних питань у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин та дозволяє в подальшому досягти поставлених цілей.</p>

Рейтинг результативності	Вигоди (підсумок)	Витрати (підсумок)	Обґрунтування відповідного місця альтернативи у рейтингу
Альтернатива 1	Відсутні.	<p>Спричиняє незаплановані витрати, перш за все суб'єктів господарювання, оскільки в чинному законодавстві:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розпливчато сформульована норма про сферу дії положень колективних угод, а також прослідковується відсутність порядку дій у разі, якщо для роботодавця є обов'язковими норми кількох колективних угод. 2. Відсутня законодавчо визнана можливість призупинення, зупинення дії положень колективних договорів і угод у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили). 3. Існує вимога щодо обов'язковості укладення на всіх підприємствах 	<p>Є небажаною альтернативою, оскільки не дозволить актуалізувати правила взаємодії сторін трудових відносин згідно з вимогами сучасності та спричинить непорозуміння з представниками сторони ЄС Угоди про асоціацію в частині невиконання норм Директиви Ради 91/533/ЄЕС, ратифікованих Конвенцій МОП №№ 98, 154, Європейської соціальної хартії (переглянутої).</p>

		<p>колективного договору, передбачена статтею 65 Господарського кодексу України <i>(навіть якщо їх немає кому або немає бажання ініціювати)</i>.</p> <p>4. Не врегульовано питання інформування про внесення змін і доповнень до колективних угод і договорів, внаслідок чого працівник (роботодавець) іноді вимушений самостійно здійснювати пошук інформації про чинні норми колективних договорів (угод), які на нього поширюються.</p> <p>Враховуючи зазначене, а також інші проблеми, наявність яких підкреслює невідповідність законодавчо встановлених умов і правил реальним потребам суб'єктів сторін соціального діалогу в сфері регулювання трудових відносин, застосування низки норм чинного законодавства спричиняє невдоволення заінтересованих суб'єктів та їх звернення до органів виконавчої влади.</p>	
Альтернатива 2	<p>Вигоди для суб'єктів господарювання, оскільки:</p> <p>усунуто обов'язковість та акцентовано увагу на добровільності процесу укладення колективних договорів (змiнами до статті 65 Господарського кодексу України</p>	Відсутні.	<p>Оптимальним способом досягнення поставлених цілей згідно з домовленостями в рамках Національної тристоронньої соціально-економічної ради є прийняття розробленого Мінекономіки за участю представників роботодавців і профспілок, із</p>

	<p>передбачено, що на підприємствах, які використовують найману працю, може укладатися колективний договір у разі ініціювання колективних переговорів);</p> <p>для окремих положень колективної угоди, договору може бути призупинена, зупинена (зменшення витрат);</p> <p>для роботодавців і працівників: посилення поінформованості про умови чинних колективних договорів і угод (права та пільги); можливість приєднання до сторін чинних колективних договорів і угод (додаткові пільги);</p> <p>вирішення проблемних питань у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин, врегулювання окремих питань взаємодії профспілок і роботодавців сприяє посиленню довіри до держави в частині її спроможності до</p>		<p>урахуванням результатів консультацій із фахівцями МОП, проекту Закону України «Про колективні угоди та договори», яким передбачено комплексне врегулювання проблемних питань колективно-договірної діяльності суб'єктів сторін соціального діалогу.</p> <p>Зазначене відповідає зобов'язанням, взятим в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.</p>
--	---	--	---

	встановлення необхідних правил та механізмів взаємодії; виконання Україною договірних зобов'язань в рамках реалізації Угоди про асоціацію сприяє створенню позитивного іміджу країни.		
--	---	--	--

Рейтинг	Аргументи щодо переваги обраної альтернативи/причини відмови від альтернативи	Оцінка ризику зовнішніх чинників на дію запропонованого регуляторного акта
Альтернатива 1	Причини відмови від альтернативи 1 (залишити чинне законодавство без змін): всіма заінтересованими сторонами, міжнародними та національними експертами встановлено необхідність перегляду законодавства у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин.	Відсутні.
Альтернатива 2	Аргументи щодо переваги обраної альтернативи 2: осучаснені правила діяльності суб'єктів соціального діалогу під час взаємодії в рамках однієї з його форм - "колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод" сприятимуть запобіганню виникнення проблемних організаційних і процедурних питань в ході відповідного процесу.	Відсутні.

V. Механізми та заходи, які забезпечать розв'язання визначеної проблеми

Механізми дії регуляторного акта, за допомогою яких можна розв'язати проблему

Прийняття регуляторного акту є дієвим механізмом для вирішення проблемних питань, що зокрема дозволить:

– забезпечити передбачене Європейською соціальною хартією (переглянутою) право всіх працівників і роботодавців на укладання колективних договорів;

– врахувати норми Директиви Ради 91/533/ЄЕС, встановивши обов’язок роботодавця повідомляти працівника про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень, відповідальність та порядок застосування санкцій у разі виявлення порушень;

– уточнити сферу дії колективних угод і договорів;

– розширити суб’єктний склад сторін колективних переговорів на галузевому рівні з урахуванням пріоритетного права участі репрезентативних суб’єктів;

– застосувати норми Рекомендації щодо колективних договорів № 91 Міжнародної організації праці в частині надання можливості поширення дії положень галузевої угоди на роботодавців галузі (порядок поширення пропонується затвердити Кабінетом Міністрів України);

– встановити взаємозв’язок між нормами колективних угод галузевого і територіального рівня, передбачивши можливість укладення територіальних угод в окремій галузі;

– визначити порядок застосування роботодавцем умов колективних угод у разі обов’язковості врахування положень кількох угод;

– передбачити можливість призупинення та зупинення дії окремих положень колективних угод і договорів, можливість приєднання до сторін угод і договорів нових суб’єктів;

– врегулювати питання утворення спільного представницького органу сторони на будь-якому рівні діалогу.

Прийняття проекту акта забезпечить модернізацію правил та механізмів взаємодії сторін соціального діалогу на різних його рівнях в рамках колективно-договірної діяльності та дозволить реалізувати домовленості згідно з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС.

