ПРОЕКТ

**ЗАКОН УКРАЇНИ**

# Про колективні договори і колективні угоди

#### Цей Закон визначає засади колективно-договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин працівників і роботодавців, їх представників.

#### Стаття 1. Міжнародні договори України

#### Якщо міжнародним договором України передбачено інші правила, ніж встановлені цим Законом, застосовуються правила відповідного міжнародного договору.

**Стаття 2. Визначення термінів**

1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

1) роботодавець — юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб, а також фізична особа, яка для задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства використовує працю інших фізичних осіб на підставі трудового договору;

2) працівник — фізична особа, яка працює на підставі трудового договору у роботодавця;

3) первинна профспілкова організація — добровільне об'єднання членів профспілки, які працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю;

4) колективна угода, колективний договір — нормативний акт, що укладається на добровільних засадах відповідно до чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання трудових і соціально-економічних відносин працівників і роботодавців, їх представників, відповідно на галузевому і локальному рівнях соціального діалогу;

5) репрезентативний суб’єкт сторони — суб’єкт профспілкової сторони (сторони працівників) або сторони роботодавців, що відповідає критеріям репрезентативності відповідно до Закону України „Про соціальний діалог в Україні”;

6) галузь — сукупність суб’єктів господарювання, які відносяться до одного або кількох подібних видів економічної діяльності, визначених національним класифікатором України ДК 009:2010 „Класифікація видів економічної діяльності”.

**Стаття 3. Основні принципи укладення колективних договорів і угод**

Основними принципами укладення колективних договорів і угод є:

– законність та верховенство права;

– незалежність та рівноправність сторін;

– добровільність та прийняття реальних зобов'язань;

– обов'язковість розгляду пропозицій сторін;

– конструктивність у пошуку компромісних рішень;

– пріоритет узгоджувальних процедур;

– обов'язковість дотримання досягнутих домовленостей;

– відповідальність за виконання взятих зобов'язань.

**Розділ І**

**Види і сторони колективних договорів і колективних угод**

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

1. На галузевому рівні соціального діалогу на тристоронній або двосторонній основі укладаються галузеві (міжгалузеві) колективні угоди.

На галузевому рівні соціального діалогу на двосторонній основі можуть укладатись підгалузеві колективні угоди.

2. На локальному рівні соціального діалогу (на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи – роботодавця з кількістю найманих працівників не менше 2 осіб) на двосторонній основі укладається колективний договір.

Колективний договір може укладатися у відокремлених структурних підрозділах юридичної особи.

Колективний договір може укладатися кількома роботодавцями одного виду або подібних видів економічної діяльності, що належать одному власникові.

**Стаття 5**. **Сторони колективних угод, колективного договору**

1. Сторонами галузевої (міжгалузевої) угоди є:

профспілкова сторона, суб'єктами якої є репрезентативні всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності;

сторона роботодавців, суб'єктами якої є репрезентативні 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 (в частині виконання функцій з управління суб'єктами державної форми власності).

2. Сторонами підгалузевої угоди є:

профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, у тому числі нерепрезентативні;

сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, у тому числі нерепрезентативні, господарські об’єднання та громадські організації (їх об'єднання), що представляють інтереси роботодавців певного виду або кількох видів економічної діяльності.

3. Сторонами колективного договору є:

сторона роботодавця (роботодавців), суб’єктами якої є роботодавець (роботодавці) та/або уповноважені представники роботодавця (роботодавців);

сторона працівників, суб’єктами якої є первинні профспілкові організації, що представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця (роботодавців), а у разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників.

4. Не допускається ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, організаціями роботодавців та їх об’єднаннями або уповноваженими ними органами, політичними партіями, релігійними організаціями.

У разі коли інтереси працівників представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

**Розділ ІІ**

**Колективні переговори**

#### Стаття 6. Підготовка до колективних переговорів

1. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод, внесення до них змін і доповнень надається сторонам, склад яких визначається відповідно до статті 5 цього Закону.

Суб'єкти профспілкової сторони і сторони роботодавців галузевої (міжгалузевої) угоди зобов’язані підтвердити відповідність критеріям репрезентативності на галузевому рівні в установленому законом порядку.

Суб'єкти сторін підгалузевої угоди та колективного договору репрезентативність не підтверджують.

2. У разі наявності на відповідному рівні соціального діалогу кількох суб’єктів сторони працівників, сторони профспілок, для ведення колективних переговорів вони повинні утворити спільний представницький орган сторони працівників колективного договору чи профспілкової сторони колективної угоди.

У разі наявності на відповідному рівні соціального діалогу кількох суб’єктів сторони роботодавців для ведення колективних переговорів вони повинні утворити спільний представницький орган сторони роботодавців.

3. У разі утворення двох і більше спільних представницьких органів профспілкової сторони (сторони працівників) сторона роботодавців веде переговори із тим спільним представницьким органом, що представляє інтереси більшості працівників роботодавців відповідного виду/видів економічної діяльності на галузевому рівні та роботодавця/роботодавців (на локальному рівні).

У разі утворення двох і більше спільних представницьких органів сторони роботодавців профспілкова сторона веде переговори на галузевому рівні із тим спільним представницьким органом, у суб’єктів відповідного виду/видів економічної діяльності якого працює більшість працівників.

У таких випадках ведення переговорів із одним спільним представницьким органом не вважається ухиленням від участі в колективних переговорах з іншими спільними представницькими органами.

4. Будь-який суб’єкт профспілкової сторони (сторони працівників) і сторони роботодавців може ініціювати утворення спільного представницького органу.

Суб’єкт, який ініціює утворення спільного представницького органу сторони, надсилає письмову пропозицію про його утворення іншим суб’єктам, які діють на відповідному рівні соціального діалогу.

Суб’єкт, якому запропоновано взяти участь в утворенні спільного представницького органу має поінформувати про своє рішення протягом 14 календарних днів з дня отримання відповідної пропозиції.

Не надання письмово відповіді суб’єкту, який ініціює утворення спільного представницького органу сторони, стосовно згоди на участь в утворенні спільного представницького органу протягом 14 календарних днів з дня отримання пропозиції вважається відмовою від участі в переговорах.

5. Жодному суб'єкту, який відповідає вимогам, встановленим статтею 5 цього Закону до суб’єктів сторін колективних договорів і угод, не може бути відмовлено в участі у спільному представницькому органі відповідної сторони на відповідному рівні як під час підготовки до ведення колективних переговорів так і у разі письмового звернення новоствореного суб’єкта з питання приєднання до спільного представницького органу в ході ведення колективних переговорів.

Відмова вказаному суб'єкту від участі у спільному представницькому органі може бути оскаржена цим суб'єктом у судовому порядку.

6. Порядок утворення спільного представницького органу, його кількісний склад, повноваження, регламент роботи визначається кожною зі сторін самостійно, шляхом укладення відповідної угоди.

7. Кількість представників від кожного суб’єкта сторони у спільному представницькому органі не може бути менше одного та визначається пропорційно до чисельності:

- для професійних спілок (об’єднань професійних спілок) – їх членів;

- для об’єднань організацій роботодавців, господарських об’єднань, громадських організацій (їх об'єднань) – працівників, які працюють у роботодавців – членів цих організацій.

