ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ, ЯКІ РЕГУЛЮЮТЬСЯ КОЛЕКТИВНИМИ ДОГОВОРАМИ

Відповідно до Конвенції про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 шляхом використання процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з іншого, укладаються колективні договори для регулювання умов праці.

Відповідно до Рекомендації МОП № 91 «Щодо колективних договорів», колективний договір – це будь-яка письмова угода щодо умов праці та найму, що укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або організаціями роботодавців, а з іншого – представницькими організаціями працівників або представниками самих працівників. Пунктом 4 розділу III цієї Рекомендації визначено, що положення колективного договору мають поширюватися на всіх працівників відповідних категорій, які працюють на охоплених колективним договором підприємствах, якщо в ньому не передбачено іншого.

Статтею 21 Закону України «Про колективні угоди і договори» визначено, що колективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості його сторін із питань, визначених сторонами, зокрема тих, що не врегульовані законодавством про працю. До колективного договору обов'язково включаються питання, що регулюються в колективному договорі відповідно до законодавства та колективної угоди, умови якої мають бути враховані сторонами договору (у разі її наявності).

Враховуючи положення нового законодавства про колективні угоди і договори та положення законів України, які визначають обов'язкові положення, положення Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019—2021 роки щодо включення до структури колективного договору, пропонуємо наступний **перелік питань, які мають бути врегульовані у колективним договором** (з обов'язковими до включення положеннями та іншими найбільш поширеними)**:**

1. У загальних положення колективного договору його сторони зазвичай визначають:

- мету колдоговору;

Згідно зі статтею 4 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) законодавство про працю складається із КЗпП та інших актів законодавства України, ухвалених відповідно до нього.

Колективний договір виконує узгоджувальну функцію у регулюванні трудових відносин на підприємстві, оскільки інтереси суб'єктів трудових відносин, а саме найманих працівників і роботодавця, суттєво різняться, зокрема, наймані працівники зацікавлені у безпечних умовах праці, гідному рівні оплати праці, встановленні режиму робочого часу та часу відпочинку, додаткових пільгах і гарантіях, а інтереси роботодавця спрямовані на

отримання максимального прибутку при найменших затратах. З метою врегулювання цих протилежних цілей і необхідно укладати колективний договір, у якому за допомогою компромісів та поступок можна врегулювати всі ключові проблеми трудових відносин.

Стаття 2 Закону України «Про колективні угоди і договори» визначає колективний договір як письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до вимог зазначеного закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками.

Тож колективний договір це локальний нормативно-правовий акт, який характеризується такими ознаками:

- письмовий документ;
- є обов'язковим до виконання;
- забезпечує регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками;
- посідає особливе місце в ієрархії джерел трудового права й виконує специфічну роль у правовому регулюванні трудових відносин;
- розрахований на багаторазове застосування;
- містить чітко визначений перелік сторін уповноважених на прийняття;
- укладається за підсумками колективних переговорів у порядку, визначеному Законом України «Про колективні угоди і договори»;
- має чітку визначену сферу поширення;
- передбачає відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди та договори.

Отже, колективні договори поєднують риси як договору, так і нормативного документу, адже як договір вони містять взаємні зобов'язання сторін, прийняті за результатами переговорів на визначений строк. Нормативна природа цих документів закріплена у статті 10 Кодексу законів про працю України: 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. Порядок ведення колективних переговорів, розробки, укладення, внесення змін і доповнень до колективного договору, повідомна реєстрація колективних договорів, відповідальність за порушення законодавства про колективні договори регулюються Законом України «Про колективні угоди та договори».

- сторони колдоговору;

Відповідно до частини другої статті 7 Закону України «Про колективні угоди і договори» 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 створені 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).

Особливої уваги варто приділити відокремленим підрозділам юридичної особи.

Відокремлений підрозділ – це підрозділ юридичної особи, що знаходиться поза її місцезнаходженням, здійснює всі або частину її функцій, виконує роботи або операції, надає послуги від імені юридичної особи, або здійснює представництво і захист інтересів юридичної особи.

Відокремлений підрозділ не є юридичною особою. Такий підрозділ наділяється майном юридичної особи, що його створила, і діє на підставі затвердженого нею положення. Підприємства можуть відкривати рахунки в установах банків через свої відокремлені підрозділи відповідно до закону. Відомості про відокремлені підрозділи юридичних осіб містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань.

Види відокремлених підрозділів:

- філія – відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований поза її місцезнаходженням та здійснює всі або частину її функцій (частина перша статті 95 Цивільного кодексу України);
- представництва – відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований поза її місцезнаходженням і здійснює представництво та захист інтересів юридичної особи (частина друга статті 95 Цивільного кодексу України).

- сферу дії колдоговору;

Колективний договір укладається на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, з фізичною особою, яка використовує найману працю). Колективний договір може укладатися у відокремлених підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів та визначених повноважень суб’єктів його сторін (частина друга статті 4 Закону України «Про колективні угоди і договори»).

Положення колективного договору з питань, що відповідно до законодавства та обов’язкових для сторін колективних угод регулюються колективними договорами, поширюються на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, незалежно від членства у профспілках. Дія інших положень колективного договору поширюється на працівників на умовах, визначених цим колективним договором (частина четверта статті 5 Закону України «Про колективні угоди і договори»). Тобто положення колективного договору, які включені на підставі законодавства та колективних угод, поширюються на всіх працівників, не залежно від їх членства у профспілці (права працівника на пільги і компенсації у зв’язку із роботою у шкідливих та небезпечних умовах, особливостей виплати заробітної плати на час оплачуваної відпустки, порядок та особливості взаємодії (консультацій, погоджень тощо) із роботодавцем у випадках

масового вивільнення працівників тощо). Якщо ж це інші додаткові соціальні, трудові та інші гарантії і пільги для працівників (заходи організовані профспілкою для членів профспілок, забезпечення мобілізованих обмундируванням (бронежилет, каска тощо), протезування, безкоштовне відвідування будинку культури, басейну тощо), то їх можна буде поширити лише на працівників – членів профспілок.

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 10 КЗпП).

- строк дії колдоговору;

Відповідно до статті 25 Закону України «Про колективні угоди і договори» строк дії колективного договору визначається його сторонами в цьому договорі. Колективний договір діє до укладення нового, якщо інше не передбачено цим договором або інше узгоджене рішення не прийнято його сторонами. 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 діє протягом усього строку проведення ліквідації роботодавця.

- порядок підписання колдоговору;

Відповідно до статті 23 Закону України «Про колективні угоди і договори» укладення колективного договору здійснюється шляхом його підписання уповноваженими представниками сторін у визначений сторонами строк. У разі, якщо сторонами не визначено строк підписання колективного договору, договір підписується протягом п'яти робочих днів з дня прийняття відповідного рішення загальними зборами (конференцією) працівників.

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

- визначають колективні угоди, у сфері дії яких укладено колективний договір;

Відповідно до статті 5 Закону України «Про колективні угоди і договори» положення Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019—2021 роки (далі – Генеральна угода), що є чинною, є обов'язковими для дотримання в інших колективних угодах та договорах.

У разі якщо 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.

Тому варто у колективному договорі визначити положення яких галузевих (міжгалузевих) угод або їх частин застосовуються.

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

У разі якщо роботодавець не перебуває у сфері дії суб'єкта відповідної сторони колективної угоди, але він та працівники, які перебувають у трудових відносинах із 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 (розпорядженням) роботодавця).

Варто також відмітити галузеві (міжгалузеві) угоди дія яких, їх окремих положень, поширена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на відповідного роботодавця (стаття 16 Закону України «Про колективні угоди і договори»).

Крім переліку колективних угод, у сфері дії якої перебувають сторони колективного договору, необхідно зазначати, які умови враховані в цьому договорі (у разі її наявності) (абзац 18 частини другої статті 21 Закону України «Про колективні угоди та договори»).

2. Положення щодо організації виробництва і праці та/або змін в їх організації, підвищення ефективності виробництва та забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню

Питання для обов'язкового включення до колективного договору	**Норма закону України/ Генеральної угоди**
Визначення порядку проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) (у разі ліквідації, реорганізації підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці) та виконання рекомендацій щодо мінімізації негативних наслідків для працівників.	Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це

	може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій надсилається повідомлення та проводяться консультації із спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу – із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності – за домовленістю **(частина друга статті 49-4 Кодексу законів про працю України).** Показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами **(частина друга статті 48 Закону України «Про зайнятість населення»).** Роботодавці зобов'язані вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників **(ст. 50 ЗУ «Про зайнятість населення»).** У разі вивільнення працівників відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України роботодавець не пізніш як за 10

	календарних днів до запланованого вивільнення працівників надає первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно до статті 48 цього Закону, роботодавець за 10 календарних днів до проведення звільнення повідомляє територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, про заплановане вивільнення працівників, а також протягом п'яти календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень **(частина третя статті 50 Закону України «Про зайнятість населення»).**
Визначення порядку та особливостей взаємодії (консультацій, погоджень тощо) із роботодавцем у випадках масового вивільнення працівників.	Показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами **(частина друга статті 48 Закону України від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення»).**
Встановлення заходів та діяльності роботодавця і профспілки, спрямованих на захист працівників від безробіття та створення умов для підвищення зайнятості населення.	Права і обов'язки роботодавців та їх об'єднань, професійних спілок 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», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про соціальний діалог в Україні», іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях **(статті 50, 51 Закону України від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення»).** Забезпечувати перегляд та удосконалення механізмів сприяння зайнятості населення (у тому числі молоді

	та осіб з інвалідністю) у рамках реформи ринку праці **(пункт 1.5.3. Генеральної угоди).**
Передбачення гарантій збереження робочих місць за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.	На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Кодексом цивільного захисту України, законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації в особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України »Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» **(стаття 119 Кодексу законів про працю України).**
Визначення умов направлення працівників для виконання, якщо це передбачено, роботи у іншого роботодавця.	Суб’єкти господарювання – роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, направляють працівників за умови, якщо це передбачено колективним договором

	такого роботодавця, та за наявності згоди первинної профспілкової організації та зобов'язані: 1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника; 2) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи; 3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку; 4) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника; 5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та роботодавцем, у якого виконувалися ним роботи **(частина перша статті 39 Закону України від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення»).**

Сторони колективного договору зазвичай також визначають:

- встановлення системи матеріального та морального заохочення працівників до підвищення продуктивності праці, якості роботи, раціонального та бережливого використання обладнання, техніки, матеріальних і виробничих ресурсів;
- забезпечення проведення матеріального заохочення (преміювання) працівників за результатами праці;
- строк попередження працівників про звільнення;
- встановлення підстав для скорочення чисельності працівників або чисельності штатів;
- забезпечення зайнятості працівників відповідно до їх професії, за їхньою спеціалізацією і трудовим договором;
- встановлення обов'язку щодо не розривання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівниками, перед якими є не погашена заробітна плата;
- забезпечення участі представників виборного органу первинної профспілкової організації у прийнятті рішень з питань економічного та соціального розвитку підприємства, в т.ч. під час зміни форми власності, відновлення виробництва, релокації підприємства та/або відновлення платоспроможності (зокрема формування та виконання фінансових планів,

дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників) тощо;

- забезпечення додаткових компенсацій залежно від стажу роботи на підприємстві для працівників, які звільняються у зв'язку із скороченням тощо.