Ризики впливу зовнішніх факторів на дію регуляторного акта відсутні. За попередньою оцінкою прийняття законопроекту не призведе до неочікуваних результатів. Можлива шкода в разі настання очікуваних наслідків дії акта не прогнозується.

Організаційні заходи впровадження регуляторного акта в дію.

Для впровадження в дію регуляторного акта Мінекономіки необхідно:

1) забезпечити інформування громадськості про вимоги регуляторного акта шляхом його оприлюднення на офіційному веб-сайті Мінекономіки;

2) звернутись до центральних органів виконавчої влади, обласних, Київської міської державних адміністрацій, виконавчих апаратів обласних рад, спільних представницьких органів профспілок і роботодавців на національному рівні, секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради з

пропозицією вжити заходів для інформування суб'єктів сторін соціального діалогу про оновлені правила колективно-договірної діяльності;

3) розробити проект постанови Кабінету Міністрів України “Про порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень” та внести необхідні зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 “Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів” з метою забезпечення можливості застосування норм статті 16 регуляторного акта.

VI. Оцінка виконання вимог регуляторного акта залежно від ресурсів, якими розпоряджаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування, фізичні та юридичні особи, які повинні проваджувати або виконувати ці вимоги

Реалізація проекту акта не потребує витрат із Державного бюджету України та місцевих бюджетів, здійснюватиметься в рамках виділених коштів органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування.

Здійснити розрахунок витрат на запровадження державного регулювання для суб'єктів малого підприємництва немає можливості, оскільки проект акта регулює договірні відносини, реалізація яких залежить від ситуативного бажання суб'єктів сторін соціального діалогу та їхніх домовленостей, вартість реалізації яких попередньо прогнозувати неможливо. Положення проекту акта відповідають міжнародним нормам, якими передбачено свободу переговорів.

Розрахунки витрат на виконання вимог регуляторного акта для органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, розрахунки витрат на запровадження державного регулювання для суб'єктів малого підприємництва (Тест малого підприємництва) не проводяться, враховуючи, що колективно-договірне регулювання трудових відносин побудовано на принципі добровільності колективних переговорів, які розпочинаються виключно в разі їх ініціювання, тривають залежно від домовленостей сторін із залученням необхідної для сторін кількості осіб у визначеному сторонами форматі.

Враховуючи добровільність процедур, самостійність сторін у прийнятті ними рішень, оцінити вплив дії регуляторного акта на зазначених вище суб'єктів можливо виключно в ході відстеження результативності регуляторного акта, з урахуванням відповідної оцінки суб'єктів сторін соціального діалогу різного рівня.

VII. Обґрунтування запропонованого строку дії регуляторного акта

Строк дії регуляторного акта не обмежено в часі, що дозволить розв'язати наявні проблеми та досягти цілей державного регулювання.

VIII. Визначення показників результативності дії регуляторного акта

Показники результативності акта:

розмір надходжень до державного та місцевих бюджетів і державних цільових фондів, пов'язаних з дією акта – не прогнозується;

кількість суб'єктів господарювання, на яких поширюватиметься дія акта – 1 973 652 осіб (вказано загальну кількість, оскільки відсутні офіційні дані щодо кількості суб'єктів, що використовують найману працю).

розмір коштів і час, що витратимуться суб'єктами господарювання та/або фізичними особами, пов'язаними з виконанням вимог акта, – визначатиметься за результатами відстеження результативності регуляторного акта;

рівень поінформованості суб'єктів господарювання та/або фізичних осіб з основних положень акта – проект акта оприлюднено на офіційному веб-сайті Мінекономіки;

рівень задоволення суб'єктів сторін соціального діалогу правилами колективно-договірного регулювання трудових відносин – визначатиметься за результатами відстеження результативності регуляторного акта;

кількість укладених і зареєстрованих колективних договорів – 51 125 станом на 31.12.2020;

кількість укладених і зареєстрованих колективних угод – 97 галузевих (міжгалузевих), 25 територіальних угод обласного рівня (2 у Сумській області);

кількість виявлених Держпраці порушень у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин – у 2021 році складено та передано до суду 8 протоколів за статтею 41² КУпАП (у 2020 році – 6 протоколів).

IX. Визначення заходів, за допомогою яких здійснюватиметься відстеження результативності дії регуляторного акта

Базове відстеження результативності регуляторного акта здійснюватиметься через один рік після дня набрання чинності регуляторним актом.

Повторне відстеження результативності регуляторного акта – через два роки з дня набрання чинності регуляторним актом.

Періодичні відстеження планується здійснювати один раз у три роки, починаючи з дня закінчення заходів із повторного відстеження результативності акта.

Відстеження результативності регуляторного акта буде здійснюватись Мінекономіки шляхом аналізу динаміки показників, зазначених у розділі VIII.

**Виконуючий обов'язки
Міністра економіки України**

Тарас КАЧКА

_____ 2022 р.

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ
до РОЗДІЛУ VI. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ
проекту Закону України “Про колективні угоди та договори”

Зміст положення (норми) чинного акта законодавства	Зміст відповідного положення (норми) проекту акта
Кодекс законів про працю України	
<p>Стаття 10. Колективний договір</p> <p>Колективний договір укладається на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, і узгодження інтересів працівників та роботодавців.</p>	<p>Стаття 10. Колективний договір</p> <p>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.</p>
<p>Стаття 11. Сфера укладення колективних договорів</p> <p>Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.</p> <p>Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.</p>	<p>Стаття 11. Сфера укладення колективних договорів</p> <p>Колективний договір укладається на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, з фізичною особою, які використовують найману працю).</p> <p>Колективний договір може укладатися у відокремлених підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів та визначених повноважень суб'єктів його сторін.</p>
<p>Стаття 12. Сторони колективного договору</p> <p>Колективний договір укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і первинною профспівковою</p>	<p>Стаття 12. Сторони колективного договору</p> <p>Сторонами колективного договору є: сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець</p>



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Качка Тарас Андрійович**

Сертифікат 4FD4BFDE9E1BAF3A04000000565000008DDE0000

Дійсний з 25.11.2021 16:49:56 по 25.11.2023 16:49:56

Мінекономіки



4805-02/29722-03 від 26.05.2022 20:45

організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності - представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити **об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання.** Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

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).