8. Спільний представницький орган сторони формує пропозиції, приймає рішення, пов’язані з колективними переговорами, укладенням та контролем за виконанням колективного договору, угоди, інформує про них іншу (інші) сторони, а також виконує інші повноваження та функції щодо представництва відповідно до законодавства, колективних договорів, угод та угоди про утворення такого органу.

9. Всеукраїнські професійні спілки, їх об'єднання, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням для представлення своїх інтересів під час ведення колективних переговорів з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та вносити на розгляд сторін свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

10. Якщо роботодавець та його працівники не перебувають у сфері дії жодної галузевої (міжгалузевої), підгалузевої колективної угоди, вони в межах своїх повноважень (за згодою органу, у сфері управління якого перебуває роботодавець) та за спільним рішенням можуть надавати повноваження суб'єктам відповідної сторони колективної угоди (за їх згодою та на визначених ними умовах) для представлення своїх інтересів під час ведення колективних переговорів та укладення цієї угоди.

#### Стаття 7. Колективні переговори

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

Укладення колективної угоди, колективного договору у встановленому статтями 6, 7 цього Закону порядку може ініціювати будь-яка із сторін, зазначених у статті 5 цього Закону.

2. Колективні переговори з укладення колективного договору, колективної угоди розпочинаються за ініціативою будь-якої сторони у терміни, визначені діючим колективним договором, угодою, а у разі відсутності такого терміну – не раніше ніж за три місяці до закінчення строку дії цього договору, угоди якщо сторони не домовились про інше.

У разі відсутності діючого колективного договору чи угоди колективні переговори розпочинаються за домовленістю сторін за ініціативи будь-якої з них.

3. Якщо одна зі сторін письмово звернулась з ініціативою проведення колективних переговорів, інша сторона (сторони), що отримала (отримали) таке звернення, не може (не можуть) ухилятися від участі у переговорах.

Ухилення від колективних переговорів після отримання письмового звернення однієї зі сторін соціального діалогу з ініціативою проведення колективних переговорів тягне за собою відповідальність, встановлену законодавством.

4. Сторони (сторона) протягом 10 робочих днів з дня отримання письмової пропозиції про початок колективних переговорів інформують про згоду на переговори сторону, що їх ініціювала, та погоджують дату початку переговорів.

Для ведення переговорів та підготовки проекту колективного договору, колективної угоди, внесення змін і доповнень до них сторони утворюють робочу комісію. Кількість представників від сторони до складу робочої комісії визначається цією стороною самостійно якщо сторони не домовились про інше.

5. Порядок і строки ведення колективних переговорів з укладення колективного договору, колективної угоди (внесення змін і доповнень до них), повноваження робочої комісії визначаються спільним рішенням сторін з урахуванням вимог цього Закону, яке оформлюється протоколом засідання представників сторін чи окремою угодою сторін.

6. Сторони колективної угоди оприлюднюють на офіційних сайтах своїх суб'єктів інформацію про початок колективних переговорів з укладення колективної угоди або внесення змін і доповнень до діючої угоди та інформують про це суб’єктів, які перебувають у сфері їх дії, для висловлення ними пропозицій щодо змісту проекту угоди (змін і доповнень до неї).

Робоча комісія розглядає пропозиції, що надходять від сторін, їх суб’єктів та суб’єктів, які перебувають у сфері їх дії.

7. Сторони колективного договору, угоди зобов'язані надавати учасникам колективних переговорів необхідну інформацію для ведення переговорів. Інформація має бути надана у місячний строк з дня отримання письмового запиту у разі відсутності між сторонами (їх представниками) іншої домовленості.

Сторона, що зобов'язана надати інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до законодавства.

Сторона не зобов’язана надавати інформацію, що належить відповідно до законодавства до інформації з обмеженим доступом.

8. Підготовлений проект колективного договору, колективної угоди (змін і доповнень до них), а також неврегульовані робочою комісією розбіжності вносяться на розгляд сторін.

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

10. Колективні переговори тривають не більше року, без урахування строків, на які вони призупинялись, і за згодою сторін завершуються підписанням колективного договору, колективної угоди.

11. Якщо під час колективних переговорів сторони не дійшли згоди стосовно змісту окремих положень колективного договору, угоди, цей договір, угоду може бути укладено із протоколом розбіжностей.

Зазначені у протоколі розбіжності можуть бути врегульовані після підписання колективного договору, угоди.

Розбіжності можуть вирішуватися відповідно до законодавства про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

12. Сторони колективного договору, колективної угоди в ході колективних переговорів або після їх завершення можуть прийняти узгоджене рішення щодо недоцільності укладення колективного договору, угоди (внесення до них змін і доповнень).

13. При укладенні та виконанні колективних договорів і колективних угод, здійсненні контролю за їх виконанням:

- забороняються будь-які дії сторони колективного договору (колективної угоди), спрямовані на обмеження законних прав іншої сторони;

- забороняється будь-яке втручання, що може обмежити законні права працівників, роботодавців та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади, господарського управління, політичних партій, релігійних організацій.

**Стаття 8. Гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів**

1. Працівникам, які беруть участь у колективних переговорах з укладення колективного договору чи колективної угоди, під час ведення колективних переговорів і підготовки проекту колективного договору, угоди, змін і доповнень до них, здійснення контролю за виконанням колективного договору, угоди, надається вільний від роботи час (вільний від виконання обов'язків за основним місцем роботи) із збереженням середньої заробітної плати, місця роботи (посади).

Вільний від роботи час, передбачений абзацом першим цієї частини статті, надається роботодавцем за письмовим зверненням працівника із зазначенням причини, що обумовлює його необхідність, терміну і тривалості.

Тривалість вільного від роботи часу визначається колективним або трудовим договором, або локальним актом роботодавця за домовленістю з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі його відсутності – з вільно обраними представниками (представником) працівників.

2. Працівникам, які беруть участь у колективних переговорах, здійсненні контролю за виконанням колективного договору, угоди, як представники сторін колективного договору чи колективної угоди, можуть надаватися додаткові гарантії та компенсації, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, домовленостями сторін.

**Розділ ІІІ**

**Колективна угода**

#### Стаття 9. Зміст колективної угоди

1. Зміст і структура колективної угоди визначається сторонами в межах їх компетенції та повноважень.

2. Галузевою (міжгалузевою), підгалузевою угодою встановлюються норми і гарантії, зобов’язання сторін стосовно регулювання трудових та соціально-економічних відносин працівників і роботодавців, їх представників у відповідній галузі (галузях) з питань, регулювання яких передбачено у колективній угоді актами законодавства та іншими нормативно-правовими актами, а також з інших питань за домовленістю сторін.

3. Галузева (міжгалузева), підгалузева угода може передбачати положення, зокрема, щодо:

- мінімальних галузевих гарантій оплати праці відповідно до кваліфікації, за видами робіт і виробництв, міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

- гарантій оплати праці працівників основної професії вищої кваліфікації;

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

- створення фондів гарантування виплати заробітної плати;

- умов праці;

- охорони праці;

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

- забезпечення продуктивної зайнятості працюючим, запобігання масовим вивільненням;

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

- виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, створення для них умов праці (з урахуванням їх індивідуальних програм реабілітації), доступності та забезпечення інших гарантій;

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до законодавства;

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

- гарантій діяльності профспілок, їх об'єднань.