3. Положення щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників

Питання для обов'язкового включення до колективного договору	Норма закону України/ Генеральної угоди
Визначення порядку організації роботодавцем періодичного професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.	1. Професійне навчання – набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної (повної або часткової) кваліфікації, компетентності для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. 2. Система професійного навчання охоплює: 1) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в закладах освіти та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців; 2) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності; 3) безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації. 3. Підвищення конкурентоспромож-ності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг здійснюється шляхом забезпечення ефективного функціонування та розвитку системи професійного навчання працівників, сприяння у проведенні їх професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання. Із цією метою роботодавець у порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами, періодично організовує для працівників

	професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації. 4. Роботодавець має право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ним у трудових відносинах, за їх згодою договори про направлення їх до закладів освіти для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Зазначеним договором на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути порівнянний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше ніж три роки. 5. У разі відмови працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення такого строку, працівник або інша особа зобов'язані відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно відпрацьованому строку на умовах, що визначаються договором. Працівник або інша особа не зобов'язані відшкодовувати роботодавцю витрати, пов'язані з навчанням, якщо вони не стали до роботи або були звільнені з роботи з таких підстав: 1) установлення інвалідності; 2) звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником протиправних дій; 3) призов на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) службу; 4) за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективних угод, колективного або трудового договору; 5) догляд за дитиною з інвалідністю та (або) особою з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності) **(стаття 34 Закону України від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення»).** Розвиток механізмів стимулювання участі роботодавців у підготовці кадрів **(пункт 1.6.6 Генеральної угоди).**

	Проведення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п’ять років, зокрема у періоди їх неповної зайнятості, та працівників, які перебувають під загрозою вивільнення **(пункт 1.7 Генеральної угоди).**
Визначення категорій працівників, які підлягають атестації, періодичність її проведення.	Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором. На підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації **(пункт 2 статті 11 Закону України від 12.01.2012 № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників»).**
Визначення додаткових категорій працівників, які (крім визначених законами) не підлягають атестації.	Атестації не підлягають: - працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року; - вагітні жінки; - особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю з дитинства; - одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років; - неповнолітні; - особи, які працюють за сумісництвом. Законом чи колективним договором можуть установлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації **(частина перша статті 12 Закону України від 12.01.2012 № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників»).**
Забезпечення розвитку та зміцнення руху наставників. Організація наставництва на виробництві для професійної адаптації та сприяння професійному розвитку молодих працівників, яких уперше прийнято на роботу; забезпечення включення до резерву керівників структурних підрозділів з числа працюючої молоді.	Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, роботодавець організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи **(стаття 201 Кодексу законів про працю України).** Працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва, роботодавець повинен

	створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням **(стаття 202 Кодексу законів про працю України).** При підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватися успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка та успішне проходження працівниками навчання в закладах освіти **(стаття 203 Кодексу законів про працю України).**
Укладання договорів із закладами освіти про проходження учнями/ студентами професійно-практичної підготовки за дуальною формою навчання та надання для цього робочих місць, навчально-виробничих ділянок і призначення координаторів від суб'єкта господарювання з урахуванням вимог законодавства у сфері праці та освіти.	Дуальна форма здобуття освіти – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору **(частина 10 статті 9 Закону України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII «Про освіту»).** Дуальна освіта здійснюється на підставі договору між закладом вищої освіти та роботодавцем (підприємством, установою, організацією тощо), що передбачає: - порядок працевлаштування здобувача вищої освіти та оплати його праці; - обсяг та очікувані результати навчання здобувача вищої освіти на робочому місці; - зобов'язання закладу вищої освіти та роботодавця в частині виконання здобувачем вищої освіти індивідуального навчального плану на робочому місці **(частина шоста статті 49 Закону України «Про вищу освіту»).** Практична підготовка осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, здійснюється шляхом проходження ними практики на підприємствах, в установах та організаціях згідно з укладеними закладами вищої освіти договорами або у його структурних підрозділах, що забезпечують практичну підготовку **(частина шоста статті 51 Закону України від 1 липня 2014 року № 1556-VII «Про вищу освіту»).**

	Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності надають здобувачам освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження виробничого навчання чи виробничої практики та інших видів практичного навчання відповідно до укладених із закладами професійної (професійно-технічної) освіти договорів про навчально-виробничу практику. Типовий договір про навчально-виробничу практику та порядок надання робочих місць визначаються Кабінетом Міністрів України **(частина перша статті 29 Закону України від 10 лютого 1998 року № 103/98-ВР «Про професійну (професійно-технічну) освіту»).** Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді. Студенти закладів фахової передвищої та вищої освіти, учні закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», освітньо-професійним ступенем «фаховий молодший бакалавр», освітнім ступенем «молодший бакалавр», «бакалавр», «магістр» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час **(частина перша статті 29 Закону України від 5 липня 2012 року № 5067-VI «Про зайнятість населення»).** Кабінет Міністрів України та Сторона роботодавців зобов’язуються вживати заходів з метою удосконалення профорієнтаційної роботи серед молоді, підвищення їх мотивації до трудової діяльності за професіями і спеціальностями, затребуваними на ринку праці **(пункт 3.60. Генеральної угоди).**

	Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти **(Наказ Міністерства освіти і науки України від 12 грудня 2019 року № 1551).**
Укладання договорів із закладами освіти про замовлення на підготовку необхідних кадрів.	Роботодавець має право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ним у трудових відносинах, за їх згодою договори про направлення їх до закладів освіти для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації **(частина четверта статті 34 Закону України від 5 липня 2012 року № 5067-VI «Про зайнятість населення»).** Заклади професійної (професійно-технічної) освіти здійснюють підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації осіб за кошти державного та/або місцевих бюджетів, а також за угодами з підприємствами, установами, організаціями, окремими фізичними та/або юридичними особами **(частина шоста статті 15 Закону України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII «Про освіту»).** Сторони рекомендують для включення до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів питання щодо збільшення чисельності працевлаштованих на перше робоче місце випускників закладів освіти **(пункт 3.64. Генеральної угоди).**

Сторони колективного договору зазвичай також визначають сприяння у продовженні професійного навчання без відриву від виробництва (у т. ч. шляхом співфінансування чи надання безоплатної позики для оплати);

4. Положення щодо 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, гарантійних та компенсаційних виплат) з урахуванням норм законодавства про оплату праці

Питання для обов'язкового включення до колективного договору	**Норма закону України/ Генеральної угоди**
Визначення умов праці, необхідних для виконання роботи, оплати праці, зобов'язання роботодавця щодо цього.	Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати

	роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації **(частина 1 статті 21 Кодексу законів про працю України).**
Визначення у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів, з урахуванням вимог законодавства, умов та розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету.	Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів **(стаття 98 Кодексу законів про працю України).**
Визначення системи оплати праці на підприємстві, в установі, організації. Залучення в обов'язковому порядку представників профспілок до розробки, зміни та впровадження систем оплати праці на підприємствах.	Організація оплати праці здійснюється на підставі: - законодавчих та інших нормативних актів; - генеральної угоди на національному рівні; - галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; - колективних договорів; - трудових договорів; - грантів. Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники **(стаття 5 Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці»).** Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Колективним договором, а якщо

	договір не укладався – наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці **(стаття 96 Кодексу законів про працю України, стаття 6 Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці»).**
Встановлення форм і систем оплати праці (норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат тощо)	Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами **(перше речення частини 2 статті 97 Кодексу законів про працю України).** Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами **(перше речення частини 1 статті 15 Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці»).**
Встановлення розміру тарифної ставки робітника І розряду	Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року **(стаття 96 Кодексу законів про працю України, стаття 6 Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці»).**

	На підприємствах, в організаціях небюджетної сфери незалежно від форми власності тарифна ставка робітника І розряду встановлюється відповідною галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою та на їх основі колективним договором. Для підприємств галузей, в яких не укладено галузеві угоди або положення укладених угод (згідно з реєстром, розміщеним на сайті Мінсоцполітики), не регулюють розмір тарифної ставки робітника І розряду, її розмір встановлюється на рівні, що не менше як на 10 відсотків вище встановленого на законодавчому рівні розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб **(пункт 2.3 Генеральної угоди).**
У разі застосування на підприємствах, організаціях небюджетної сфери альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової тощо) встановлення нижньої межі оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника І розряду, визначеної генеральною та галузевою (міжгалузевою) угодами	Під час застосування на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери незалежно від форми власності інших систем оплати праці, ніж тарифна, встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника І розряду в небюджетній сфері **(пункт 2.8 Генеральної угоди).**
Встановлення розміру основної заробітної плати (окладу) некваліфікованого робітника (працівника) за повністю виконану норму робочого часу, який працює у нормальних умовах праці	Розмір основної заробітної плати (окладу) некваліфікованого робітника (працівника) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності за повністю виконану норму робочого часу, який працює у нормальних умовах праці, повинен становити не менше ніж 85 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) І розряду **(пункт 2.7 Генеральної угоди).**
Встановлення умов оплати праці та розмірів ставок (окладів) для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі)	Для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства **(стаття 17 Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці»).**

Встановлення умов оплати праці та розмірів ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад	Розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством і генеральною, галузевою, (міжгалузевою) і територіальною угодами **(стаття 18 Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці»).**
Встановлення міжпосадових, міжрозрядних співвідношень	Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі: - мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; - міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів **(частини 4, 5 статті 96 Кодексу законів про працю України, статті 6 Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці»)** Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами **(перше речення частини 2 статті 97 Кодексу законів про працю України).** Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням

	норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами **(перше речення частини 1 статті 15 Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці»).**
Встановлення конкретних строків і умов підвищення розмірів ставок (окладів).	Сторони рекомендують включати до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів норми щодо темпів зростання середньої заробітної плати та розміру мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадових, міжкваліфікаційних співвідношень, фонду оплати праці та умов його формування на підприємствах **(пункт 2.34 Генеральної угоди).**
Затвердження переліку і розмірів доплат, надбавок, інших виплат (не нижче, ніж визначені у законодавстві, Генеральній (додаток 3), галузевих (міжгалузевих) та територіальних угодах).	Визначити перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів працівників підприємств, організацій небюджетної сфери, що мають міжгалузевий характер, для встановлення у галузевих (міжгалузевих), територіальних угодах та колективних договорах згідно з додатком 3 **(пункт 2.15 Генеральної угод).** У додатку 3 до Генеральної угоди визначено доплати та надбавки до тарифних ставок, окладів і посадових окладів, зокрема: - доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника, роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, інтенсивність праці, роботу у вечірній та нічний час; - надбавки високу професійну майстерність, високі досягнення у праці.
Встановлення умов та розмірів доплат за суміщення професій або виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника	Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі **(частина 2 статті 105 Кодексу законів про працю України).**
Розглядати подання правових чи громадських інспекторів праці роботодавцю (якщо такі матимуть місце), контролювати їх виконання та доводити інформацію про результати перевірок та усунення порушень до працівників	Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях вимог законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної

підприємства, установи чи організації.	плати **(пункт 2.27 Генеральної угоди).**
У випадках порушення термінів виплати заробітної плати працівникам, протягом наступного дня за датою виплати інформувати профком у письмовій формі про причини несвоєчасної виплати, вжиті заходи щодо відновлення порушеного права працівників на своєчасне отримання винагороди за працю і узгоджувати протягом 3-х робочих днів з профкомом терміни повернення заборгованої заробітної плати та одночасної виплати працівникові компенсації за кожен день затримки у розмірі подвійної річної облікової ставки НБУ за кредити в гривні, помноженої за суму заборгованості, за винятком дії обставин непереборної сили (форс мажорних обставин).	Взаємодіяти з питань реалізації права на своєчасну оплату праці з органами виконавчої влади, органами державного нагляду, органами місцевого самоврядування **(пункт 2.29 Генеральної угоди).**
Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілки, яка діє на підприємстві, у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів та судах.	Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілок у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів та судах **(пункт 2.30 Генеральної угоди).**
Визначення оплати праці працівників гірничих підприємств (форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат).	Форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат працівникам гірничих підприємств установлюються в колективному договорі з дотриманням умов, розмірів і норм, передбачених законодавством, генеральною та галузевою угодами **(частина друга стаття 43 Гірничого закону України від 06.10.1999 № 1127-XIV).**
Визначення істотних умов договору оренди об'єктів паливно-енергетичного комплексу.	1. Істотними умовами договору оренди об'єктів паливно-енергетичного комплексу, крім визначених Законом України «Про оренду державного та комунального майна», є: в економічній діяльності: - забезпечення зменшення дебіторської та кредиторської заборгованості; - забезпечення своєчасної сплати податків та зборів, страхових внесків; - забезпечення щомісячної виплати заробітної плати працівникам

	підприємства в строки, передбачені у колективному договорі; - підвищення рівня заробітної плати з урахуванням інфляційних процесів та згідно з умовами, визначеними галузевою угодою; - забезпечення погашення заборгованості із заробітної плати, що склалася на момент передачі об'єкта в оренду; - страхування об'єкта оренди та інвестиційних зобов'язань за рахунок орендаря; - обсяги інвестування орендарем об'єктів оренди; у соціальній діяльності: - забезпечення належного рівня безпеки проведення робіт та охорони праці; - забезпечення медичного та санітарно-побутового обслуговування працівників підприємств; - забезпечення збереження передбаченої колективним договором кількості робочих місць; - забезпечення виконання вимог галузевої угоди та колективного договору підприємства **(частина перша статті 9 Закону України від 08.07.2011 № 3687-VI «Про особливості оренди об'єктів паливно-енергетичного комплексу, що перебувають у державній власності»).**

Сторони колективного договору зазвичай також визначають:

- забезпечення при укладанні трудового договору доведення до відома працівника інформації про розмір, порядок та терміни виплати заробітної плати та умови, за яких можуть проводитися утримання із заробітної плати;

- забезпечення виплати заробітної плати працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за 3 робочих дні до початку відпустки;

- забезпечення виплати оплата праці працівників, які виконують обов’язки тимчасово відсутнього працівника, проводити доплати у розмірі до 50% посадового окладу відсутнього працівника або окладу по вказаній суміщуваній посаді;

- визначення зобов’язання роботодавця щодо надання працівникам (зокрема у письмовому, електронному вигляді) щомісячного підтвердження про нараховану заробітну плату, розміри і підстави відрахувань із заробітної плати, суму заробітної плати, що належить до виплати, суму сплаченого єдиного соціального внеску; у разі наявності – суму заборгованої зарплати та єдиного соціального внеску;

- забезпечення надання працівникам при кожній виплаті заробітної плати розрахункових листків про нараховану суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат та утримань, суму зарплати, що належить до виплати;

- забезпечення встановлення надбавок, наприклад, за класність водіям автомобілів, за знання іноземної мови, за науковий ступінь, за вчене звання тощо;

- забезпечення надання працівникам додаткових днів до щорічної відпустки за ненормований робочий день;

- забезпечення збереження умов та розмірів оплати праці у разі переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу;

- забезпечення збереження середнього заробітку або виплати щомісячної матеріальної допомоги працівникам підприємства, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби у період дії правового режиму воєнного стану та /або оголошення стану війни, на строк до закінчення правового режиму воєнного стану та/або стану війни або до дня фактичного звільнення працівника з військової служби;

- забезпечення справедливої диференціації оплати праці та розподілу доходів від господарської діяльності на підприємствах шляхом визначення співвідношення максимальних і мінімальних заробітних плат на підприємстві;

- забезпечення взаємодії з органами виконавчої влади, органами державного нагляду, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців тощо з питань реалізації права працівників на повну та своєчасну оплату праці;

- передбачення обов’язкового погодження з профспілковою організацією графіків та заходів погашення заборгованості з виплати заробітної плати;

- забезпечення проведення перевірок профспілкою, за зверненням працівника, щодо нарахування заробітної плати, розмірів і підстав відрахувань з неї;

- затвердження порядку встановлення посадових окладів відповідно до посади, кваліфікації, складності виконуваної роботи, тарифних розрядів;

- встановлення оплати та умов погодинної системи оплати праці;

- встановлення оплати понаднормової праці;

- визначення розміру фонду оплати праці та умов його формування;

- передбачення участі профспілкових організацій у визначенні розміру фонду оплати праці та умов його формування на підприємствах;

- встановлення темпів щорічного зростання середньомісячної заробітної плати на підприємстві (установі, організації) з метою збереження купівельної спроможності працівників;

- передбачення коригування середньої заробітної плати у разі підвищення тарифних ставок і посадових окладів відповідно до законодавства та колективного договору, як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток (включаючи всі виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати);
- встановлення умов оплати праці висококваліфікованих працівників основних професій;
- збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час тощо.

5. Положення щодо режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку

Питання для обов'язкового включення до колективного договору	**Норма закону України**
Визначення умов праці, необхідних для виконання роботи, оплати праці, зобов'язання роботодавця щодо цього.	Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації **(частина 1 статті 21 Кодексу законів про працю України).**
Визначення додаткових випадків, що надають право на переважне укладення трудового договору.	Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором **(частина 2 статті 42-1 Кодексу законів про працю України).**
Добровільне встановлення меншої за визначену законом норми тривалості робочого часу.	Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті **(частина 2 статті 50 Кодексу законів про працю України).**

Встановлення інших, ніж визначено законодавством, видів відпусток.	Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток **(частина друга стаття 4 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки»).**
Встановлення конкретної тривалості додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.	Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України. Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах **(стаття 7 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки»).** **(Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, затверджено додатком 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290).**
Встановлення конкретної тривалості додаткової відпустки за особливий характер праці а також відповідних списків посад.	Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах **(частина друга стаття 8 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки»).** **(Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затверджено додатком 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290).**

Визначення додаткових до законодавства категорій працівників, що мають право на надання відпустки у будь-який зручний для себе період.	Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються: 1) особам віком до вісімнадцяти років; 2) особам з інвалідністю; 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї; 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю; 5) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків; 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців; 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною; 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України; 9) батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу; 9-1) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року; 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором **(частина сьома статті 10 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки»).**
Визначення особливостей виплати заробітної плати на час оплачуваної відпустки.	Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не

	пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата **(частина перша статті 115 Кодексу законів про працю України).** Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором **(частина перша статті 21 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки»).**
Визначення можливості запровадження гнучкого режиму робочого часу та дистанційної роботи у науковій установі (закладі вищої освіти).	Робочий час наукового працівника визначається Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України, прийнятими відповідно до нього. Для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та закладів вищої освіти може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, відповідно до якого встановлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу впродовж робочого дня, з дотриманням вимог статей 50-52 і 56 Кодексу законів про працю України. Для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та закладів вищої освіти може запроваджуватися дистанційний режим праці. Можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці в науковій установі (закладі вищої освіти) визначається в колективному договорі або рішенням керівника наукової установи (закладу вищої освіти) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Конкретний перелік професій і посад наукової установи (закладу вищої освіти), на яких можуть застосовуватися гнучкий режим робочого часу та дистанційний режим праці, погоджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи (закладу вищої освіти). Порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці визначаються у правилах внутрішнього трудового розпорядку наукової установи (закладу вищої освіти).

	Перелік видів наукової (науково-технічної) роботи, а також методичної, експертної, консультаційної, організаційної роботи для наукових працівників наукової установи (закладу вищої освіти) визначається керівником відповідної установи (закладу) **(частина друга статті 6 Закону України від 26.11.2015 № 848-VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність»).**

Сторони колективного договору зазвичай також визначають:

- забезпечення дотримання працівниками трудової дисципліни, добросовісного виконання своїх обов’язків та правил внутрішнього трудового розпорядку;
- забезпечення щодо розроблення/затвердження та погодження з профспілкою правил внутрішнього трудового розпорядку, а також порядку ознайомлення з ними працівників;
- забезпечення нормальної тривалості робочого часу працівників на тиждень і місяць;
- забезпечення внутрішньозмінного відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожні 2 години роботи на персональному комп’ютері;
- забезпечення переведення працівника на іншу роботу виключно у випадках, на підставах і в порядку, встановленому чинним законодавством;
- забезпечення встановлення для вагітних жінок, працівників, які мають дітей дошкільного, молодшого шкільного віку або дитину-інваліда, інших працівників за їх заявою, з урахуванням виробничих інтересів, зручного режиму роботи;
- забезпечення встановлення нового режиму праці на підприємстві, в установі, організації або для окремої категорії працівників лише після погодження з профспілкою;
- встановлення порядку залучення працівників до роботи у надурочний час, вихідні та святкові дні відповідно до чинного законодавства (встановлення чергування працівників у вихідні, святкові і неробочі дні);
- забезпечення скорочення тривалості робочого дня працівників на одну годину напередодні святкових та вихідних днів;
- забезпечення встановлення працівникам щорічних основних та додаткових відпусток згідно із законами України «Про відпустки», «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- забезпечення виплати грошової компенсації за невикористані дні відпустки за ненормований робочий день;
- забезпечення встановлення тривалості щорічної основної відпустки, право на її поділ, можливості заміни грошовою компенсацією;
- встановлення порядку перенесення щорічних відпусток;

- забезпечення використання щорічної відпустки працівника протягом робочого року, за який надається відпустка;

- встановлення випадків відкликання працівників з щорічної відпустки;

- забезпечення надання додаткових відпусток за особливий характер праці;

- забезпечення надання щорічних додаткових оплачуваних відпусток, жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, матерям інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одиноким матерям, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків;

- встановлення порядку надання працівнику, за його бажанням, відпустки без збереження заробітної плати;

- умови праці працівників у випадку запровадження надомної роботи (спосіб, у який роботодавець доручає працівникові роботу; порядок здійснення роботодавцем контролю виконання дорученої роботи та забезпечення достовірного обліку виконаної роботи; категорії працівників, для яких може бути запроваджена надомна робота; практичні навички, якими мають володіти надомні працівники; умови та форми навчання працівників практичним навичкам, необхідним для виконання надомної роботи; порядок проведення роботодавцем інструктажу (дистанційно або очно) щодо безпечного використання обладнання та засобів, наданих працівнику; часу роботи і відпочинку; способів комунікації між працівником і роботодавцем тощо);

- умови праці працівників у випадку запровадження дистанційної роботи (категорії працівників, які можуть працювати дистанційно; перелік робіт, які можуть виконуватися дистанційно за межами підприємства; способи комунікації між працівником і роботодавцем; тривалість робочого часу; період відключення; порядок проведення роботодавцем інструктажу (дистанційно або очно) щодо безпечного використання обладнання та засобів, рекомендованих або наданих працівнику; порядок і строки забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов’язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, в тому числі технічними засобами для підтримки можливості зв’язку з роботодавцем; порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу (у разі необхідності); розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів; витрат на їх використання (електроенергія, інтернет, заміна витратних матеріалів); порядок та строки технічного обслуговування обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації, у разі забезпечення працівника роботодавцем цими засобами; матеріальну відповідальність працівника за

нестачу або пошкодження обладнання та засобів для виконання професійних обов'язків, наданих роботодавцем; умови відновлення звичайного режиму роботи тощо);

- умови запровадження змішаної форми організації праці (дистанційна робота та робота, яку працівник виконує на робочому місці) тощо.