Якщо на підприємстві, в установі, організації **або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю,** створено 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 при підписанні колективного договору.

Порядок утворення спільного представницького органу регулюється Законом України “Про колективні угоди та договори”.

<p>Стаття 13. Зміст колективного договору</p> <p>Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.</p> <p>У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:</p> <p>зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного,</p>	<p>Стаття 13. Зміст колективного договору</p> <p>Зміст і структура колективного договору визначаються сторонами в межах їх повноважень.</p> <p>Колективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості сторін з 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, умов якої мають бути враховані сторонами договору (в разі її наявності).</p> <p>Колективний договір може передбачати положення, зокрема, щодо:</p> <p>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</p>
---	--

<p>медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p> <p>Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>У колективному договорі встановлюється строк дії договору, порядок приєднання до сторони працівників</p>
--	---

	<p>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, тощо.</p> <p>У колективному договорі зазначається колективна угода, в сфері дії якої перебувають сторони та умови якої враховані в цьому договорі (у разі її наявності).</p>
<p>Стаття 14. Колективні переговори, розробка і укладення колективного договору, відповідальність за його виконання</p> <p>Укладенню колективного договору передують колективні переговори.</p> <p>Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України “Про колективні договори і угоди”.</p>	<p>Стаття 14. Колективні переговори, розробка і укладення колективного договору, відповідальність за його виконання</p> <p>Укладенню колективного договору передують колективні переговори.</p> <p>Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України “Про колективні угоди та договори”.</p>
<p>Стаття 15. Реєстрація колективного договору</p> <p>Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.</p> <p>Порядок реєстрації колективних договорів</p>	<p>Стаття 15. Реєстрація колективного договору</p> <p>Колективні договори, зміни та доповнення до них підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p>

<p>визначається Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Повідомна реєстрація колективних договорів, змін і доповнень до них проводиться на безоплатній основі. Відмова у повідомній реєстрації колективних договорів, змін і доповнень до них не допускається.</p>
<p>Стаття 16. Недійсність умов колективного договору Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними.</p>	<p>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.</p>
<p>Стаття 17. Строк чинності колективного договору Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.</p> <p>Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені</p>	<p>Стаття 17. Строк дії колективного договору Колективний договір набирає чинності з дня його підписання, якщо інше не зазначено в цьому договорі.</p> <p>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</p>

якого укладено цей договір.

У разі реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни роботодавця чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, установи, організації, якщо не передбачено їх реєстрацію.

Абзаци відсутні

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 новоствореному 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

	<p>положення цього договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.</p> <p>У разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в договорі, дія окремих положень договору зупиняється на час дії таких обставин.</p> <p>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, в тижневий строк з дня його прийняття повідомляє іншій стороні, працівникам, на яких поширюються положення цього договору, та органу, що здійснив повідомну реєстрацію цього договору.</p>
<p>Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників</p> <p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства, установи, організації.</p>	<p>Стаття 18. Поширення положень колективного договору</p> <p>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 в профспілках.</p> <p>Дія інших положень колективного договору поширюється на працівників на умовах, визначених цим колективним договором.</p>

<p>Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору</p> <p>Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором.</p> <p>Якщо роботодавець порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати роботодавцю подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.</p>	<p>Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору</p> <p>Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо його сторонами в порядку, визначеному цим колективним договором.</p> <p>Якщо роботодавець порушив умови колективного договору, профспілки, що його підписали, мають право надсилати такому роботодавцю подання про усунення порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі, якщо вимоги, зазначені у поданні, потребують додаткового вивчення, роботодавець у тижневий строк повідомляє про це ініціатора подання у письмовій формі із зазначенням підстав такого відтермінування, після чого строк розгляду може бути продовжено до одного місяця. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.</p>
<p>Стаття 20. Звіти про виконання колективного договору</p> <p>Сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.</p>	<p>Стаття 20. Звіти про виконання колективного договору</p> <p>Сторони колективного договору звітують про його виконання в порядку та строки, визначені цим договором, але не рідше одного разу на рік.</p>
<p>Стаття 98. Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету</p> <p>Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та</p>	<p>Стаття 98. Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету</p> <p>Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та</p>

<p>інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузових, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.</p>	<p>інших нормативно-правових актів України, колективних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.</p>
<p>Стаття 108. Оплата роботи у нічний час Робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузовою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.</p>	<p>Стаття 108. Оплата роботи у нічний час Робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному колективними угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.</p>
<p>Стаття 246. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях ... У разі якщо на підприємстві, в установі, організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи, організації щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом у порядку, визначеному частиною другою статті 12 цього Кодексу.</p>	<p>Стаття 246. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях ... У разі якщо на підприємстві, в установі, організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи, організації щодо укладення колективного договору здійснюється спільним представницьким органом у порядку, визначеному частиною другою статті 12 цього Кодексу.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною надається роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором.

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

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 створеному спільному представницькому органу профспілок.

У разі відсутності на підприємстві, в установі, організації колективного договору або не створення 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 у порядку та на умовах, визначених укладеними між первинними профспілковими організаціями та роботодавцем окремими письмовими угодами.