3. В угоді встановлюється строк дії угоди, порядок здійснення контролю за виконанням її положень, порядок приєднання до сторони угоди, порядок та причини призупинення дії угоди (її окремих норм), наводиться перелік суб’єктів (у тому числі роботодавців), що перебувають у сфері дії сторін угоди відповідно до частини першої статті 11 цього Закону.

4. Галузева (міжгалузева), підгалузева угода може передбачати додаткові гарантії та пільги працівникам порівняно із законодавством.

5. Положення колективних угод, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством або суперечать йому, є недійсними.

#### Стаття 10. Порядок підписання колективної угоди

1. Колективна угода підписується уповноваженими представниками сторін у визначений сторонами строк. У разі, якщо сторонами не визначено строк підписання колективної угоди, угода підписується протягом 10 календарних днів з дня завершення колективних переговорів.

2. Колективна угода, зміни та доповнення до неї набирають чинності з дня їх підписання, якщо інше не зазначено в колективній угоді (змінах і доповненнях до неї).

3. У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі профспілок чи спільному представницькому органі роботодавців колективна угода вважається укладеною, якщо згоду на її підписання надали відповідно:

- представники професійних спілок, їх об’єднань, які представляють інтереси більше половини з представлених в угоді працівників галузі (виду/видів економічної діяльності);

- представники центральних органів виконавчої влади, всеукраїнських об’єднань організацій роботодавців, господарських об’єднань та громадських організацій (їх об'єднань), що представляють інтереси роботодавців, у яких працює більше половини представлених в угоді працівників.

#### Стаття 11. Сфера дії колективної угоди

1. Положення підгалузевої угоди та положення галузевої (міжгалузевої) угоди (до поширення сфери дії останньої) діють безпосередньо і є обов'язковими для:

суб’єктів сторін угоди;

роботодавця (підприємства, установи, організації, фізичної особи) та його працівників, якщо вони одночасно перебувають у сфері дії суб'єктів сторін, які уклали угоду.

При цьому, роботодавець або перебуває у сфері дії суб’єктів сторони роботодавців (через членство в організації роботодавців, господарському об’єднанні, громадській організації), або перебуває у сфері управління суб’єктів сторони органів виконавчої влади; водночас працівники цього роботодавця перебувають у сфері дії суб'єкта профспілкової сторони через членство у його первинних профспілкових організаціях.

2. Якщо роботодавець або його працівники не перебувають у сфері дії суб'єкта відповідної сторони колективної угоди, але з певних причин (належність до відповідного виду/видів економічної діяльності) висловили бажання застосовувати її положення, рішення про застосування положень угоди приймається ними спільно в межах їх повноважень, визначених законодавством (зокрема державні, комунальні підприємства, установи, організації — за згодою органу, у сфері управління якого вони перебувають), та оформлюється письмово.

3. Якщо для підприємства, установи чи організації, фізичної особи - роботодавця обов’язковим є застосування норм кількох колективних угод, застосовуються положення тієї угоди, що передбачає більш сприятливі умови для працівників за рішенням загальних зборів (конференції) працівників, що проводяться за участю роботодавця (уповноважених представників роботодавця) у порядку, встановленому частиною другою статті 19 цього Закону.

**Стаття 12. Приєднання суб’єкта до сторони колективної угоди.**

1. До сторони органів виконавчої влади, профспілкової сторони, сторони роботодавців укладеної колективної угоди можуть приєднатися суб’єкти, які відповідають вимогам статті 5 цього Закону та в межах компетенції беруть зобов'язання щодо виконання цієї угоди, відповідно: центральні органи виконавчої влади, всеукраїнські професійні спілки та їх об’єднання, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності.

До підгалузевої угоди можуть приєднатися також і господарські об’єднання та громадські організації (їх об'єднання), що представляють інтереси роботодавців певного виду або кількох видів економічної діяльності).

Відповідна сторона колективної угоди не може відмовити у приєднанні суб’єктам, зазначеним у частині першій цієї статті, які дотримались порядку приєднання до сторони колективної угоди.

2. Порядок приєднання до сторони колективної угоди визначається сторонами в цій угоді.

3. Суб’єкт, який приєднався до сторони колективної угоди отримує всі права і обов’язки, визначені цією угодою. У разі необхідності для цього сторони вносять зміни до колективної угоди.

4. Рішення про приєднання або відмову у приєднанні приймається стороною колективної угоди не пізніше 15 календарних днів з дня отримання письмового звернення про приєднання.

Рішення про приєднання суб’єкта до сторони угоди або відмову протягом 5 календарних днів з дня його прийняття надсилається цією стороною угоди суб’єкту, який звертався з питання приєднання, та органу, який здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди, а також розміщується у засобах масової інформації або на офіційних веб-сайтах суб’єктів сторін.

Суб’єкт, який приєднався до колективної угоди, протягом 5 календарних днів з дня отримання рішення сторони угоди інформує про зазначене суб’єктів, що перебувають у сфері його дії.

**Стаття 13. Поширення дії положень галузевої (міжгалузевої) угоди**

1. Дія галузевої (міжгалузевої) угоди або окремих положень галузевої (міжгалузевої) угоди, суб’єкти сторін якої відповідають вимогам статті 5 Закону, та у сфері дії сторін якої перебуває 50 і більше відсотків і працівників і роботодавців цієї галузі (виду/видів економічної діяльності), може бути поширена на суб’єктів такої галузі (виду/видів економічної діяльності), які не перебувають у сфері дії її сторін, крім суб’єктів мікропідприємництва.

Дія галузевої (міжгалузевої) угоди або її окремих положень поширюється шляхом реєстрації центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері трудових відносин, соціального захисту населення (далі – Реєструючий орган) відповідного Рішення про поширення дії положень галузевої (міжгалузевої) угоди, наданого сторонами цієї угоди за встановленою додатком 1 формою (далі – Рішення).

Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди здійснюється після її повідомної реєстрації. Рекомендації щодо усунення порушень норм законодавства, надані під час проведення повідомної реєстрації галузевої (міжгалузевої) угоди, мають бути враховані її сторонами шляхом внесення змін і доповнень до цієї угоди перед зверненням до Реєструючого органу із пропозицією поширення дії її положень.

На державні та комунальні підприємства, установи, організації дія галузевої (міжгалузевої) угоди або її окремих положень може бути поширена тільки за згодою органу, у сфері управління якого вони перебувають.

2. Поширення дії положень галузевої (міжгалузевої) угоди здійснюється у наступному порядку.

2.1. Сторони галузевої (міжгалузевої) угоди:

1) домовляються у разі ініціативи одного з суб’єктів будь-якої сторони, про необхідність поширення дії положень галузевої (міжгалузевої) угоди на суб’єктів, зазначених у частині першій цієї статті;

2) надсилають Реєструючому органу підписане представниками сторін звернення, у якому інформують про таку домовленість та пропонують зареєструвати додане Рішення.

У зверненні зазначаються: вид/види економічної діяльності, що охоплює угода, згідно з Національним класифікатором України ДК 009:2010 „Класифікація видів економічної діяльності”, відсоток охоплених сферою дії сторін угоди працівників і роботодавців відповідного виду/видів економічної діяльності, контактні дані (адресант, поштова адреса, номери телефонів).

За достовірність наданої Реєструючому органу інформації відповідальність несуть сторони галузевої (міжгалузевої) угоди.