6. Положення щодо умов праці, у тому числі розумного пристосування для працівників, які його потребують, зокрема осіб з інвалідністю

Питання для обов'язкового включення до колективного договору	Норма закону України
Встановлення доплат та надбавок педагогічним і науково-педагогічним працівникам, допомоги з вирішення соціально-побутових питань.	Педагогічним і науково-педагогічним працівникам за рахунок власних надходжень закладів освіти може надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань. Умови надання такої допомоги визначаються установчими документами закладів освіти або колективним договором **(частина восьма статті 61 Закону України від 05.09.2017 № 2145-VIII «Про освіту»).**
Визначення розміру безоплатної видачі вугілля на побутові потреби працівників вугільних та вугледобувних підприємств.	1. Підприємства з видобутку вугілля та вуглебудівні підприємства безоплатно надають вугілля на побутові потреби у розмірі, що визначається колективним договором, таким категоріям осіб: працівникам з видобутку (переробки) вугілля та вуглебудівних підприємств за переліком професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України; пенсіонерам, які пропрацювали на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля, вуглебудівних підприємствах: на підземних роботах – не менше ніж 10 років для чоловіків і не менше 7 років 6 місяців – для жінок; на роботах, пов'язаних із підземними умовами, – не менше ніж 15 років для чоловіків і не менше 12 років 6 місяців – для жінок; на роботах технологічної лінії на поверхні діючих шахт чи на шахтах, що будуються, розрізах, збагачувальних та брикетних фабриках – не менше ніж 20 років для чоловіків і не менше 15 років – для жінок; пенсіонерам, які пропрацювали на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля, вуглебудівних підприємствах та мають загальний пільговий стаж на підземних роботах та/або роботах,

	пов'язаних з підземними умовами, та/або роботах технологічної лінії на поверхні діючих шахт чи на шахтах, що будуються, розрізах, збагачувальних та брикетних фабриках – не менше ніж 20 років для чоловіків і не менше 15 років – для жінок; особам з інвалідністю і ветеранам війни та праці, особам, нагородженим знаками Шахтарської Слави або Шахтарської Доблесті трьох ступенів, особам, інвалідність яких настала внаслідок загального захворювання, у разі, якщо вони користувалися цим правом до настання інвалідності; членам сімей (вдовам) працівників, які загинули (померли) на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля, які мають право на пенсію у зв'язку із втратою годувальника, а також померлих пенсіонерів, які за життя мали таке право **(частина сьома статті 43 Гірничого закону України від 06.10.1999 № 1127-XIV).** 2. Установити, що: після ліквідації або консервації гірничого підприємства забезпечення вугіллям на побутові потреби непрацевлаштованих працівників, професії яких включені до переліку, здійснюється відповідно до статті 48 Гірничого закону України; на побутові потреби обсяги безоплатно наданого вугілля, вартість якого не включається до складу загального місячного або річного оподатковуваного доходу працівників з видобутку (переробки) вугілля та працівників вуглебудівних підприємств, професії яких включені до переліку, а також осіб, зазначених у підпункті 165.1.20 пункту 165.1 статті 165 Податкового кодексу України, визначаються у розмірах, передбачених колективним договором, але не більш як 5,9 тонни на одне домогосподарство **(пункт 2 постанови Кабінету Міністрів України від 17.03.2011 № 303 «Про затвердження переліку професій працівників з видобутку (переробки) вугілля та працівників вуглебудівних підприємств, яким безоплатно надається вугілля»)**
Встановлення компенсації під час виходу на пенсію працівників гірничих	Працівникам гірничих підприємств, які звільняються у зв'язку з виходом на

підприємств, що ліквідуються або консервуються (залежно від стажу роботи).	пенсію при ліквідації або консервації гірничого підприємства, виплачується компенсація, передбачена колективним договором (галузевою угодою). Розмір такої компенсації встановлюється залежно від стажу роботи працівника **(частина шоста статті 46 Гірничого закону України від 06.10.1999 № 1127-XIV).**
Встановлення пільг для працівників залізничного транспорту, зокрема членів їхніх сімей (у т.ч. щодо права на безоплатний проїзд).	Працівники залізничного транспорту загального користування та члени їхніх сімей (утриманці) користуються правом на безплатний проїзд залізничним транспортом. Порядок та умови надання цих та інших пільг встановлюються Кабінетом Міністрів України, колективними договорами та угодами. За працівниками залізничного транспорту загального користування, які були переведені на іншу роботу в цій галузі або в інші галузі внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання або якщо вони вийшли на пенсію по інвалідності чи за віком, зберігаються право на безплатний проїзд залізничним транспортом та інші пільги, які встановлені законодавчими актами України для працівників залізничного транспорту, колективними договорами та угодами **(частини друга-третя статті 16 Закону України від 04.07.1996 № 273/96-ВР «Про залізничний транспорт»).**
Встановлення додаткових пільг для працівників бібліотек.	Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть в колективних договорах встановлювати працівникам бібліотек додаткові пільги **(частина п’ята статті 30 Закону України від 27.01.1995 № 32/95-ВР «Про бібліотеки і бібліотечну справу»).**
Визначення форм впливу на працівників у разі порушення ними обов’язків учасників дорожнього руху, організації профілактичної роботи із дотримання законодавства про дорожній рух, заходів із забезпечення безпеки.	Підприємства, установи та організації незалежно від форм власності та господарювання розробляють і здійснюють заходи для забезпечення безпеки дорожнього руху, проводять у трудових колективах профілактичну роботу щодо дотримання вимог законодавства про дорожній рух, за згодою з первинними профспілковими організаціями включають до колективних договорів вимоги щодо форм впливу на членів трудового колективу у разі порушення ними обов'язків учасників дорожнього руху, встановлених чинним законодавством про дорожній рух **(частина перша статті 12 Закону України від**

	30.06.1993 № 3353-XII «Про дорожній рух»).
Визначення умов відновлення соціально-побутових пільг для раніше вивільнених працівників, з якими поновлюється трудовий договір.	Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором **(частина 3 статті 42-1 Кодексу законів про працю України).**
Забезпечення створення умов для реалізації програм соціально-культурного, духовного і фізичного розвитку працівників.	Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно з законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, учбових і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу **(стаття 91 Кодексу законів про працю України)** У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників. Колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії, соціально-побутові пільги **(частини друга – третя статті 13 Кодексу законів про працю України).** Власники підприємств, керівники установ та організацій: створюють працівникам належні умови для фізкультурно-оздоровчої діяльності згідно з колективними договорами; надають у користування працівникам та членам їхніх сімей для занять масовим спортом спортивні споруди, що перебувають на балансі відповідних підприємств, установ та організацій, забезпечують функціонування таких спортивних споруд, виділяють кошти на придбання спортивного інвентарю та обладнання, оплату праці відповідних фахівців сфери фізичної культури і спорту;

	сприяють об'єднанню працівників у колективи фізичної культури та/або спортивні клуби; заохочують працівників, які займаються масовим спортом. Порядок створення і використання матеріально-технічної бази для забезпечення фізкультурно-оздоровчої діяльності за місцем роботи громадян, порядок фінансування, забезпечення фахівцями сфери фізичної культури і спорту для проведення занять із працівниками підприємств, установ та організацій та членами їхніх сімей визначаються цим Законом, іншими законодавчими актами та колективними договорами **(стаття 28 Закону України від 24 грудня 1993 року № 3808-XII «Про фізичну культуру і спорт»).** Сторони домовилися: 3.53. Сприяти забезпеченню оздоровчої рухової активності населення, розвитку фізичної культури і спорту. 3.54. Створювати належні умови для розвитку фізичної культури і спорту на підприємствах різних форм власності. 3.55. Сприяти участі зайнятого працездатного населення у спортивно-масових заходах **(пункти 3.53., 3.54., 3.54. Генеральної угоди).**
Діяльність щодо роботи з молоддю на підприємстві.	2. Основними завданнями молодіжної політики підтримка молоді в реалізації її соціально-економічного потенціалу, у тому числі для вирішення житлових питань, питань професійного розвитку, працевлаштування, задоволення освітніх, медичних, культурних та інших потреб **(стаття 3 Закону України від 27 квітня 2021 року № 1414-IX «Про основні засади молодіжної політики»).**
Забезпечення створення сприятливих економічних, соціальних та організаційних умов для самореалізації молодих працівників.	Основними пріоритетами Стратегії є: підвищення рівня конкурентоспроможності та зайнятості молоді, здійснення консультування щодо професійного і кар'єрного розвитку, враховуючи її інтереси, можливості та потреби ринку праці, із залученням батьків, роботодавців та інших заінтересованих сторін з урахуванням їх впливу на вибір професійної діяльності; створення можливостей для зниження частки економічно неактивних молодих

	українців, які не шукають роботи, не навчаються, не здобувають кваліфікації і не працюють **(Національна молодіжна стратегія до 2023 року, затверджена Указом Президента України від 12 березня 2021 року № 94/2021).**
Забезпечення розроблення та впровадження положення про комісію по роботі з молоддю.	Участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації та роботодавець розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором **(стаття 200 Кодексу законів про працю України).**

7. Положення щодо безпеки, охорони і гігієни праці;

Питання для обов'язкового включення до колективного договору	**Норма закону України**
Розробка та затвердження комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначення обсягів та джерел фінансування зазначених заходів. Забезпечення реалізації заходів та їх фінансування у повному обсязі.	Роботодавець розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці». План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору **(стаття 161 Кодексу законів про працю України).** У колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів **(стаття 20 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці»).**

	Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці **(стаття 13 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці»).** **(Зазначені комплексні заходи мають бути додатком до колективного договору).**
Визначення порядку використання коштів та матеріалів, виділених для проведення заходів з охорони праці.	Для проведення заходів по охороні праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витрачати ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється. Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах **(стаття 162 Кодексу законів про працю України).**
Визначення прав працівника на пільги і компенсації у зв’язку із роботою у шкідливих та небезпечних умовах	Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров’я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору й з урахуванням особливостей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б Кодексу законів про працю України **(стаття 5 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці»).**
Забезпечення працівникам належних, здорових, безпечних умов праці відповідно до вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці.	Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також

	санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства **(стаття 6 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці»).**
Визначення розміру вихідної допомоги, у разі розірвання працівником трудового договору, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань.	Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку **(стаття 6 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці»).**
Визначення умов виплати грошової компенсації на придбання лікувально-профілактичного харчування або його замінників у випадку роз'їзного характеру роботи. Встановлення додаткових пільг і компенсацій, що не передбачені законодавством.	У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором. Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством **(стаття 7 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці»).**
Визначення норм видачі роботодавцем спеціального одягу, взуття, засобів індивідуального захисту, інших допоміжних засобів, лікувально-профілактичним харчуванням працівників або (де передбачено законодавством) компенсації за їх придбання. Визначення додаткового, понад встановлені норми, забезпечення працівників певними засобами індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці вимагають їх застосування.	Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору. У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором. Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування **(стаття 8 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці»).** **(Зазначені перелік посад та**