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

<p>зазначених коштів.</p> <p>Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.</p> <p>Будинки, приміщення, споруди, в тому числі орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи, організації та членів їх сімей, а також оздоровчі табори можуть передаватися на договірних засадах у користування профспілковим організаціям цього підприємства, установи, організації.</p>	<p>зазначених коштів.</p> <p>Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.</p> <p>Для реалізації окремих заходів, передбачених колективними договорами та угодами, первинним профспілковим організаціям можуть передаватися у користування інші будинки, приміщення, споруди на договірних засадах.</p>
<p>Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу</p> <p>Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".</p>	<p>“Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям</p> <p>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), в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.</p> <p>У разі існування на підприємстві, в установі, організації декількох первинних профспілкових організацій, кошти відраховуються пропорційно кількості їх членів із числа</p>

	працівників, які перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем, якщо інше не передбачено колективним договором.
Кодекс торговельного мореплавства України	
<p>Стаття 54. Трудові відносини на судні</p> <p>Порядок прийняття на роботу суднового екіпажу, їх права і обов'язки, умови роботи на судні та оплати праці, соціально-побутового обслуговування на морі і в порту, а також порядок і підстави звільнення регулюються законодавством України, цим Кодексом, статутами служби на морських і риболовних суднах, генеральними та галузевими тарифними угодами, колективними і трудовими договорами (контрактами).</p> <p>...</p>	<p>Стаття 54. Трудові відносини на судні</p> <p>Порядок прийняття на роботу суднового екіпажу, їх права і обов'язки, умови роботи на судні та оплати праці, соціально-побутового обслуговування на морі і в порту, а також порядок і підстави звільнення регулюються законодавством України, цим Кодексом, статутами служби на морських і риболовних суднах, колективними угодами, колективними договорами і трудовими договорами (контрактами).</p>
Господарський кодекс України	
<p>Стаття 65. Управління підприємством</p> <p>...</p> <p>7. На всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Вимоги до змісту і порядок укладення колективних договорів визначаються законодавством про колективні договори.</p>	<p>Стаття 65. Управління підприємством</p> <p>...</p> <p>7. У разі ініціювання колективних переговорів з 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.</p> <p>...</p>

Кодекс України з процедур банкрутства	
<p>Стаття 50. Введення процедури санації боржника</p> <p>...</p> <p>6. Керуючий санацією зобов'язаний:</p> <p>...</p> <p>на період санації виступати представником сторони (власника) у колективному договорі;</p> <p>...</p>	<p>Стаття 50. Введення процедури санації боржника</p> <p>...</p> <p>6. Керуючий санацією зобов'язаний:</p> <p>...</p> <p>на період санації виступати представником сторони роботодавця у колективному договорі;</p> <p>...</p>
Закон України “Про транспорт”	
<p>Стаття 18. Страйки на транспорті</p> <p>Припинення роботи (страйк) на підприємствах транспорту може бути у разі невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, крім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також, коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини.</p>	<p>Стаття 18. Страйки на транспорті</p> <p>Страйк на підприємствах транспорту застосовується відповідно до законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).</p>
Закон України “Про оплату праці”	
<p>Стаття 5. Система організації оплати праці</p> <p>Організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів;</p> <p>генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод;</p> <p>колективних договорів;</p> <p>трудова договорів;</p> <p>грантів.</p>	<p>Стаття 5. Система організації оплати праці</p> <p>Організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів;</p> <p>колективних угод;</p> <p>колективних договорів;</p> <p>трудова договорів;</p> <p>грантів.</p>

<p>Стаття 7. Законодавство про оплату праці</p> <p>Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України, цього Закону, Закону України “Про колективні договори і угоди”, Закону України “Про підприємства в Україні” та інших актів законодавства України.</p>	<p>Стаття 7. Законодавство про оплату праці</p> <p>Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України, цього Закону, Закону України “Про колективні угоди та договори” та інших актів законодавства України.</p>
<p>Стаття 14. Система договірною регулювання оплати праці</p> <p>Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.</p> <p>Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною 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.</p>	<p>Стаття 14. Система договірною регулювання оплати праці</p> <p>Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода, в тому числі галузева угода обмеженої дії), територіальному (територіальна угода, в тому числі в окремій галузі) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.</p> <p>Умови колективного договору, що допускають оплату праці нижче від умов, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою), галузевою обмеженої дії або територіальною, в 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.</p>

Закон України “Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів”

<p>Стаття 14. Заробітна плата</p> <p>...</p> <p>Розмір заробітної плати журналіста визначається галузевими та регіональними угодами з профспілками, колективними договорами з урахуванням джерел фінансування на підставі законів, інших нормативно-правових актів України.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 14. Заробітна плата</p> <p>...</p> <p>Розмір заробітної плати журналіста визначається колективними угодами, колективним договором, з урахуванням джерел фінансування на підставі законів, інших нормативно-правових актів України.</p> <p>...</p>
---	---

Закон України “Про місцеві державні адміністрації”

<p>Стаття 24. Повноваження в галузі зайнятості населення, праці та заробітної плати</p> <p>Місцева державна адміністрація:</p> <p>...</p> <p>5) бере участь у веденні колективних переговорів та укладанні територіальних тарифних угод, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).</p> <p>...</p>	<p>Стаття 24. Повноваження в галузі зайнятості населення, праці та заробітної плати</p> <p>Місцева державна адміністрація:</p> <p>...</p> <p>5) бере участь у веденні колективних переговорів та укладанні територіальних угод відповідного рівня, здійсненні контролю за їх виконанням, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).</p> <p>...</p>
--	--

Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”

<p>Стаття 30. Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля</p> <p>Профспілки, їх об'єднання організують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки</p>	<p>Стаття 30. Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму, створення зелених робочих місць</p> <p>Профспілки, їх об'єднання організують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки</p>
---	--

<p>у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у діяльності експертних, консультативних та 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.</p> <p>Профспілки, їх об'єднання беруть участь в охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу, сприяють діяльності громадських природоохоронних організацій, можуть проводити громадські екологічні експертизи, здійснювати іншу не заборонену законом діяльність у цій сфері.</p>	<p>у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у діяльності експертних, консультативних та 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.</p> <p>Профспілки, їх об'єднання, в межах своїх повноважень з представництва інтересів найманих працівників, беруть участь в 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.</p>
<p>Стаття 37. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях</p> <p>...</p> <p>Якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації щодо укладання колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями, за ініціативою будь-якої з них. У цьому випадку кожна профспілкова</p>	<p>Стаття 37. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях</p> <p>...</p> <p>Якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька 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</p>