2.2. За умови виконання сторонами галузевої (міжгалузевої) угоди норм положень абзаців першого і третього частини першої та пункту 2.1 частини другої цієї статті Реєструючий орган:

1) розміщує на власному офіційному веб-сайті копію звернення сторін галузевої (міжгалузевої) угоди із даними його реєстрації та копію угоди з листом про її повідомну реєстрацію з метою інформування суб’єктів, зазначених у частині першій цієї статті;

2) оприлюднює на власному офіційному веб-сайті та зберігає надіслані, у встановлений пунктом 2.3 цієї статті строк, листи із повідомленнями від:

–  суб’єктів, зазначених у частині першій цієї статті, щодо неможливості застосування ними, а також суб’єктами, що перебувають у сфері їх управління, норм галузевої (міжгалузевої) угоди або окремих її положень;

–  органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, державних колегіальних органів стосовно відмови у наданні згоди на поширення дії положень угоди на підприємства, установи, організації, які перебувають у сфері їх управління.

2.3. Строк інформування Реєструючого органу органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, державними колегіальними органами, а також роботодавцями, які не перебувають у сфері дії сторін цієї угоди, про відмову щодо поширення положень галузевої (міжгалузевої) угоди становить 60 днів з дня надходження до Реєструючого органу звернення сторін угоди із пропозицією зареєструвати Рішення.

Позиція органу виконавчої влади, місцевого самоврядування, державного колегіального органу щодо відмови або надання згоди на поширення положень галузевої (міжгалузевої) угоди на державні, комунальні підприємства, установи, організації, які перебувають у сфері його управління, у встановлений пунктом 2.3 цієї статті строк, доводиться до їх відома цим органом та оприлюднюється у засобах масової інформації або на офіційному веб-сайті органу.

2.4. Реєстрація Рішення ([додаток](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF#n30)1) проводиться безоплатно протягом 5 робочих днів з дня, наступного за днем закінчення встановленого пунктом 2.3 цієї статті строку.

Під час реєстрації Рішення Реєструючий орган робить Напис про реєстрацію Рішення сторін галузевої (міжгалузевої) угоди про поширення дії її положень ([додаток 2](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF#n25)) на аркуші, де розміщено текст Рішення, та вносить відповідний запис до Реєстру рішень сторін галузевих (міжгалузевих) угод про поширення дії їх положень ([додаток](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF#n30) 3).

Зареєстроване Рішення не пізніше наступного робочого дня після його реєстрації надсилається на вказану у листі, до якого це Рішення було додано, адресу.

Сканована копія Рішення розміщується на веб-сайтах Реєструючого органу, суб'єктів сторін угоди.

2.5. Дія положень галузевої (міжгалузевої) угоди поширюється з дня, наступного за днем реєстрації Рішення, на всіх суб’єктів, зазначених у частині першій цієї статті, крім тих, що повідомили свою позицію про неможливість застосування ними, а також суб’єктами, що перебувають у сфері їх управління, норм галузевої (міжгалузевої) угоди або окремих її положень, а також тих, щодо яких надійшла відмова у наданні згоди на поширення від органу, у сфері управління якого вони перебувають.

Суб’єкт, на якого поширено дію галузевої (міжгалузевої) угоди (окремих її положень) може надавати суб'єктам її сторін пропозиції щодо внесення до угоди змін і доповнень, які є обов'язковими для розгляду.

#### Стаття 14. Строк дії колективної угоди

1. Строк дії колективної угоди визначається сторонами.

Угода діє протягом строку на який її укладено, але не більше трьох років.

Після закінчення строку, на який укладено колективну угоду, вона втрачає чинність, якщо до цього часу сторони цієї угоди не прийняли узгодженого рішення щодо продовження її дії на новий строк.

Максимальний строк дії колективної угоди з урахуванням продовження її дії становить не більше шести років.

2. Зміна складу, структури, найменування суб’єкту сторони, від імені якого укладена колективна угода, не тягне за собою втрату чинності цією угодою.

3. У разі ліквідації однієї зі сторін колективної угоди (ліквідації всіх її суб'єктів), укладеної на двосторонній основі, або припинення діяльності (ліквідації, реорганізації) профспілкової сторони будь-якої колективної угоди ця угода втрачає чинність.

У разі ліквідації однієї зі сторін колективної угоди (ліквідації всіх її суб'єктів), укладеної на тристоронній основі, або окремого суб’єкта сторони будь-якої колективної угоди, положення цієї колективної угоди втрачають обов’язковість для суб’єктів, що перебували у сфері дії ліквідованої сторони (ліквідованого суб’єкта сторони).

#### Стаття 15. Призупинення дії колективної угоди, окремих положень колективної угоди

1. Дія колективної угоди, її окремих положень може бути призупинена сторонами на визначений ними строк у випадках і згідно з порядком, передбаченими в угоді, або в іншому випадку за домовленістю сторін.

2. Сторона колективної угоди може призупинити на певний строк дію угоди, попередивши іншу сторону (сторони), не пізніше ніж за місяць до прийняття такого рішення, та вказавши аргументовані причини, що його обумовили.

3. Про рішення щодо призупинення дії колективної угоди (її окремих положень) сторони цієї угоди протягом 15 календарних днів з дня прийняття рішення інформують суб'єктів, які перебувають у сфері їх дії та орган, що здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди.

4. Рішення сторін щодо призупинення дії колективної угоди (її окремих положень) протягом вказаного у частині третій цієї статті строку оприлюднюється у засобах масової інформації або на офіційних веб-сайтах суб’єктів сторін цієї угоди.

#### Стаття 16. Контроль за виконанням колективної угоди

1. Контроль за виконанням колективної угоди здійснюється сторонами цієї угоди (уповноваженими ними представниками).

2. Сторони щорічно у порядку та в строки, визначені колективною угодою, звітують про хід її реалізації.

3. Під час здійснення контролю за виконанням колективної угоди сторони зобов’язані на безоплатній основі надавати одна одній необхідну інформацію з питань, що є предметом колективної угоди.

Сторона, що зобов'язана надати інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до законодавства.

Сторона не зобов’язана надавати інформацію, що належить відповідно до законодавства до інформації з обмеженим доступом.

**Стаття 17. Обов’язок сторін щодо інформування роботодавців та працівників про укладення та виконання колективної угоди**

1. Сторони забезпечують інформування працівників та роботодавців, на яких поширюється дія колективної угоди, про її укладення, внесення до неї змін і доповнень протягом 15 календарних днів з дня підписання угоди (змін і доповнень до неї), а також про хід її реалізації через засоби масової інформації або офіційні веб-сайти суб’єктів сторін.

2. Текст колективної угоди (змін і доповнень до неї) розміщується у засобах масової інформації або на офіційних веб-сайтах суб’єктів сторін протягом 15 календарних днів з дня підписання.

3. Суб’єкти сторін колективної угоди є розпорядниками інформації, що міститься у тексті цієї угоди, та надають:

- спільне тлумачення положень колективної угоди, роз’яснення їх змісту, дії та застосування;

- копії колективних угод на письмові запити щодо їх отримання у випадках, передбачених законодавством.

4. Суперечки, що випливають із тлумачення положень колективної угоди, підлягають врегулюванню у встановленому сторонами порядку.

**Розділ ІV**

**Колективний договір**

####

#### Стаття 18. Зміст колективного договору

1. У колективному договорі сторони регулюють трудові, соціально-економічні відносини працівників і роботодавця (роботодавців).