	конкретні норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту спецодяг, взуття має бути додатком до колективного договору). Забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту відповідно до норм, установлених законодавством про охорону праці та колективним договором або угодою (включаючи забезпечення мийними засобами та засобами, що нейтралізують небезпечну дію на організм або шкіру шкідливих речовин, у зв'язку з виконанням робіт, які не виключають можливості забруднення цими речовинами). Забезпечення працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком чи рівноцінними харчовими продуктами, а також газованою солоною водою відповідно до Кодексу законів про працю України (322-08), Закону України «Про охорону праці» та колективного договору або угоди **(пункти 5-6 Переліку заходів та засобів з охорони праці, затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 № 994 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці»).** Мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров’я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджені **наказом Мінсоцполітики від 29.11.2018 № 1804.**
Визначення додаткових виплат за рахунок роботодавця потерпілим на виробництві та членам їхніх сімей.	Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їхніх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору **(стаття 9 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці»).**
Визначення розміру витрат на охорону праці, зокрема на підприємствах бюджетної сфери.	Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

	На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації **(стаття 19 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці»).** Усунення впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів або приведення їх рівнів на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів з охорони праці **(пункт 2 Переліку заходів та засобів з охорони праці, затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 № 994 «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці»).** Роботодавець зобов'язується: спрямовувати кошти на здійснення заходів щодо досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, що є складовою колективного договору, в обсязі більшому за мінімальну законодавчу норму, встановлену статтею 19 Закону України «Про охорону праці» **(пункт 3.18. Генеральної угоди).**
Визначення видів заохочень працівників за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. ініціативу у підвищенні рівня охорони праці.	До працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою **(стаття 25 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці»).**
Визначення умов діяльності на підприємстві та додаткових гарантій для працівників, уповноважених найманими працівниками з питань охорони праці	Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку. Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці. Їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи

	матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором **(стаття 42 Закону України від 14.10.1992 № 2694-XII «Про охорону праці»).**
Визначення умов забезпечення працівників (насамперед тих працівників, які зайняті в шкідливих умовах праці) профілактично – відновлювальним лікуванням та оздоровленням.	Роботодавець зобов'язується сприяти здійсненню профілактично-відновлювального лікування та оздоровлення працівників насамперед зайнятих в шкідливих умовах праці, зокрема в санаторіях-профілакторіях, санаторно-курортних закладах шляхом залучення всіх можливих джерел фінансування **(пункт 3.20. Генеральної угоди).**

Сторони колективного договору зазвичай також визначають:

- забезпечення розробки та виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, забезпечення їх реалізації та фінансування у повному обсязі;
- встановлення витрат на охорону праці та порядок використання коштів фонду на виконання комплексних заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів з охорони праці;
- організація у встановленому порядку проходження працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктажів, навчання з питань охорони праці, спеціального навчання та перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Забезпечення впровадження сучасних форм та методів навчання (використання відео-, аудіо-, графічної та текстової інформації), включення до програм навчання ознайомлення з основними нормами міжнародного права з безпеки і гігієни праці, впровадження міжнародних стандартів, системи оцінки й управління професійними ризиками, ознайомлення з кращими міжнародним досвідом і практиками у цій сфері тощо;
- забезпечення проведення періодичної експертизи стану обладнання, машин, механізмів, споруд, будівель щодо їх безпечного використання;
- забезпечення своєчасного та якісного проведення атестації робочих місць за умовами праці в порядку та строки, що визначаються законодавством (не менше одного разу на 5 років) з обов'язковим залученням до її проведення представників профспілок. За результатами атестації за участю сторін колективного договору розробка та забезпечення реалізації заходів з поліпшення умов праці, вжиття заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів;
- забезпечення укомплектування медичних аптечок необхідними медикаментами для надання першої медичної допомоги та здійснення контролю за строком зберігання медикаментів і вчасною їх заміною;

- забезпечення формування переліку робочих місць, виробництв, робіт, професій та посад, працівникам яких підтверджується право на пільги та компенсації;

- забезпечення видачі молока або рівноцінних харчових продуктів працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці;

- забезпечення організації та фінансування проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або на таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року;

- забезпечення виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників відповідно до вимог чинного законодавства;

- забезпечення проведення за участю профспілки своєчасного розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань й аварій;

- забезпечення виплати одноразової матеріальної допомоги працівнику, який отримав травму при виконанні ним трудових обов’язків/стійкої втрати працездатності/смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання;

- забезпечення придбання спецодягу, спецвзуття, інших ЗІЗ, мийних та знешкоджувальних засобів або виплата компенсації працівникам за їх купівлю;

- забезпечення збереження за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місця роботи та середньої заробітної плати на весь період до відновлення працездатності або визнання їх у встановленому порядку інвалідами;

- забезпечення надання матеріальної допомоги працівникам у випадку тяжкої хвороби, в залежності від тривалості хвороби;

- забезпечення проведення профілактичної роботи серед працівників та здоровий спосіб життя, інформування з питань ВІЛ-інфекцій/СНІДу в Україні та туберкульозу у виробничому середовищі, недопущення випадків дискримінації працівників з такими захворюваннями;

- забезпечення гарантій надання працівнику, який виявив бажання стати донором, вихідного дня у день здавання крові та додатковий день відпочинку за кожен день давання крові із збереженням середньомісячного заробітку;

- забезпечення надання працівникам вільного часу, не більше одного робочого дня на рік, для проходження медичних оглядів, одержання медичної допомоги, явки у відповідні органи для рішення необхідних життєво-побутових проблем працівників без проведення будь-яких відрахувань із заробітної плати;

- забезпечення звільнення уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці та громадських інспекторів з охорони праці профспілок від основної роботи зі збереженням заробітної плати на термін не

менш ніж 16 годин на місяць (за необхідності) для участі в перевірках стану безпеки, умов праці або в розслідуванні нещасних випадків;

- забезпечення участі роботодавця у заохоченні технічних інспекторів праці та громадських інспекторів з питань охорони праці, а також у витратах на їх навчання з питань охорони праці та організацію громадського контролю у цій сфері тощо;

- створення умов для здійснення у встановленому порядку представниками профспілки або уповноваженими найманими працівниками особами з питань охорони праці заходів громадського контролю за додержанням роботодавцем вимог законодавства про охорону праці тощо.

8. Положення щодо умов виробничого побуту

Сторони колективного договору зазвичай також визначають:

- забезпечення належних умов облаштування і утримання приміщень для відпочинку працівників та їх харчування;

- встановлення необхідності забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання ними своїх професійних обов’язків;

- забезпечення оновлення матеріально-технічної бази;

- забезпечення зміни обладнання термін експлуатації якого, встановлений заводом виробником, закінчився;

- забезпечення створення та утримання належних виробничих та санітарно-побутових умов в обсягах не менших ніж передбачено чинним законодавством, та встановлення (по можливості) додаткових умов за рахунок роботодавця;

- забезпечення належного санітарного стану, безперебійної та безпечної роботи електрообладнання, санітарно-технічних мереж;

- забезпечення на підприємстві, в установі, організації належного питного режиму;

- забезпечення своєчасно здійснення заходів щодо підготовки приміщення підприємства, установи, організації до роботи в осінньо-зимовий період;

- забезпечення на підприємстві, в установі, організації душовими кабінами, шкафчиками тощо.

9. Положення щодо страхування працівників

Питання для обов’язкового включення до колективного договору	Норма нормативно-правового акту
Встановлення зобов’язань щодо пенсійного забезпечення працівників на пільгових умовах за результатами атестації робочих місць та за рахунок власних коштів.	Окремим категоріям працівників залежно від умов праці за результатами атестації робочих місць можуть призначатися пенсії за рахунок коштів підприємств та організацій, але не раніше ніж за 10 років до досягнення віку, передбаченого статтею 26 цього Закону, в

	порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України **(пункт 2-2 Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).**
Визначення механізму зарахування до стажу роботи, яка дає право на призначення пільгової пенсії, інших періодів, які згідно із законодавством зараховуються до стажу роботи, яка дає право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах.	Механізм зарахування до стажу роботи, яка дає право на призначення пільгової пенсії, інших періодів, які згідно із законодавством зараховуються до стажу роботи, яка дає право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах, визначається в колективному договорі (угоді) **(пункт 3 Постанови Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 937 «Про затвердження Порядку призначення пенсій за рахунок коштів підприємств та організацій окремим категоріям працівників»).**
Визначення питань організації на підприємстві недержавного пенсійного страхування (зокрема питання участі роботодавця).	Засновником (засновниками) професійного пенсійного фонду можуть бути об'єднання юридичних осіб-роботодавців, об'єднання фізичних осіб, включаючи професійні спілки (об'єднання професійних спілок), або фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності (занять). Роботодавець може стати платником уже створеного корпоративного пенсійного фонду на підставі договору про участь у корпоративному пенсійному фонді за умови визнання статуту такого фонду, внесення відповідних змін до колективного договору (за умови його наявності) та обов'язкового повідомлення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку про свою участь у пенсійному фонді. Повідомлення надсилається протягом двох тижнів з дати укладення роботодавцем – платником корпоративного пенсійного фонду договору про участь у корпоративному пенсійному фонді. Колективним договором може передбачатися створення корпоративного пенсійного фонду роботодавцем або відрахування пенсійних внесків роботодавців до інших пенсійних фондів **(статті 8, 20 Закону України від 09.07.2003 № 1057-IV «Про недержавне пенсійне забезпечення».**
Можливість добровільного страхування – страхування життя; медичне страхування; страхування здоров'я на випадок хвороби та ін.	Страхувальники можуть укладати із страховиками договори про страхування життя, медичне страхування, страхування здоров'я на випадок хвороби та інші **(статті 3, 6 та інші Закону України від «Про**

	страхування»).

Сторони колективного договору також визначають:

- забезпечення перерахування своєчасно та у повному обсязі єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування;
- забезпечення медичним страхуванням працівників та іншими видами добровільного страхування;
- зобов'язання роботодавця щодо прискорення включення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників з паперових трудових книжок;
- забезпечення здійснення роботодавцем перевірки правильності даних про застрахованих осіб, які містяться у реєстрі Пенсійного фонду України, зокрема, для уникнення проблем з призначенням пенсійних та страхових виплат;
- забезпечення проведення із залученням фахівців Пенсійного фонду та Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття інформаційно-роз’яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань пенсійного та соціального страхування тощо.