<p>організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси найманих працівників при підписанні колективного договору.</p>	<p>переговорів щодо укладання колективного договору кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за цим договором та відповідальності за їх невиконання. Спільний представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва з урахуванням норм закону. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.</p>
<p>Стаття 42. Обов'язок роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок</p> <p>Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації.</p> <p>Надання для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною здійснюється роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором (угодою).</p>	<p>Стаття 42. Обов'язок роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок</p> <p>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.</p> <p>У разі існування на підприємстві, в установі, організації декількох первинних профспілкових організацій приміщення, інші матеріальні і технічні засоби надаються лише створеному спільному представницькому органу профспілок.</p> <p>У разі відсутності на підприємстві, в установі, організації колективного договору або не створення спільного представницького органу профспілок,</p>

<p>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 в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів.</p> <p>Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються в судовому порядку.</p>	<p>забезпечення первинних профспілкових організацій приміщеннями та іншими матеріальними і технічними засобами здійснюється шляхом їх надання для спільного використання первинними профспілковими організаціями у порядку та на умовах, визначених укладеними між первинними профспілковими організаціями та роботодавцем окремими письмовими угодами.</p> <p>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 в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів.</p> <p>Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються в судовому порядку.</p> <p>Для реалізації окремих заходів, передбачених колективними договорами та угодами, первинним профспілковим організаціям можуть передаватися у користування інші будинки, приміщення, споруди на договірних засадах.</p>
<p>Стаття 43. Надання профспілковим організаціям підприємств, установ або організацій будинків, приміщень, споруд для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи</p>	<p>Стаття 43. Надання профспілковим організаціям підприємств, установ або організацій будинків, приміщень, споруд для реалізації заходів, передбачених колективними договорами і угодами</p>

<p>Будинки, приміщення, споруди, в тому числі орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи або організації та членів їх сімей, а також оздоровчі табори можуть передаватися на договірних засадах у користування профспілковим організаціям цього підприємства, установи або організації.</p>	<p>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.</p>
<p>Стаття 44. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу</p> <p>Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері - за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.</p>	<p>Стаття 44. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям</p> <p>Роботодавці зобов'язані відраховувати 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.</p> <p>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 у 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</p>

	працівників, які перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем, якщо інше не передбачено колективним договором.
Законі України “Про комітети Верховної Ради України”	
<p>Стаття 15. Права комітетів при здійсненні ними законопроектної функції</p> <p>1. Комітет при здійсненні законопроектної функції має право:</p> <p>...</p> <p>9) звертатися до державних органів, органів місцевого самоврядування, наукових установ і організацій, об’єднань громадян з проханням висловити пропозиції щодо проектів законів;</p> <p>...</p>	<p>Стаття 15. Права комітетів при здійсненні ними законопроектної функції</p> <p>1. Комітет при здійсненні законопроектної функції має право:</p> <p>...</p> <p>9) звертатися до державних органів, органів місцевого самоврядування, наукових установ і організацій, громадських об’єднань, політичних партій, всеукраїнських об’єднань профспілок, всеукраїнських об’єднань організацій роботодавців, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування з проханням висловити пропозиції щодо проектів законів;</p> <p>...</p>
<p>Стаття 16. Обов’язки комітетів при здійсненні законопроектної функції</p> <p>1. Комітети при здійсненні законопроектної функції зобов’язані:</p> <p>...</p> <p>11) вивчати громадську думку, розглядати звернення громадян, об’єднань громадян, результати всеукраїнського референдуму, будь-які пропозиції, що свідчать про потребу в</p>	<p>Стаття 16. Обов’язки комітетів при здійсненні законопроектної функції</p> <p>1. Комітети при здійсненні законопроектної функції зобов’язані:</p> <p>...</p> <p>11) вивчати громадську думку, розглядати звернення громадян, громадських об’єднань, політичних партій, всеукраїнських об’єднань профспілок, всеукраїнських</p>

<p>прийнятті нових законодавчих актів або у внесенні змін до законодавчих актів, і, в разі необхідності, готувати відповідні проекти актів та вносити їх на розгляд Верховної Ради України;</p> <p>...</p>	<p>об'єднань організацій роботодавців, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, результати всеукраїнського референдуму, будь-які пропозиції, що свідчать про потребу в прийнятті нових законодавчих актів або у внесенні змін до законодавчих актів, і, в разі необхідності, готувати відповідні проекти актів та вносити їх на розгляд Верховної Ради України;</p> <p>...</p>
<p>Стаття 24. Аналіз комітетами практики застосування законодавчих актів у діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб з питань, віднесених до предметів їх відання</p> <p>...</p> <p>2. Рекомендації комітетів підлягають обов'язковому розгляду державними органами, органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами, об'єднаннями громадян, підприємствами, установами і організаціями. Про результати розгляду та вжиті заходи має бути повідомлено комітетам у встановлений законом строк, якщо відповідними рекомендаціями не встановлено більш пізній строк.</p>	<p>Стаття 24. Аналіз комітетами практики застосування законодавчих актів у діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб з питань, віднесених до предметів їх відання</p> <p>...</p> <p>2. Рекомендації комітетів підлягають обов'язковому розгляду державними органами, органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами, громадськими об'єднаннями, політичними партіями, всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, всеукраїнськими асоціаціями органів місцевого самоврядування підприємствами, установами і організаціями. Про результати розгляду та вжиті заходи має бути повідомлено комітетам у встановлений законом строк, якщо відповідними рекомендаціями не встановлено більш пізній строк.</p>
<p>Стаття 29. Проведення слухань у комітетах</p> <p>1. Комітети при підготовці і проведенні слухань у</p>	<p>Стаття 29. Проведення слухань у комітетах</p> <p>1. Комітети при підготовці і проведенні слухань у</p>