У колективному договорі встановлюються:

- норми та положення щодо питань, регулювання яких передбачено у колективному договорі актами законодавства та іншими нормативно-правовими актами;

- умови, гарантії, компенсації за домовленістю сторін.

Зміст і структура колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції та повноважень.

2. Колективний договір може передбачати положення, зокрема, щодо:

- забезпечення продуктивної зайнятості;

- участі працівників в управлінні юридичною особою відповідно до законодавства;

- нормування і оплати праці, встановлення та зміни форм, систем та строків виплати заробітної плати, умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, встановлення та зміни норм праці, систем оплати праці, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо);

- режиму роботи, тривалості робочого часу, часу відпочинку;

- умов і охорони праці;

- страхування працівників (страхування життя, медичне страхування, недержавне пенсійне страхування тощо);

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

- виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, створення для них умов праці (з урахуванням їх індивідуальних програм реабілітації), доступності та забезпечення інших гарантій;

- професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

- гарантій діяльності представників працівників;

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

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до законодавства;

- додаткових соціально-трудових гарантій та соціально-побутових пільг для працівників, порівняно із законодавством і колективними угодами, положення яких є обов’язковими відповідно до їх сфери дії.

В колективному договорі встановлюється строк дії договору, порядокприєднання до сторони договору, порядок призупинення дії договору (його окремих норм), порядок здійснення контролю за виконанням його положень.

3. Колективним договором роботодавця (юридичної чи фізичної особи) можуть регулюватися також інші питання, в тому числі, щодо матеріального заохочення працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування, що обслуговують працівників цього роботодавця тощо.

4. Додаткові порівняно із законодавством соціально-трудові гарантії і соціально-побутові пільги встановлюються за рахунок власних коштів роботодавця.

5. Положення колективних договорів, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством та колективними угодами, норми яких є обов’язковими відповідно до їх сфери дії для сторін цих договорів, або суперечать їм, є недійсними.

#### Стаття 19. Порядок затвердження проекту колективного договору та його підписання

1. Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій працівників.

Підготовлений робочою комісією проект колективного договору передається на розгляд кожній зі сторін для обговорення і попереднього погодження протягом визначеного сторонами строку.

Якщо одна зі сторін відхилить проект колективного договору, сторони продовжують колективні переговори для пошуку взаємоприйнятного рішення.

У разі недосягнення згоди щодо змісту колективного договору у спільному представницькому органі проект колективного договору вноситься на розгляд загальних зборів (конференції) працівників для прийняття рішення щодо можливості його схвалення та підписання.

2. Погоджений сторонами проект колективного договору вноситься на розгляд загальних зборів (конференції) працівників за участю роботодавця (уповноважених представників роботодавця) для схвалення.

Проект колективного договору, що укладається кількома роботодавцями, вноситься на розгляд загальних зборів (конференції) працівників кожного з цих роботодавців.

Загальні збори працівників є правомочними у разі участі в них не менше половини працівників підприємства, установи, організації (структурного підрозділу), фізичної особи - роботодавця, а конференція – у разі участі не менше двох третин делегатів. У випадку, коли на збори (конференцію) не зібралося необхідної чисельності працівників (делегатів), протягом 5 календарних днів повинно бути скликано повторні збори (конференцію) працівників. Повторні збори працівників вважаються правомочними у разі участі в них однієї третини працівників, а конференція – у разі участі не менше половини делегатів.

У встановленому колективним договором порядку збори працівників можуть скликатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації. Результати голосування встановлюються по кількості отриманих на цих зборах голосів.

Рішення загальних зборів працівників (делегатів конференції) приймаються таємним або відкритим голосуванням більшістю голосів учасників.

3. Колективний договір підписується уповноваженими представниками сторони роботодавця та працівників протягом 7 календарних днів після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) працівників.

У разі несхвалення загальними зборами (конференцією) працівників внесеного проекту колективного договору сторонами залежно від причин приймається рішення щодо продовження переговорів цією робочою комісією або недоцільності укладення цього колективного договору, або початку нових колективних переговорів у строки, визначені за домовленістю сторін.

4. Колективний договір, зміни і доповнення до нього набирають чинності з дня їх підписання, якщо інше не зазначено в колективному договорі (змінах і доповненнях до нього).

**Стаття 20. Сфера дії колективних договорів, приєднання до сторони колективного договору**

1. Укладений з роботодавцем колективний договір поширюється на всіх працівників цього роботодавця.

Керівники підприємств, установ та організацій беруть участь у колективних трудових відносинах тільки зі сторони роботодавця.

На керівника підприємства, установи та організації положення колективного договору, що стосуються працівників, не поширюються у разі, якщо з ним укладено строковий трудовий договір.

Укладений кількома роботодавцями колективний договір поширюється на роботодавців, які разом із загальними зборами (конференцією) працівників схвалили його проект.

2. Положення колективного договору, що відповідають законодавству, є обов'язковими для сторін, які уклали договір, та суб’єктів цих сторін.

3. До сторони працівників укладеного колективного договору може приєднатися первинна профспілкова організація, у тому числі новоутворена, яка діє на підприємстві, в установі, організації чи у роботодавця – фізичної особи та бере на себе зобов'язання щодо виконання цього договору.

Порядок приєднання до сторони колективного договору визначається сторонами.

Сторона працівників колективного договору не може відмовити у приєднанні легалізованій первинній профспілковий організації, яка дотрималась порядку приєднання.

4. Первинна профспілкова організація, яка приєдналася до сторони працівників колективного договору, отримує всі права і обов’язки, визначені договором. У разі необхідності для цього сторони вносять зміни до колективного договору.

5. Рішення про приєднання або відмову у приєднанні приймається стороною колективного договору не пізніше 15 календарних днів з дня отримання письмового звернення про приєднання.

Прийняте рішення про приєднання первинної профспілкової організації до сторони колективного договору або відмову у приєднанні протягом 15 календарних днів з дня його прийняття сторона працівників надсилає зазначеній профспілці, копію рішення про приєднання — іншій стороні договору та органу, який здійснив повідомну реєстрацію цього колективного договору, а також доводить до відома працівників, на яких поширюються його положення.

#### Стаття 21. Строк дії колективного договору

1. Строк дії колективного договору визначається сторонами у самому договорі. Договір діє протягом строку, на який його укладено, але не більше трьох років.

Після закінчення строку дії колективного договору він втрачає чинність, якщо до цього часу сторони не прийняли узгодженого на загальних зборах (конференції) працівників за участю роботодавця (уповноважених представників роботодавця) рішення щодо продовження його дії на новий строк.

Максимальний строк дії колективного договору з урахуванням продовження його дії становить не більше шести років.

2. Колективний договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації юридичної особи та проведення заходів щодо припинення підприємницької діяльності фізичної особи – підприємця (роботодавця).

3. Після реорганізації, зміни власника юридичної особи (відокремленого структурного підрозділу юридичної особи), припинення діяльності первинної профспілкової організації (реорганізації чи ліквідації) умови колективного договору діють протягом встановленого сторонами строку дії цього договору, але не менше року.

4. У новоствореній юридичній особі та фізичної особи – роботодавця колективний договір укладається за ініціативою однієї зі сторін.