10. Положення щодо медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їх сімей

Питання для обов’язкового включення до колективного договору	**Норма закону України /Генеральної угоди**
Визначення додаткових корпоративних умов медичного обслуговування та санаторно-курортного відпочинку працівників, порядок обліку працівників підприємства, які потребують санаторно-курортного лікування та оздоровлення, норми щодо забезпечення їх путівками та надання матеріальної допомоги на оздоровлення.	Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації: - разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; - здійснює контроль за наданням пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі або організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи або організації та колективним договором; - представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників на умовах, передбачених колективним договором або угодою, до санаторіїв, профілакторіїв і

	будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів, перевіряє організацію медичного обслуговування працівників та членів їх сімей **(стаття 247 Кодексу законів про працю України, стаття 38 Закону України від 15.09.1999 № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).**
Визначення заходів з оздоровлення дітей працівників, а також джерел і обсягів коштів на їх реалізацію з урахуванням наявності власних оздоровчих закладів підприємства чи потреби у закупівлі дитячих путівок в інших закладах оздоровлення та відпочинку дітей.	Оздоровлення та відпочинок дітей, які потребують особливих умов для оздоровлення, та дітей, які потребують особливої соціальної уваги та підтримки, здійснюються за рахунок коштів державного бюджету, місцевих бюджетів, коштів підприємств, установ та організацій, професійних спілок і фондів, добровільних внесків юридичних та фізичних осіб, інших джерел, не заборонених законодавством. Оздоровлення дітей інших категорій, в тому числі дітей працюючих осіб, здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, коштів підприємств, установ та організацій (відповідно до колективних договорів і угод), професійних спілок і фондів, добровільних внесків юридичних та фізичних осіб, інших джерел **(стаття 24 Закону України від 04.09.2008 № 375-VI «Про оздоровлення та відпочинок дітей»).** Сторони домовилися: - вживати заходів для підвищення якості надання послуг з оздоровлення та відпочинку дітей, учнів і студентів із залученням всіх можливих джерел фінансування. - проводити щороку оздоровлення і відпочинок дітей із залученням додаткових джерел фінансування. Сторони рекомендують для включення до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів питання щодо оздоровлення та відпочинку дітей, у тому числі збереження мережі та відновлення роботи дитячих закладів оздоровлення та відпочинку **(пункти 3.48., 3.50., 3.63. Генеральної угоди).**

Сторони колективного договору зазвичай також визначають:

- забезпечення вжиття заходів щодо оздоровлення і відпочинку працівників з метою відновлення професійної працездатності, зокрема організацію санаторно-курортного, профілактичного лікування тощо;

- порядок обліку працівників підприємства, які потребують санаторно-курортного лікування та оздоровлення, норми щодо забезпечення їх путівками, а також щодо оздоровлення дітей у дитячих закладах оздоровлення та відпочинку;

- порядок надання матеріальної допомоги на оздоровлення тощо.

11. Положення щодо гарантій діяльності профспілкових організацій

Питання для обов'язкового включення до колективного договору	Норма закону України
Встановлення роботодавцем сприятливих умов для працівників підприємства, яких обрано до складу профкому або іншого виборного профспілкового органу, зокрема щодо надання їм вільного часу для виконання профспілкової роботи в інтересах трудового колективу (але не менше 2 годин на тиждень) та інших додаткових пільг і гарантій.	Працівникам підприємств, установ, організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень. Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є. Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок). Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена

	можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я. Працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада). Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час зі збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш як 2 години на тиждень. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця. За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. На підприємстві за рахунок його коштів цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором **(стаття 252 Кодексу законів про працю України).** Працівникам підприємств, установ або організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень.

	Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є. Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок). Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров'я. Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада). Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням

	середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця. За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі або організації, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок коштів підприємства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором **(стаття 41 Закону України від 15.09.1999 № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»)**
Визначення умов, які мають бути створені роботодавцем для профспілкової організації підприємства з метою виконання своїх статутних повноважень та порядку користування нею наданими ресурсами та можливостями, зокрема: - безкоштовне надання профспілковій організації підприємства обладнаного приміщення, засобів зв’язку, транспорту для забезпечення її діяльності, проведення зборів, засідань тощо; - забезпечення можливості для розміщення профспілкової інформації у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях; - забезпечення надання сприятливих умов для профспілкових активістів для здійснення ними своїх повноважень, зокрема надання додаткової відпустки зі збереженням середньої заробітної плати на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів; - забезпечення передплати друкованих видань, що сприяють	Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації. 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. Будинки, приміщення, споруди, в тому числі орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи, організації та членів їхніх сімей, а також оздоровчі табори можуть передаватися на договірних засадах у користування профспілковим організаціям цього підприємства, установи, організації **(стаття 249 Кодексу законів про працю України).**

вдосконаленню роботи профспілкової організації, інших видань щодо культурно-масової та фізкультурно-оздоровчої роботи серед працівників підприємства.	Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації. 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 **(стаття 42 Закону України від 15.09.1999 № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).**
Встановлення умов та порядку перерахунку членських внесків членів профспілок.	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 зазначених коштів. Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку **(стаття 249 Кодексу законів про працю України).** 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 **(стаття 42 Закону України від 15.09.1999 № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).**

Сторони колективного договору зазвичай також визначають:

- забезпечення реалізації прав та гарантій діяльності профспілок, встановлених чинним законодавством, не допускаючи втручання в їх діяльність чи обмеження прав профспілок або перешкоджання їх здійсненню;
- забезпечення надання сприятливих умов для профспілкових активістів для здійснення ними своїх повноважень;
- безкоштовне надання профспілковій організації підприємства обладнаного приміщення, засобів зв'язку, транспорту для забезпечення її діяльності, проведення зборів, засідань тощо;
- забезпечення можливості для розміщення інформації профспілки у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;
- забезпечення надання додаткової відпустки зі збереженням середньої заробітної плати на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації;
- забезпечення гарантій проведення консультацій та інформування профспілкової організації про плани й напрями розвитку підприємства, установи, організації;
- забезпечення передплати друкованих видань, що сприяють вдосконаленню роботи профспілкової організації, інших видань щодо культурно-масової та фізкультурно-оздоровчої роботи;
- забезпечення погодження з профспілковою організацією умов оплати праці, положення про преміювання, надання матеріальної допомоги, графіку відпусток, відкликання з відпустки тощо;
- забезпечення здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю тощо.

12. Положення щодо гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах

Сторони колективного договору зазвичай також визначають:
- забезпечення гарантій вільного доступу профспілок до матеріалів, документів, інформації з питань що є предметом колективного договору;
- забезпечення надання вільного від роботи часу зі збереженням середньої заробітної плати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, для виконання ними повноважень та громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, для участі в статутних заходах на різних рівнях;
- забезпечення гарантій не допущення дисциплінарних стягнень та звільнення з роботи за ініціативою роботодавця працівників, обраних до складу профспілкового комітету первинної профспілкової організації тощо.

13. Положення щодо форм участі у визначенні напрямів соціально-економічної політики розвитку підприємства

Питання для обов'язкового включення до колективного договору	Норма закону України/Генеральної угоди
Участь професійних спілок у формуванні та реалізації державної політики та заходів, передбачених колективним договором у сфері професійного розвитку працівників.	Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання: - беруть участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників, здійсненні заходів, передбачених колективними договорами і угодами; - здійснюють громадський контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів у сфері професійного розвитку працівників; - спільно з органами державної влади беруть участь у моніторингу ринку праці та прогнозуванні його розвитку, формуванні державного замовлення на підготовку фахівців **(стаття 5 Закону України «Про професійний розвиток працівників»)**
Визначення порядку та періодичності скликання загальних зборів трудових колективів закладів освіти.	Вищим органом громадського самоврядування працівників закладу освіти є загальні збори трудового колективу закладу освіти. Порядок та періодичність скликання (не менш як один раз на рік), порядок прийняття рішень, чисельність, склад загальних зборів трудового колективу, інші питання діяльності, що не врегульовані законодавством, визначаються статутом і колективним договором (за наявності) закладу освіти **(частина перша статті 29 Закону України від 16.01.2020 № 463-IX «Про повну загальну середню освіту»).**
Встановлення пільг, гарантій, соціальної допомоги тощо для пенсіонерів та осіб з інвалідністю, що працювали на підприємстві	Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації здійснює контроль за наданням пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором **(частина перша статті 247 Кодексу законів про працю України).**

	Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації здійснює контроль за наданням пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі або організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи або організації та колективним договором **(частина перша статті 38 Закону України від 15.09.1999 № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).**
Встановлення на підприємстві порядку сприяння роботодавцем вирішення питань житлового забезпечення працівників	Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації: - здійснює контроль за наданням пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором; - визначає разом з роботодавцем відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, веде облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається роботодавцю у розпорядження в інших будинках, здійснює контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників **(частина перша статті 247 Кодексу законів про працю України).** Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації разом з

	роботодавцем відповідно до колективного договору визначає розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, здійснює облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє у встановленому законодавством порядку жилу площу в будинках, збудованих за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також ту жилу площу, яка надається роботодавцеві у розпорядження в інших будинках, контролює житлово-побутове обслуговування працівників **(частина перша статті 38 Закону України від 15.09.1999 № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).**
Визначення умов реалізації на підприємстві, в установі, організації молодіжної політики (зокрема заохочення, житлового забезпечення тощо)	Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і роботодавець розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором **(стаття 200 Кодексу законів про працю України).**

Сторони колективного договору зазвичай також визначають забезпечення проведення консультацій з представниками профспілкових організацій з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства тощо.

14. Заходи щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці

Сторони колективного договору зазвичай задекларовують дотримання принципів недискримінації, рівності прав чоловіків і жінок на підприємстві, в установі, організації, створення можливостей для забезпечення рівності у трудових відносинах, керуючись Методичними рекомендаціями щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56, та передбачити положення/заходи щодо гендерного вирівнювання:

Питання для обов'язкового включення до колективного договору	Норма закону України/ Генеральної угоди
Встановлення положень щодо заборони дискримінації.	Держави-сторони засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх їх формах, погоджуються негайно всіма відповідними заходами здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок і з цією метою зобов'язуються вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства **(стаття 2 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована, документ № 995_207).** Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема право на працю як невід'ємне право всіх людей **(частина перша статті 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована, документ № 995_207).** Відповідно до мети цієї Конвенції термін «дискримінація» охоплює: a) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; b) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами. Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається. Відповідно до мети цієї Конвенції терміни «праця» й «заняття» охоплюють

	доступ до професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплату й умови праці. Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поводження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них. Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується методами, що відповідають національним умовам і практиці прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, а також інших належних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню цієї політики **(статті 1,2,3 Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 (ратифікована, документ 993_161).** Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання **(частина**

	перша статті 21 Кодексу законів про працю України). **Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (прикінцеві положення).**
Декларування дотримання принципів рівності прав чоловіків і жінок на підприємстві, в установі, організації, створення можливостей для забезпечення рівності у трудових відносинах.	Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї **(частина друга статті 24 Конституції України).** У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів включаються положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків. При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати покладання обов'язків уповноваженого з ґендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах **(частини перша, друга статті 18 Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).** Сторони рекомендують для включення до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів питання щодо проведення підприємствами, установами, організаціями гендерного аудиту та за його результатами складення планів гендерної рівності **(пункт 3.62. Генеральної угоди).** Сприяти внесенню до колективного договору положень щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків мають змогу профспілки. Профспілковим органам (профспілковим представникам) доцільно ініціювати передбачення у колективних договорах і угодах заходи з гендерного вирівнювання в межах підприємства. Положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

	чоловіків та недискримінації рекомендується викласти у колективному договорі/ угоді окремим розділом «Рівність і недискримінація» **(розділ III. статті 3,4 Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджених наказом Міністерства соціальної політики від 29 січня 2020 року № 56).**
Положення/ заходи щодо гендерного вирівнювання:	
комплектування кадрами (враховуючи фаховий рівень) з дотриманням, по можливості, гендерної рівності та принципу надання переваги особі (претенденту на вакансію) тієї статі, щодо якої існує дисбаланс;	Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників **(частини третя, четверта статті 17 Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).** При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс **(частина друга статті 18 Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).**
рівних можливостей професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки та професійного розвитку й просування працівників по службі, з урахуванням їхніх ділових якостей;	Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на

	користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку **(частина перша статті 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована, документ № 995_207).** Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується методами, що відповідають національним умовам і практиці забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ з питань професійної орієнтації, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державної влади **(стаття 3 Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 (ратифікована, документ 993_161).** Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі **(частини перша, друга статті 17 Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).** **(Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56)**
забезпечення принципу рівної винагороди із застосуванням відповідних систем оцінки за однакову працю або працю рівної цінності;	Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю **(частина друга статті 23 Загальної декларації прав людини (Генеральна Асамблея ООН від 10.12.1948).** Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі

	зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи **(частина перша статті 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована, документ № 995_207).** Застосування систем оцінки роботи, в основі яких лежить критерій нейтрального ставлення до обох статей і які полегшать зіставлення цінності різного виду професій, у яких сьогодні переважають жінки, з тими професіями, у яких наразі переважають чоловіки, і включити отримані результати у свої звіти Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок. Підтримання (наскільки це можливо) створення механізмів реалізації та заохочувати зусилля сторін досягти колективних домовленостей, відповідно до яких було б забезпечено застосування принципу рівної винагороди за рівноцінну працю **(Загальна рекомендація №13 «Рівна винагорода за рівноцінну працю» Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (Комітет CEDAW) Восьма сесія 1989 рік).** Виходячи з мети цієї Конвенції: a) термін «винагородження» містить у собі звичайну, основну чи мінімальну заробітну плату або звичайну, основну чи мінімальну платню та всяку іншу винагороду, надану прямо чи непрямо, в грошах або в натурі підприємцем трудівникові внаслідок виконання останнім якоїсь роботи; b) термін «рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» стосується ставок винагородження, котрі визначаються без дискримінації за ознаками статі. Кожний Член Організації за допомогою засобів, що відповідають діючим методам встановлення ставок винагородження, заохочує і в тій мірі, в

	якій це суміщається із зазначеними методами, забезпечує застосування щодо всіх трудівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Цей принцип може застосовуватись шляхом: a) або національного законодавства; b) або системи визначення винагородження, встановленої чи визнаної законодавством; c) або колективних договорів між підприємцями і трудівниками; d) або поєднання цих різних способів **(статті 1, 2 Конвенції МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 (ратифікована, документ 993_002).** Роботодавець зобов'язаний здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці **(частини друга статті 17 Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).** При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів **(частини друга статті 18 Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).** Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання **(частина третя статті 21 Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці»).**

забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків.	Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції **(частина перша статті 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована, документ № 995_207).** Праця жінок. **(Глава XII Кодексу законів про працю України (статті 174 - 1861)** Роботодавець зобов’язаний: - створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; - забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками **(частина друга статті 17 Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).** Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров’я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують **(десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС).** Додаток XL До глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони - Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою.) Сприяти внесенню до колективного

	договору положень щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків мають змогу профспілки. Профспілковим органам (профспілковим представникам) доцільно ініціювати передбачення у колективних договорах і угодах. Забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків **(Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56).**
доцільно розробити та включити до колдоговору положення/ заходи з протидії насильству та домаганням – формам неприйнятної поведінки на робочому місці, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи, гендерно-обумовлені насильство і домагання, сексизму, цькуванню ін.	У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав **(частина друга статті 13 Кодексу законів про працю України).** Працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце **(частина десята статті 60-2 Кодексу законів про працю України)** Роботодавець зобов’язаний вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі **(частина друга статті 17 Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).**

	Протидія насильству за ознакою статі - система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на припинення насильства за ознакою статі, надання допомоги та забезпечення захисту постраждалої особи та отримання нею відшкодування завданої шкоди, а також на належне розслідування випадків насильства за ознакою статі, притягнення до відповідальності кривдників та зміну їхньої поведінки **(стаття 1 Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).** Рекомендується в Розділі викласти домовленості сторін щодо протидії сексизму, різним формам переслідування, в тому числі сексуальним домаганням, цькуванню, іншим формам агресивної поведінки на робочому місці. Політика з викорінення сексуальних домагань та сексизму може включати декларування відповідних принципів, процедуру подання скарг із дотриманням конфіденційності та забезпеченням захисту від помсти, дисциплінарні правила, стратегію навчання та підвищення рівня обізнаності працівників з цих питань. Представникам профспілки, служби правової допомоги (інспекції, комісії) рекомендується розробити процедури медіації (неформальних переговорів щодо згоди двох сторін), подання скарг щодо сексуальних домагань та їх розгляду уповноваженими профспілковими органами або уповноваженим з гендерних питань – радником керівника підприємства установи та організації, їхніх структурних підрозділів (з урахуванням статті 81 Цивільного процесуального кодексу України) Питання забезпечення рівності рекомендується вносити також в інші розділи колективних договорів/ угод **(Методичні рекомендації щодо внесення**

	до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56). Ця Конвенція охоплює ситуації, пов'язані з насильством і домаганнями у сфері праці, що виникають в період роботи, пов'язані з роботою або виникають у зв'язку з роботою, яка виконується: за місцем роботи, зокрема у громадських місцях та приватних приміщеннях, коли вони є місцем роботи; у місцях, де працівник отримує заробітну плату, користується перервою на відпочинок або приймає їжу або користується санітарно-побутовими приміщеннями і роздягальнями; під час службових відряджень, поїздок, професійної підготовки, заходів або соціальної діяльності; у ході комунікації, пов'язаної з трудовою діяльністю, включаючи комунікацію, забезпечувану за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій; у житлових приміщеннях, що надаються роботодавцем; під час поїздок на роботу і з роботи **(стаття 3 конвенції МОП про викорінення насильства та домагань у сфері праці № 190 (набула чинності 25.06.2021, не ратифікована Україною).** Кожен член Організації приймає законодавчі та нормативно-правові акти, що вимагають від роботодавців вжиття належних заходів, які відповідають їх рівню контролю, спрямовані на запобігання насильству і домаганням у сфері праці, включаючи ґендерні насильство і домагання, і, зокрема, в тій мірі, наскільки це здійснимо: прийняття і впровадження після консультацій з працівниками та їх представниками політики на робочому місці, що стосується насильства і домагань; врахування актів насильства і домагань та взаємозалежних

	психосоціальних ризиків у системі забезпечення безпеки та гігієни праці; визначення за участі працівників та їх представників факторів ризику та оцінки існуючих ризиків насильства і домагань, а також вжиття заходів щодо їх попередження та припинення; надання працівникам та іншим зацікавленим особам інформації та забезпечення підготовки, в доступних форматах, за необхідності, стосовно визначених факторів ризику та існуючих ризиків насильства і домагань, а також пов'язаних із ними заходів із попередження та захисту, зокрема щодо прав і сфери відповідальності працівників та інших зацікавлених осіб відповідно до політики, зазначеної в підпункті (а) цієї статті **(стаття 9 конвенції МОП про викорінення насильства та домагань у сфері праці № 190 (набула чинності 25.06.2021, не ратифікована Україною).**

15. Положення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)

Питання для обов'язкового включення до колективного договору	**Норма закону України**
Заборона вчинення дій, які кваліфікуються як мобінг	Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено **(частина перша, частина четверта статті 22 Кодексу законів про працю України).** У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих,

	трудових, соціально-економічних відносин, зокрема заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав **(частина друга статті 13 Кодексу законів про працю України).** **(Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56)**
Визначення розміру вихідної допомоги працівнику, що звільняється внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення (статті 38 і 39)	При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40, пункті 6 частини першої статті 41 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку **(стаття 44 Кодексу законів про працю України).**

16. Положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Питання для обов’язкового включення до колективного договору	**Норма закону України/Генеральної угоди**
Встановлення положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків (покладання обов'язків уповноваженого з ґендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах; комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги	Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї **(частина друга статті 24 Конституції України).** У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання

особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс; усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів).	сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків **(частина друга статті 13 Кодексу законів про працю України).** У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів включаються положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків. При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати покладання обов'язків уповноваженого з ґендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах **(частини перша, друга статті 18 Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).** Сторони рекомендують для включення до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів питання щодо проведення підприємствами, установами, організаціями гендерного аудиту та за його результатами складення планів гендерної рівності **(пункт 3.62. Генеральної угоди).** Сприяти внесенню до колективного договору положень щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків мають змогу профспілки. Профспілковим органам (профспілковим представникам) доцільно ініціювати передбачення у колективних договорах і угодах: заходи з гендерного вирівнювання в межах підприємства; забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків; заходи щодо запобігання насильству та сексуальним домаганням на робочому місці (наприклад: забезпечення належного освітлення, обладнання офісів з відкритими приміщеннями тощо з метою підвищення рівня безпеки робочих місць; введення до складу конкурсних,

	дисциплінарних комісій і чоловіків, і жінок; визначення однією із цінностей організації політику рівності на робочому місці та недопущення сексизму); обговорення та досягнення домовленностей щодо гнучких робочих графіків з урахуванням потреб працівників із сімейними обов'язками, щодо застосування на підприємстві принципу рівної винагороди за рівноцінну працю, відповідних систем оцінювання роботи; періодичне інформування керівника підприємства, установи, організації про забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок на підприємстві (представленість жінок і чоловіків на різних рівнях організації, оплати праці) та надання пропозицій щодо можливих заходів для налагодження комунікації та взаємодії з працівниками. Положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації рекомендується викласти у колективному договорі/ угоді окремим розділом «Рівність і недискримінація». До Розділу рекомендується включити такі домовленості сторін: про забезпечення діяльності уповноваженого з гендерних питань – радника радника керівника підприємства установи та організації, їхніх структурних підрозділів; про включення до Положення про службу правової допомоги, інспекцію, комісію питань контролю за недопущенням дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками у сферах оплати праці, охорони праці, соціального захисту; про комплектування кадрами і просування працівників по службі (при рівних професійних компетенціях претендентів) з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс (це не вимагає прийняття на роботу, просування послужбі, підтримки зайнятості або навчання особи, я ка є некомпетентною, не здатною чи не спроможною виконувати основні функції на посаді або пройти відповідне навчання, – якщо в таких випадках не йдеться про осіб з інвалідністю);

	про дотримання принципу гендерного паритету в представництві з метою забезпечення фактичної рівності жінок та чоловіків і щодо роботи на керівних посадах; щодо проведення гендерного аудиту (перевірки стану забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на підприємстві, в установі, організації при формуванні та реалізації політики, програм, проектів, наданні послуг, у фінансовій діяльності) і підготовки за його результатами плану дій підприємства, спрямованого на гендерне вирівнювання. Рекомендується в Розділі викласти домовленості сторін щодо протидії сексизму, різним формам переслідування, в тому числі сексуальним домаганням, цькуванню, іншим формам агресивної поведінки на робочому місці. Політика з викорінення сексуальних домагань та сексизму може включати декларування відповідних принципів, процедуру подання скарг із дотриманням конфіденційності та забезпеченням захисту від помсти, дисциплінарні правила, стратегію навчання та підвищення рівня обізнаності працівників з цих питань. Представникам профспілки, служби правової допомоги (інспекції, комісії) рекомендується розробити процедури медіації (неформальних переговорів щодо згоди двох сторін), подання скарг щодо сексуальних домагань та їх розгляду уповноваженими профспілковими органами або уповноваженим з гендерних питань – радником керівника підприємства установи та організації, їхніх структурних підрозділів (з урахуванням статті 81 Цивільного процесуального кодексу України). Питання забезпечення рівності рекомендується вносити також в інші розділи колективних договорів/ угод **(Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29**