<p>комітетах:</p> <p>...</p> <p>10. Комітети, у разі необхідності, запрошують на слухання Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України, міністрів України, керівників державних органів, органів місцевого самоврядування, представників об'єднань громадян, а також окремих громадян.</p> <p>...</p>	<p>комітетах:</p> <p>...</p> <p>10. Комітети, у разі необхідності, запрошують на слухання Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України, міністрів України, керівників державних органів, органів місцевого самоврядування, представників громадських об'єднань, політичних партій, всеукраїнських об'єднань профспілок, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, а також окремих громадян.</p>
<p>Стаття 34. Голова та заступник голови комітету</p> <p>...</p> <p>2. Голова комітету:</p> <p>...</p> <p>8) представляє комітет у відносинах з Головою та заступниками Голови Верховної Ради України, іншими комітетами Верховної Ради України, державними органами та органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, а також з відповідними органами парламентів іноземних держав та міжнародними організаціями;</p> <p>...</p>	<p>Стаття 34. Голова та заступник голови комітету</p> <p>...</p> <p>2. Голова комітету:</p> <p>...</p> <p>8) представляє комітет у відносинах з Головою та заступниками Голови Верховної Ради України, іншими комітетами Верховної Ради України, державними органами та органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, політичними партіями, всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, всеукраїнськими асоціаціями органів місцевого самоврядування, а також з відповідними органами парламентів іноземних держав та міжнародними організаціями;</p> <p>...</p>

Стаття 48. Участь у засіданнях комітетів запрошених осіб

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, **об'єднань громадян**, 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 керівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій, **об'єднань громадян**, присутність представників яких на засіданні визнана необхідною, а також авторів законопроектів про час і місце засідання та перелік питань, що розглядатимуться на ньому.

...

Стаття 48. Участь у засіданнях комітетів запрошених осіб

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 керівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і 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 авторів законопроектів про час і місце засідання та перелік питань, що розглядатимуться на ньому.

...

<p>Стаття 57. Відповідальність за невиконання вимог цього Закону</p> <p>1. Посадові особи державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій та об'єднань громадян за нез'явлення на засідання комітету без поважних причин, надання недостовірної, неповної інформації, відмову надати інформацію або за навмисне її приховування, створення штучних перешкод у роботі комітетів несуть відповідальність у встановленому законом порядку, крім випадків, передбачених законом.</p> <p>2. За несвоєчасний розгляд рекомендацій комітетів та несвоєчасне повідомлення їм про вжиті заходи посадові особи державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій та об'єднань громадян несуть відповідальність у встановленому законом порядку.</p>	<p>Стаття 57. Відповідальність за невиконання вимог цього Закону</p> <p>1. Посадові особи державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій та громадських об'єднань, політичних партій, всеукраїнських об'єднань профспілок, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, за нез'явлення на засідання комітету без поважних причин, надання недостовірної, неповної інформації, відмову надати інформацію або за навмисне її приховування, створення штучних перешкод у роботі комітетів несуть відповідальність у встановленому законом порядку, крім випадків, передбачених законом.</p> <p>2. За несвоєчасний розгляд рекомендацій комітетів та несвоєчасне повідомлення їм про вжиті заходи посадові особи державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій та громадських об'єднань, політичних партій, всеукраїнських об'єднань профспілок, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, несуть відповідальність у встановленому законом порядку.</p>
<p>Закон України “Про соціальний діалог в Україні”</p>	
<p>Стаття 2. Законодавство України про соціальний діалог</p> <p>1. Законодавство України про соціальний діалог</p>	<p>Стаття 2. Законодавство України про соціальний діалог</p> <p>1. Законодавство України про соціальний діалог</p>

<p>базується на Конституції України і складається із законів України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про організації роботодавців”, “Про колективні договори і угоди”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, цього Закону, трудового законодавства, інших нормативно-правових актів.</p>	<p>базується на Конституції України і складається із законів України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності”, “Про колективні угоди та договори”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, цього Закону, законодавства про працю, інших нормативно-правових актів.</p>
<p>Стаття 4. Рівні та сторони соціального діалогу</p> <p>1. Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.</p> <p>2. До сторін соціального діалогу належать:</p> <p>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;</p> <p>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</p>	<p>Стаття 4. Рівні та сторони соціального діалогу</p> <p>1. Соціальний діалог здійснюється: на національному, галузевому, територіальному рівні на тристоронній або двосторонній основі; на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, з фізичною особою, які використовують найману працю) на двосторонній основі.</p> <p>2. До сторін соціального діалогу належать:</p> <p>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;</p> <p>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</p>

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 відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

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

<p>3. Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.</p>	<p>(або) уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи. Вільно обрані представники (представник) працівників визначаються загальними зборами (конференцією) працівників.</p> <p>3. Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у 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.</p>
<p>Стаття 6. Визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу</p> <p>...</p> <p>2. На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які:</p> <p>...</p> <p>3. На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і</p>	<p>Стаття 6. Визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу</p> <p>...</p> <p>2. На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, об'єднання організацій роботодавців, які:</p> <p>...</p> <p>3. На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і</p>

<p>організації роботодавців та їх об'єднання, які:</p> <ul style="list-style-type: none"> легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону; є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці; є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці. 	<p>організації роботодавців та їх об'єднання, які:</p> <ul style="list-style-type: none"> легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону; є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці; є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці. <p>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.</p>
<p>Стаття 7. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження</p> <p>1. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх</p>	<p>Стаття 7. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження</p> <p>1. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх</p>

об'єднань проводиться:

на національному та галузевому рівнях - Національною службою посередництва і примирення;

на територіальному рівні - відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення.

2. Підтвердження репрезентативності суб'єктів **сторони профспілок** та сторони роботодавців здійснюється відповідно Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років. Профспілки, їх організації та об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, у тому числі новоутворені, мають право звертатися до Національної служби посередництва і примирення та відповідних її відділень для оцінки відповідності критеріям репрезентативності за наявності для цього фактичних підстав, але не частіше одного разу на рік.

Абзац відсутній

об'єднань проводиться:

на національному та галузевому рівнях – Національною службою посередництва і примирення;

на територіальному рівні – відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення.

2. Підтвердження репрезентативності суб'єктів **профспілкової сторони** та сторони роботодавців здійснюється відповідно Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років. Профспілки, їх організації та об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, у тому числі новоутворені, мають право звертатися до Національної служби посередництва і примирення та відповідних її відділень для оцінки відповідності критеріям репрезентативності за наявності для цього фактичних підстав, але не частіше одного разу на рік.