#### Стаття 22. Призупинення дії колективного договору, окремих положень колективного договору

Дія колективного договору, його окремих положень може бути призупинена сторонами договору на визначений ними строк у випадках і згідно з порядком, передбаченими у договорі, або в іншому випадку за домовленістю сторін.

Сторона колективного договору може призупинити на певний строк дію цього договору, попередивши іншу сторону, не пізніше ніж за місяць до прийняття такого рішення, та вказавши аргументовані причини, що його обумовили.

Про рішення щодо призупинення дії колективного договору (його окремих положень) сторони договору у тижневий строк з дня, наступного за днем прийняття такого рішення, інформують працівників, на яких поширюються положення цього договору, та орган, що здійснив повідомну реєстрацію договору.

#### Стаття 23. Контроль за виконанням колективного договору

1. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо сторонами цього договору або уповноваженими ними представниками.

2. Сторони (представники сторін) колективного договору щорічно звітують про виконання колективного договору у порядку та в строки, визначені цим договором.

3. Під час здійснення контролю за виконанням колективного договору сторони зобов’язані на безоплатній основі надавати одна одній необхідну інформацію з питань, що є предметом цього договору.

Сторона, що зобов'язана надати інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до законодавства.

Сторона не зобов’язана надавати інформацію, що належить відповідно до законодавства до інформації з обмеженим доступом.

**Стаття 24. Ознайомлення з текстом колективного договору**

Роботодавець повинен під підпис ознайомити працівника з текстом колективного договору при прийомі на роботу.

Сторони колективного договору зобов’язані:

– ознайомити працівника на його вимогу з текстом колективного договору із врахуванням змін і доповнень до нього.

– забезпечити постійний безперешкодний доступ до тексту колективного договору (змін і доповнень до нього).

Відмова працівнику в ознайомленні з колективним договором (змінами і доповненнями до нього) забороняється.

Сторони колективного договору подають копію цього договору, на запити щодо її отримання, особам (суб’єктам), на яких він поширюється абопоширювався, органам, які розглядають трудові спори, та у інших випадках, передбачених законодавством.

Орган, що здійснює повідомну реєстрацію колективного договору надає копію договору на запити фізичних, юридичних осіб після отримання письмової згоди сторін цього договору і після відшкодування фактичних витрат на копіювання та друк.

Розмір фактичних витрат на копіювання та друк колективного договору визначається аналогічно встановленому законодавством про доступ до публічної інформації порядку відшкодування фактичних витрат на копіювання та друк.

На запит органів, які розглядають трудові спори, копія колективного договору надається без згоди сторін цього договору.

**Розділ V**

**Зміни і доповнення до колективного договору, колективної угоди**

#### Стаття 25. Внесення змін і доповнень до колективного договору, колективної угоди

Зміни і доповнення до колективного договору, колективної угоди вносяться за згодою сторін у порядку, визначеному для укладення цього договору, угоди, з урахуванням норм статей 6, 7, 10, 19 цього Закону.

**Розділ VI**

#### Реєстрація колективного договору, колективної угоди

#### Стаття 26. Повідомна реєстрація колективних договорів і угод

1. Колективні договори і колективні угоди, зміни і доповнення до них підлягають повідомній реєстрації.

2. Строк подання сторонами на повідомну реєстрацію колективного договору, угоди (змін і доповнень до них) становить тридцять днів з дня їх підписання.

3. Порядок повідомної реєстрації колективних договорів і угод встановлюється Кабінетом Міністрів України.

4. Сторони колективної угоди оприлюднюють у засобах масової інформації або на офіційних веб-сайтах суб’єктів сторін цієї угоди інформацію про повідомну реєстрацію угоди (змін і доповнень до неї) та розміщують лист реєструючого органу у тижневий строк з дня його отримання.

5. Сторони колективного договору інформують працівників про повідомну реєстрацію колективного договору (змін і доповнень до нього) та забезпечують ознайомлення з листом реєструючого органу у тижневий строк з дня його отримання.

**Розділ VII**

**Обов’язок інформування**

**Стаття 27. Обов’язок роботодавця інформувати найманого ним працівника**

Роботодавець у прийнятний для сторін соціального діалогу спосіб інформує найманого ним працівника про:

наявність або відсутність на підприємстві (в установі, організації, у фізичної особи - роботодавця) чинного колективного договору; наявність або відсутність чинної колективної угоди, положення якої є обов’язковими відповідно до її сфери дії для роботодавця та його працівників, та про порядок ознайомлення зі змістом цих документів — у день прийняття на роботу;

внесення змін і доповнень до чинного колективного договору, укладення нового колективного договору — у тижневий строк після набрання ними чинності;

внесення змін і доповнень до колективної угоди, укладення нової колективної угоди, положення якої є обов’язковими відповідно до її сфери дії для роботодавця та його працівників — у тижневий строк після отримання відповідної інформації від сторін цієї угоди.

**Стаття 28. Статистичні дані про укладання колективних договорів і угод**

1. Статистичні дані про укладення колективних договорів направляються в органи державної статистики в порядку і терміни, встановлені спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в сфері статистики.

2. Сторони галузевих (міжгалузевих) та підгалузевих колективних угод щороку у І кварталі інформують орган, який здійснив їх повідомну реєстрацію, про чинність або втрату чинності цих угод станом на 1 січня поточного року.

Інформація про чинність колективної угоди підписується уповноваженими представниками всіх сторін цієї угоди.

**Розділ VIII**

**Відповідальність**

**Стаття 29. Відповідальність за ухилення від участі в колективних переговорах**

Ухилення осіб, які представляють роботодавців чи профспілки, від участі в колективних переговорах щодо укладення колективного договору, колективної угоди, внесення змін або доповнень до колективного договору, угоди після отримання письмового звернення однієї зі сторін соціального діалогу з ініціативою їх проведення, тягне за собою відповідальність, встановлену законодавством.

**Стаття 30. Відповідальність за** **порушення чи невиконання колективного договору, угоди**

Порушення чи не виконання особами, які представляють роботодавців чи профспілки, положень колективного договору, угоди (за винятком ситуації, коли таке порушення або невиконання сталося з незалежних від них причин), тягне за собою відповідальність, встановлену законодавством.

**Стаття 31. Відповідальність за ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів і угод**

Ненадання особами, які представляють роботодавців чи профспілки, інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, тягне за собою відповідальність, встановлену законодавством.

Відповідальність за ненадання інформації не настає, коли ненадана інформація належить відповідно до законодавства до інформації з обмеженим доступом.

**Стаття 32. Відповідальність роботодавця за ненадання інформації працівнику**

Ненадання працівнику особами, які представляють роботодавця, інформації, передбаченої статтею 27 цього Закону, тягне за собою відповідальність, встановлену законодавством.

**Стаття 33. Порядок притягнення до відповідальності**

1. Порядок притягнення до відповідальності, передбаченої цим Законом, регламентується Кодексом України про адміністративні правопорушення.

2. Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї зі сторін (суб’єкта сторони) колективного договору, колективної угоди, окремих працівників (працівника), відповідних комісій або з ініціативи державного інспектора з питань праці.

**Розділ IX**

**Вирішення спорів**

#### Стаття 34. Порядок вирішення спорів, що виникають при укладенні і виконанні колективного договору, колективної угоди

Трудові спори, що виникають між сторонами в ході укладення чи зміни колективного договору, колективної угоди, виконання договору, угоди або їх окремих положень вирішуються у порядку, передбаченому законодавством про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

**Розділ X**

**Прикінцеві положення**

І. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

Колективні договори і угоди, укладені до набрання чинності цим Законом діють не більше шести років з дня його опублікування.

До приведення законодавства України у відповідність із цим Законом, закони та інші нормативно-правові акти застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

ІІ. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі України про адміністративні правопорушення (Відомості Верховної Ради Української РСР, 1984 р., додаток до № 51, ст. 1122):

1) статтю 411 викласти в такій редакції:

„Стаття 411. Ухилення від участі в колективних переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди

Ухилення осіб, які представляють роботодавців чи профспілки від участі в колективних переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, колективної угоди у разі їх письмового ініціювання однією зі сторін соціального діалогу, умисне порушення погодженого сторонами строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк, тягне за собою накладення штрафу від п’яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.”;

2) статтю 412 викласти в такій редакції:

„Стаття 412 . Порушення чи невиконання колективного договору, угоди

Порушення чи невиконання положень колективного договору, колективної угоди особами, які представляють роботодавців чи профспілки, тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.”;

3) статтю 413 викласти в такій редакції:

„Стаття 413. Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод

Ненадання особами, які представляють роботодавців чи профспілки інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, тягне за собою накладення штрафу від п’яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Відповідальність за ненадання інформації не настає, коли ненадана інформація відповідно до законодавства належить до інформації з обмеженим доступом.”.

4) Доповнити Кодекс України про адміністративні правопорушення статтею 414 такого змісту:

„Стаття 414. Ненадання працівнику інформації про колективний договір, угоду, внесення до них змін і доповнень

Ненадання працівнику особами, які представляють роботодавця, у встановлений законодавством строк інформації про наявність або відсутність колективного договору, колективної угоди, положення якої є обов’язковими, внесення до них змін і доповнень тягне за собою накладення штрафу від п’яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.”.

2. У абзаці першому 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, норми яких є обов’язковими відповідно до сфери їх дії, 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. На підприємствах, які використовують найману працю, між стороною роботодавця і стороною працівників може укладатися колективний договір, яким регулюються трудові, соціально-економічні відносини роботодавців і працівників, їх представників.

Питання укладення колективних договорів регулюються [законодавством про колективні договори](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12) і колективні угоди”.

4. У абзаці тринадцятому частини шостої статті 28 [Закону України „Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2343-12) (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 31, ст. 440) слова і знаки „(власника)” замінити словом „роботодавця”.

5. У статті 18 Закону України „Про транспорт” (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 51, ст 446) слова „тарифних [угод](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/232/94-%D0%B2%D1%80?nreg=232%2F94-%E2%F0&find=1&text=%F3%E3%EE%E4&x=0&y=0" \l "w12)” замінити словами „колективного договору, колективних угод, норми яких є обов’язковими відповідно до сфери їх дії”.

6. У Законі України „Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 12):

1) у частині першій статті 5:

у абзаці третьому слова та знак „генеральної угоди на національному рівні;” виключити;

у абзаці четвертому слова та знаки „галузевих (міжгалузевих), територіальних угод” замінити словами „колективних угод”;

2) у статті 7 слова та знаки „Закону України „Про колективні договори і угоди” замінити словами „Закону України „Про колективні договори і колективні угоди”; слова та знаки „Закону України „Про підприємства в Україні” виключити;

3) частину першу статті 10 викласти у такій редакції:

„Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій представників сторін соціального діалогу на національному рівні.”;

4) у статті 11 слова „генеральною угодою” замінити словами „колективними угодами”;

5) у статті 14:

у частині першій слова ,,[угод](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80?nreg=108%2F95-%E2%F0&find=1&text=%F3%E3%EE%E4&x=0&y=0" \l "w17), що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях” замінити словами „колективних [угод](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80?nreg=108%2F95-%E2%F0&find=1&text=%F3%E3%EE%E4&x=0&y=0#w17) та колективних договорів”;

у частині другій слова „генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною [угод](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80?nreg=108%2F95-%E2%F0&find=1&text=%F3%E3%EE%E4&x=0&y=0" \l "w111)ами” замінити словами „колективними [угод](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80?nreg=108%2F95-%E2%F0&find=1&text=%F3%E3%EE%E4&x=0&y=0#w111)ами, норми яких є обов’язковими відповідно до їх сфери дії”;

6) у частині першій статті 15:

у першому реченні слова „генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами” замінити словами „колективними угодами, норми яких є обов’язковими відповідно до сфери їх дії”;

у другому реченні слова „що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом” замінити словами „а у разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обраними і уповноваженими представниками (представником) працівників”

7) у статті 17 слово „[угод](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80?nreg=108%2F95-%E2%F0&find=1&text=%F3%E3%EE%E4&x=0&y=0" \l "w113)ами” замінити словами „колективними угодами”; після слова „виробництва” доповнити словами „у разі згоди сторін трудових відносин (їх представників), при цьому для працівників суб'єкта господарювання державної, комунальної форми власності – також за погодженням із органом, у сфері управління якого він перебуває” далі по тексту;

8) у статті 18 слова „генеральною, галузевою, (міжгалузевою) і територіальною угодами” замінити словами „колективними угодами, норми яких є обов’язковими відповідно до сфери їх дії”;

9) у статті 22 слово „[угод](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80?nreg=108%2F95-%E2%F0&find=1&text=%F3%E3%EE%E4&x=0&y=0" \l "w116)ами” замінити словами „колективними угодами, норми яких є обов’язковими відповідно до сфери їх дії”.

7. Частину третю статті 26 [Закону України „Про приватизацію державного майна](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2163-12/paran3#n3)” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 17, ст. 122) викласти в такій редакції:

„3. Укладення [колект](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2163-12/page3?text=%EA%EE%EB%E5%EA%F2#w13)ивного договору на приватизованому підприємстві між стороною роботодавця і стороною працівників, а також працевлаштування вивільнених працівників здійснюються відповідно до законодавства.”.

8. У підпункті 9 пункту „б” частини першої статті 34 Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 24, ст. 170) слова „веденні колективних переговорів, укладенні територіальних угод, здійсненні контролю за їх виконанням” та слова „і [територіальних угод відповідного рівня](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T130379.html)” виключити.

9. 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) слова і знаки „галузевими та регіональними угодами з профспілками, [колективн](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/540/97-%D0%B2%D1%80?nreg=540%2F97-%E2%F0&find=1&text=%EA%EE%EB%E5%EA%F2%E8%E2%ED&x=0&y=0#w13)ими договорами” замінити словами і знаками „колективними угодами, норми яких є обов’язковими відповідно до їх сфери дії, [колективн](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/540/97-%D0%B2%D1%80?nreg=540%2F97-%E2%F0&find=1&text=%EA%EE%EB%E5%EA%F2%E8%E2%ED&x=0&y=0#w13)им договором”.

10. У абзаці чотирнадцятому статті 15 Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 34, ст. 227) слова „генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод” замінити словами „галузевих (міжгалузевих) угод”.

11. У частині п’ятій статті 24 Закону України „Про місцеві державні адміністрації” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 20-21, ст. 190 ):

1) слова „веденні колективних переговорів та укладанні територіальних тарифних угод,” виключити;

2) доповнити словами „здійснює повідомну реєстрацію колективних договорів в установленому порядку ”.