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 проводитись 1 раз протягом дії

	<p>свідоцтва про репрезентативність, але не раніше ніж через рік після отримання свідоцтва про репрезентативність та 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 5 років з дати проведення перевірки.</p>
<p>Стаття 8. Форми здійснення соціального діалогу</p> <p>...</p> <p>3. Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції.</p> <p>Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.</p> <p><i>Абзац відсутній</i></p> <p>...</p> <p>5. Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод.</p>	<p>Стаття 8. Форми здійснення соціального діалогу</p> <p>...</p> <p>3. Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції.</p> <p>Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.</p> <p>До участі в консультаціях на відповідному рівні можуть залучатися громадські об'єднання, мета (цілі) та напрями статутної діяльності яких відповідають предмету консультацій.</p> <p>...</p> <p>5. Колективні переговори проводяться з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-</p>

<p>За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:</p> <p>на національному рівні - генеральна угода; на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні - територіальні угоди;</p> <p>на локальному рівні - колективні договори.</p> <p>Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.</p>	<p>економічних відносин між роботодавцями і працівниками, їх представниками шляхом укладення колективних угод і договорів.</p> <p>За результатами колективних переговорів укладаються такі колективні угоди та договори:</p> <p>на національному рівні — генеральна угода; на галузевому рівні — галузеві (міжгалузеві) угоди, галузеві угоди обмеженої дії; на територіальному рівні — територіальні угоди, в тому числі в окремій галузі; на локальному рівні — колективні договори.</p> <p>Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.</p>
<p>Стаття 9. Органи соціального діалогу</p> <p>...</p> <p>4. На національному рівні представники сторони органів виконавчої влади в органах соціального діалогу призначаються Кабінетом Міністрів України, на галузевому рівні - рішенням центральних органів виконавчої влади, на територіальному рівні - рішеннями місцевих органів виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.</p> <p>5. Профспілкова сторона та сторона роботодавців, суб'єкти яких підтвердили свою репрезентативність, самостійно визначають порядок обрання (делегування)</p>	<p>Стаття 9. Органи соціального діалогу</p> <p>...</p> <p>4. На національному рівні представники сторони органів виконавчої влади в органах соціального діалогу призначаються Кабінетом Міністрів України, на галузевому рівні – рішенням центральних органів виконавчої влади, на територіальному рівні – рішеннями місцевих органів виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади.</p> <p>5. Профспілкова сторона та сторона роботодавців, суб'єкти яких підтвердили свою репрезентативність, самостійно визначають порядок обрання (делегування)</p>

<p>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 відповідного рівня.</p> <p>...</p>	<p>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.</p> <p>...</p>
<p>Закон України “Про зайнятість населення”</p>	
<p>Стаття 48. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця</p> <p>...</p> <p>2. Показники масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.</p>	<p>Стаття 48. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця</p> <p>...</p> <p>2. Показники масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та територіальному рівнях.</p>
<p>Стаття 50. Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення</p> <p>1. Права і обов'язки роботодавців та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України “Про організації роботодавців” та “Про соціальний діалог в Україні”, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на загальнодержавному, галузевому та регіональному</p>	<p>Стаття 50. Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення</p> <p>1. Права і обов'язки роботодавців та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” та “Про соціальний діалог в Україні”, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та колективними угодами.</p>

<p>рівнях.</p> <p>...</p> <p>3. Роботодавці зобов'язані:</p> <p>...</p> <p>3) здійснювати інші заходи щодо сприяння зайнятості населення, передбачені колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях;</p> <p>...</p>	<p>...</p> <p>3. Роботодавці зобов'язані:</p> <p>...</p> <p>3) здійснювати інші заходи щодо сприяння зайнятості населення, передбачені колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та територіальному рівнях;</p> <p>...</p>
<p>Стаття 51. Участь професійних спілок та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення</p> <p>1. Права і обов'язки професійних спілок та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про соціальний діалог в Україні”, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.</p>	<p>Стаття 51. Участь професійних спілок та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення</p> <p>1. Права і обов'язки професійних спілок та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про соціальний діалог в Україні”, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та територіальному рівнях.</p>
<p>Закон України “Про приватизацію державного і комунального майна”</p>	
<p>Стаття 26. Оформлення угод приватизації</p> <p>...</p> <p>8. Укладення колективного договору між новим власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом, а також працевлаштування вивільнених</p>	<p>Стаття 26. Оформлення угод приватизації</p> <p>...</p> <p>8. Укладення колективного договору на приватизованому підприємстві між стороною роботодавця і стороною працівників, а також</p>

працівників здійснюються відповідно до законодавства.

працевлаштування вивільнених працівників здійснюються відповідно до законодавства.

**Виконуючий обов'язки
Міністра економіки України**

Тарас КАЧКА

_____ 2022 р.

ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ОПРИЛЮДНЕННЯ ПРОЕКТІВ ЗАКОНІВ УКРАЇНИ "ПРО КОЛЕКТИВНІ УГОДИ ТА ДОГОВОРИ" ТА "ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВООПОРУШЕННЯ ЩОДО ПОСИЛЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СФЕРІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ"

03.09.2021 | 10:21 | Директорат зайнятості та трудової міграції

З метою забезпечення участі і громадськості у формуванні та реалізації державної політики Міністерство економіки України проводить консультації з громадськістю щодо проектів Законів України "Про колективні угоди та договори" та "Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності в сфері колективно-договірної діяльності".

Проект Закону "Про колективні угоди та договори" розроблено з метою підвищення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилення захисту прав працівників і роботодавця, налагодження співпраці сторін соціального діалогу.