12. У Законі України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 45, ст. 397):

1) У статті 20:

у абзаці першому слова „генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди” замінити словами ,,колективні угоди”;

абзац другий викласти у такій редакції:

„Участь у колективних переговорах з укладення угод на галузевому рівні беруть всеукраїнські профспілки, їх об'єднання.”;

у абзаці п’ятому слова „репрезентативних профспілок, їх організацій, об'єднань” замінити на словами „всеукраїнських профспілок, їх об'єднань”, слова „національному, галузевому і територіальному” замінити словом „галузевому”;

2) У абзаці шостому статті 21 слова „генеральною, галузевими (міжгалузевими) або територіальними угодами” замінити словами ,,колективними угодами, норми яких є обов’язковими відповідно до їх сфери дії”, слова „профспілковим органом” замінити словами „виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)”.

13. У Гірничому законі України (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 50, ст. 433):

1) у частині другій статті 43 слова „генеральною та галузевою угодами” замінити словами „колективними угодами, норми яких є обов’язковими відповідно до сфери їх дії.”;

2) у частині шостій статті 46 слова та знаки „(галузевою [угод](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1127-14/page2?nreg=1127-14&find=2&text=%F3%E3%EE%E4&x=0&y=0#w15)ою)” замінити словами „колективними угодами, норми яких є обов’язковими відповідно до сфери їх дії”.

14. У Законі України „Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013 р., № 22, ст.216):

1) у підпункті сьомому частини другої статті 5 слова „угод на національному, галузевому та територіальному рівнях” замінити словами „колективних угод”;

2) у частині першій статті 20 слова „угодами на національному, галузевому і територіальному рівнях” замінити словами „колективними угодами”.

15. У абзаці першому статті 18 [Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15) (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 52, ст. 561) слова „генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних” замінити словами „колективних”.

16. У Законі України „Про соціальний діалог в Україні” (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011 р., № 28, ст. 255):

1) у статті 4:

у частині першій слова „підприємство, установа, організація” замінити словами і знаками „на підприємстві, в установі, організації, з роботодавцем – фізичною особою”;

у абзаці третьому частини другої слова „що діють у межах” замінити словами і знаками „господарські об’єднання та громадські організації (їх об'єднання), що представляють інтереси роботодавців”;

у абзаці п'ятому частини другої слова „для ведення колективних переговорів” виключити;

у частині третій слова „колективних договорів і угод” замінити словами і знаками „галузевих (міжгалузевих) колективних угод”;

2) у статті 6:

у частині першій слова і знаки „для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди,” виключити;

у частині другій слова „організації роботодавців та їх об'єднання” замінити словами „об'єднання організацій роботодавців”;

у частині третій слова і знаки „для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та” виключити;

частину четверту викласти у такій редакції:

„4. На локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів та в інших формах соціального діалогу репрезентативними є:

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників;

сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця;

сторона роботодавців (у разі укладення колективного договору кількома роботодавцями), суб'єктами якої є роботодавці одного виду або подібних видів економічної діяльності, що належать одному власникові.”.

3) у статті 8:

доповнити частину 1 наприкінці словами „переговорів з укладення соціальних пактів”;

частину 5 викласти у такій редакції:

„5. Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод.

За результатами колективних переговорів укладаються:

на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві), підгалузеві угоди;

на локальному рівні – колективні договори.”.

17. У Законі України „Про зайнятість населення” (Відомості Верховної Ради, 2013 р., № 24, ст. 243):

1) У частині другій статті 1 слова [„Про](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2436-14) [організації](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17?nreg=5067-17&find=1&text=%EE%F0%E3%E0%ED%B3%E7%E0%F6%B3%BF&x=0&y=0#w12) роботодавців” замінити словами „Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” та доповнити перелік законів Законом України „Про колективні договори і колективні угоди”;

2) У абзаці третьому частини першої статті 47 слова „виборним органом [профспіл](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17?nreg=5067-17&find=1&text=%EF%F0%EE%F4%F1%EF%B3%EB&x=0&y=0#w14)кової організації, з якою укладено колективний договір” замінити словами „виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними і уповноваженими представниками (представником) працівників”;

3) У частині другій статті 48 слова „угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях” замінити словами „колективними угодами”;

4) У статті 50:

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

у частині третій:

у підпункті 3) слова і знаки „угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях” замінити словами „колективними угодами”;

у підпункті 5) слова і знаки „з первинною [профспіл](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page3?text=%EF%F0%EE%F4%F1%EF%B3%EB" \l "w13)ковою організацією, з якою укладено колективний договір” замінити словами і знаками „з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними і уповноваженими представниками (представником) працівників, щодо”;

5) У частині першій статті 51 слова „угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях” замінити словами „колективними угодами”.

18. У Законі України „Про Кабінет Міністрів України” (Відомості Верховної Ради України 2014 р., № 13, стор. 828, ст. 222):

1) у абзаці шостому частини другої пункту другого статті 20 слова „забезпечує виконання положень Генеральної угоди у межах взятих на себе зобов’язань” виключити;

2) у частині сьомій пункту першого статті 42 слова „Генеральну угоду” виключити.

ІІІ. Визнати такими, що втратили чинність із набранням чинності цим Законом:

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

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

ІV. Кабінету Міністрів України протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом:

підготувати і подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законодавчих актів у відповідність із цим Законом;

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

забезпечити приведення нормативно-правових актів органів виконавчої влади у відповідність із цим Законом;

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

 **Голова
Верховної Ради України**

Додаток 1

до статті 13

Закону України „Про колективні

договори і колективні угоди”

(*місце для напису про реєстрацію*)

РІШЕННЯ

(дата прийняття)

Про поширення дії положень

галузевої (міжгалузевої) угоди

Відповідно до статті 13 Закону України „Про колективні договори і угоди”

сторони \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(назва галузевої (міжгалузевої) угоди)

ВИРІШИЛИ:

поширити дію положень вказаної угоди на суб’єктів \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 (назва галузі, виду/видів економічної діяльності)

які не перебувають у сфері дії сторін цієї угоди, (крім суб’єктів мікропідприємництва).

Сторони угоди:

(найменування суб’єктів сторін,

посада, ПІБ, підпис уповноважених осіб,

відтиск печатки)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 2до статті 13Закону України „Про колективнідоговори і колективні угоди” |

НАПИС
про реєстрацію Рішення сторін галузевої (міжгалузевої) угоди

про поширення дії її положень

|  |
| --- |
| Зареєстровано \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (найменування реєструючого органу)Рішення про поширення дії положень галузевої (міжгалузевої) угодиРеєстраційний номер \_\_\_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ року |
| Уповноважена особа реєструючого органу | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (підпис) | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (ПІБ) |

М. П.

Додаток 3

до статті 13

Закону України „Про колективні

договори і колективні угоди”

РЕЄСТР
рішень сторін галузевих (міжгалузевих) угод

про поширення дії їх положень

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Порядковий номер | Дата надходження Рішення, вхідний номер | Адресант | Назва галузевої (міжгалузевої), угоди, найменування суб’єктів, які підписали угоду | Дата реєстрації Рішення | Реєстраційний номер Рішення | Дата повернення зареєстрова-ного Рішення | Відмітка про повернення зареєстрова-ного Рішення адресанту |