Законопроекти пропонують: забезпечити передбачене Європейською соціальною хартією (врегульовано) право всіх працівників і роботодавця на укладення колективних договорів; встановити обов'язок роботодавця повідомити працівників про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень, відповідальність та порядок застосування санкцій у разі вживання порушень; уточнити сферу дії колективних угод і договорів; визначити порядок застосування роботодавцем умов колективних угод у разі обов'язковості врахування положень кількох угод; розширити суб'єктний склад сторін колективних переговорів на галузевому рівні; надати можливість поширення дії положень галузевих угод на роботодавця галузі; встановити взаємозв'язок між нормами колективних угод галузевого і територіального рівня, передбачаючи можливість укладення територіальних угод в окремій галузі; врегулювати питання утворення спеціального представницького органу сторони; передбачити можливість призначення та звільнення діючих членів колективних угод і договорів; можливість призначення до сторін угод і договорів нових суб'єктів; посилити вплив соціально-економічних рад на прийняття рішень з питань формування та реалізації державної економічної та соціальної політики; залучити збільшення кола суб'єктів, для яких є обов'язковим розгляд сказованих радми пропозицій та рекомендацій; надати можливість органам соціального діалогу залучати громадські об'єднання до участі в консультаціях, обміні інформацією; вирішити низку проблемних питань забезпечення діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

З метою забезпечення можливості практичної реалізації окремих положень цього законопроекту розроблено проект Закону України "Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності в сфері колективно-договірної діяльності".

Електронні версії проектів Законів, повномовних записок та порівняльних таблиць до них розміщено на сайті МінЕкономіки (www.me.gov.ua) у розділі "Обговорення проектів документів".



**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)**

**НАКАЗ
з особового складу**

20.05.2022

№ 449-к

Київ

Про виконання обов'язків Міністра

Доручаю виконання обов'язків Міністра економіки України на час мого відрядження з 26 по 29 травня 2022 року заступнику Міністра економіки України - Торговому представнику України Качці Тарасу Андрійовичу.

**Перший віце-прем'єр-міністр
України – Міністр**



Юлія СВИРИДЕНКО



**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)**

НАКАЗ
з особового складу

20.05.2022

№ 448-к

Київ

Про виконання обов'язків Міністра

Доручаю виконання обов'язків Міністра економіки України на час мого відрядження з 21 по 25 травня 2022 року першому заступнику Міністра Кудіну Денису Ігоровичу.

**Перший віце-прем'єр-міністр
України – Міністр**



Юлія СВИРИДЕНКО



ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ
(ДПС)

Львівська пл., 8, м. Київ, 04053, тел.: (044) 272-62-55
E-mail: post@tax.gov.ua, сайт: www.tax.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 43005393

від 21.02 2022 р. № 2293/15/99-00-24-01-01-05 від _____ 20____ р.

Міністерство економіки України
код ЄДРПОУ 37508596

Державна податкова служба України розглянула звернення Міністерства економіки України від 15.02.2022 № 4805-02/7278-03 (вх. ДПС № 12918/5 від 15.02.2022) про надання інформації щодо суб'єктів господарювання, які використовують найману працю, та повідомляє таке.

Щодо питання 1

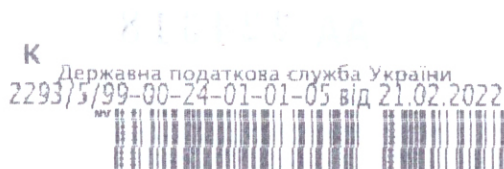
Статтями 6 та 19 Конституції України передбачено, що органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження у встановлених цією Конституцією межах і відповідно до законів України. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи діють у межах повноважень та у спосіб, що визначені Конституцією та законами України.

Зауважимо, ДПС не володіє запитуваною у листі інформацією оскільки Податковим кодексом України (далі – ПКУ) не передбачено ведення окремого обліку платників великих, середніх, малих або мікропідприємств.

Вказані показники обраховуються за критеріями, визначеними частиною другою статті 2 Закону України від 16 липня 1999 року № 996-XIV «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» (далі – Закон № 996) і пунктом 3 статті 55 Господарського кодексу України (далі – ГКУ).

Водночас зазначимо, що 28.04.2021 набрала чинності постанова Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 407 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 21 жовтня 2015 р. № 835 і від 30 листопада 2016 р. № 867» (далі – постанова № 407).

Постановою № 407 передбачено оприлюднення у формі відкритих даних фінансової звітності ДПС та Державною службою статистики України (далі – Держстат).



Зокрема, відповідно до постанови № 407 ДПС оприлюднює набір даних фінансової звітності (звіт про фінансовий стан (баланс) та звіт про прибутки та збитки та інший сукупний дохід (звіт про фінансові результати), подані як додаток до звітної (звітної нової) податкової звітності за річний податковий (звітний) період відповідно до пункту 46.2 статті 46 ПКУ).

Крім того, Держстатом згідно із постановою № 407 підлягає оприлюдненню набір даних фінансової звітності компаній, що складається та подається відповідно до Закону № 996.

На виконання постанови № 407 ДПС забезпечено оприлюднення даних фінансової звітності у формі відкритих даних на вебпорталі ДПС (tax.gov.ua) та Єдиному державному вебпорталі відкритих даних (data.gov.ua).

Оскільки постанова № 407 набрала чинності 28.04.2021, то ДПС оприлюднено дані фінансової звітності, поданої відповідно до пункту 46.2 статті 46 ПКУ як додаток до звітної (звітної нової) податкової звітності за останній річний податковий (звітний) період, тобто за 2020 рік.

Щодо питання 2

ПКУ визначено строки подання податкової звітності, зокрема пунктом 49.18 статті 49 ПКУ для базового звітного (податкового) періоду рік визначено граничний строк подання звітності – протягом 60 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітного (податкового) року.

Таким чином, повідомляємо, що у 2020 році кількість фізичних осіб – підприємців (далі – ФОП), які підпадають під відповідні критерії, визначені ГКУ, становить:

суб'єкти середнього підприємництва – 1 ФОП;

суб'єкти малого підприємництва – 2 ФОП;

суб'єкти мікропідприємництва – 1 640 408 ФОП.

Щодо питання 3 повідомляємо, що кількість податкових агентів, які здійснили нарахування доходів у вигляді заробітної плати не більше як 25 особам у 4 кварталі 2022 року, становить 555 967 осіб.

В. о. першого заступника Голови

Владислав БУГАСОВ