	січня 2020 року № 56). Примірне положення про уповноваженого з ґендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їхніх структурних підрозділів **(додаток до Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах. наказ Мінсоцполітики від 29 січня 2020 р № 56).**

17. Положення щодо організації культурно-масової, фізкультурної роботи

Питання для обов'язкового включення до колективного договору	**Норма закону України**
Встановлення розмірів та порядку перерахунку роботодавцем коштів на колективно-договірну (у т.ч. фізкультурно-масову та культурно-оздоровчу роботу на підприємстві.	Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на реалізацію заходів, передбачених колективними договорами та угодами (у тому числі на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, якщо ними це передбачено), у розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці, із віднесенням цих сум на витрати, а в бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань **(частина перша статті 250 Кодексу законів про працю України).** 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) **(частина перша статті 44 Закону України від 15.09.1999 № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).**
Визначення умов для фізкультурно-оздоровчої діяльності працівників, що створюються роботодавцем за місцем роботи (порядок створення і використання	Власники підприємств, керівники установ та організацій відповідно: - створюють працівникам належні умови для фізкультурно-оздоровчої

матеріально-технічної бази, порядок фінансування, забезпечення профільним персоналом для занять із працівниками та членами їхніх сімей)	діяльності згідно з колективними договорами; - надають у користування працівникам та членам їх сімей для занять масовим спортом спортивні споруди, що перебувають на балансі відповідних підприємств, установ та організацій, забезпечують функціонування таких спортивних споруд, виділяють кошти на придбання спортивного інвентарю та обладнання, оплату праці відповідних фахівців сфери фізичної культури і спорту; - сприяють об'єднанню працівників у колективи фізичної культури та/або спортивні клуби; - заохочують працівників, які займаються масовим спортом. Порядок створення і використання матеріально-технічної бази для забезпечення фізкультурно-оздоровчої діяльності за місцем роботи громадян, порядок фінансування, забезпечення фахівцями сфери фізичної культури і спорту для проведення занять із працівниками підприємств, установ та організацій та членами їхніх сімей визначаються цим Законом, іншими законодавчими актами та колективними договорами **(стаття 28 Закону України від 24.12.1993 № 3808-XII «Про фізичну культуру і спорт»).** Сторони домовилися: - сприяти забезпеченню оздоровчої рухової активності населення, розвитку фізичної культури і спорту; - створювати належні умови для розвитку фізичної культури і спорту на підприємствах різних форм власності; - сприяти участі зайнятого працездатного населення у спортивно-масових заходах. Сторони рекомендують для включення до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів питання щодо розвитку фізичної культури і спорту, спортивної інфраструктури та патріотичного виховання **(пункти 3.53., 3.54., 3.55, 3.68. Генеральної угоди).**

Сторони колективного договору зазвичай також визначають:

- забезпечення створення умов для організації санаторно-курортного оздоровлення працівників, проведенню в установі колективних свят, змагань тощо;

- забезпечення організації та проведення культурно-масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для працівників та членів їх сімей, вечорів відпочинку у передсвяткові та неробочі дні та інші масові заходи тощо.

18. Положення щодо додаткових соціальних, трудових та інших гарантій і пільг для працівників, пенсіонерів та інших категорій осіб.

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 (абзац 18 частини другої статті 21 Закону України «Про колективні угоди та договори»).

Сторони колективного договору зазвичай визначають:

- забезпечення підтримкою сімей, які втратили одного з батьків, або опікунів чи піклувальників дітей, у т.ч. під час ООС (АТО) та/або під час дії воєнного стану в Україні, а також багатодітних сімей;

- забезпечення матеріальною підтримкою працівників підприємств, які мають статус ветеранів війни, ветеранів праці, учасників бойових дій, учасників бойових дій на території інших держав (афганців), учасників ООС (АТО), постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторів аварії на ЧАЕС, внутрішньо переміщених осіб, а також працівникам підприємства, які втратили члена сім'ї внаслідок ООС (АТО) на сході України та/або під час дії воєнного стану в Україні;

- забезпечення виплатою щомісячної матеріальної допомоги працівникам підприємства, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, у період дії правового режиму воєнного стану та /або оголошення стану війни на строк до закінчення правового режиму воєнного стану та/або стану війни або до дня фактичного звільнення працівника з військової служби;

- забезпечення додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб;

- забезпечення встановлення розмірів соціальних гарантій, виплат та допомог з розрахунку фактичного розміру прожиткового мінімуму;

- надання працівникам підприємства вільного від роботи дня, наприклад: з приводу дня його народження чи (батькові) при народженні дитини,

проводів на військову службу, для виконання оперативно-рятувальних робіт та робіт оборонного характеру ; 1 вересня – батькам, чиї діти навчаються у 1-5 класах; в кінці навчального року – батькам, які мають дітей-випускників;

- забезпечення надання працівникам грошової допомоги, наприклад, у зв'язку із похованням членів сімей (батька, матері, чоловіка, дружини, дітей); у випадку смерті члена трудового колективу родині померлого; компенсацію сплачуваної вартості ритуальних послуг у зв'язку зі смертю працівника або близьких родичів; працівникам та членам їхніх сімей на проведення медичних операцій; при довготривалому лікуванні на стаціонарі; працівникам у зв'язку з одруженням (вперше); працівникам у зв'язку з народженням дитини; працівникам які виходять на пенсію тощо;

- забезпечення виплати премії за довголітню і сумлінну роботу на підприємстві, в установі, організації та з нагоди ювілейних дат 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 років від дня народження;

- забезпечення проведення вшанування ветеранів, кращих працівників;

- забезпечення виділення коштів на придбання новорічних подарунків для дітей членів профспілки;

- забезпечення створення умов із соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку відповідно до Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» тощо.

19. У прикінцевих положеннях сторони колективного договору зазвичай визначають:

- порядок внесення змін та доповнень до колдоговору;

Відповідно до статті 31 Закону України «Про колективні угоди та договори» зміни і доповнення до колективних угод, договорів вносяться за згодою їх сторін у порядку, визначеному цим Законом для укладення колективних угод, договорів.

- перелік положень договору, дія яких може бути призупинена, випадки, порядок, строк призупинення дії таких положень;

Частиною першою статті 26 Закону України «Про колективні угоди і договори» передбачено, що дія окремих положень колективного договору може бути призупинена рішенням, прийнятим його сторонами за взаємною згодою, на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених цим договором.

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

Порядок призупинення дії положення (положень) колективного договору:

1. Сторона-ініціатор в письмовій формі звертається до іншої сторони колективного договору з пропозицією у визначений термін провести консультації стосовно призупинення дії відповідного положення

(відповідних положень) колективного договору з обґрунтуванням причин та зазначенням строку призупинення.

2. Сторонами узгоджується дата і час, місце проведення консультацій та представники сторін.

3. Консультації та рішення сторін колективного договору фіксуються в протоколі.

4. У разі досягнення взаємної згоди сторін приймається рішення, яке має містити:

- інформацію про положення колективного договору, дія якого (яких) призупиняється та причини, які стали підставами для їх призупинення;
- категорії працівників, яких стосуватиметься призупинення положення (положень) колективного договору;
- строк призупинення положення (положень) колективного договору;
- дату початку призупинення положення колективного договору.

5. Інформація про призупинення дії відповідного положення (положень) колективного договору у тижневий строк з дня прийняття рішення доводиться до відома:

- працівників роботодавцем, у порядку встановленому колективним договором;
- органу, який здійснив повідомну реєстрацію колективного договору – роботодавцем (або профспілкою) шляхом письмового повідомлення;
- працівників профспілкою шляхом інформування (повідомлення на вайбер, телеграм, e-mail тощо) та/або розміщення інформації на сторінці профспілки в соціальних мережах (вебсайті);
- працівників роботодавцем шляхом розміщення інформації про прийняте рішення на вебсайті підприємства.

На відміну від форс-мажору, який звільняє сторони колективного договору від відповідальності за невиконання зобов'язання через настання обставин, які не залежать від волі сторін, призупинення дії окремих положень колективного договору зупиняє виконання сторонами зобов'язань на визначений сторонами період (або ж до настання певної події) за наявності згоди сторін.

Частиною другою статті 26 Закону України «Про колективні угоди і договори» передбачено, що у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в колективному договорі, дія окремих його положень може бути зупинена на час дії таких обставин.

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

Сторона, яка не може виконати прийнятих на себе зобов’язань внаслідок дії форс-мажорних обставин, зобов’язана в письмовій формі повідомити

іншій стороні про час настання, можливу тривалість та вірогідну дату припинення дії даних обставин, підтвердивши наявність дії форс-мажорних обставин відповідними документами (сертифікат регіональної ТПП).

Сторони колективного договору можуть визначити фактичні обставини, які можуть бути визначені в колективному договорі як форс-мажорні обставини, зокрема:

- загроза життю працівників під час дії воєнного стану (через активні бойові дії, тимчасову окупацію тощо) або під час надзвичайного стану;
- обов'язкова евакуація з визначеної місцевості, відповідно до рішень уповноважених державних органів;
- релокація підприємства у безпечні регіони;
- відсутність інтернету;
- відключення електроенергії;
- логістичні загрози (блокування шляхів поставок, знищення складів тощо);
- обмеження банківських розрахунків;
- виконання зобов'язань перед державою, обумовлені правовим режимом воєнного або надзвичайного стану (мобілізація працівників, примусове відчуження / вилучення техніки (майна) тощо.

Рекомендується дані обставини враховувати при формулюванні форс-мажорних застережень в колективному договорі.

У колективному договорі можна прописати порядок дій його сторін у разі настання форс-мажорних обставин:

- сторона колективного договору для якої настали форс-мажорні обставини, перелік яких визначений колективним договором, приймає рішення про зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору (зазначаючи перелік цих положень);

- направлення копії рішення про зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору іншій стороні та органу, що здійснив повідомну реєстрацію колективного договору (у тижневий строк з дня його прийняття); при цьому може бути визначено форму та спосіб повідомлення іншої сторони про настання форс-мажору (наприклад, за допомогою електронних засобів зв'язку, письмово, цінним чи рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення; наручно із відміткою іншої сторони про прийняття; кур'єром тощо);

- інформування працівників підприємства про настання форс-мажорних обставин та зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору, визначити форму і спосіб інформування;

- строк та спосіб повідомлення іншої сторони про припинення дії форс-мажору.

Важливо прописати в колективному договорі й порядок інформування про припинення форс-мажорних обставин.

- визначають положення договору, дія яких може зупинятись через настання форс-мажорних обставин;

Форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) є надзвичайні та невідворотні обставини, що об’єктивно унеможливлюють виконання зобов’язань, передбачених умовами колективного договору, обов’язків згідно із нормативно-правовими актами.

Ознаки форс-мажорних обставин: вони не залежать від волі сторін колективного договору; мають раптовий, надзвичайний характер; є невідворотними; і найголовніше - унеможливлюють виконання зобов'язань за даних умов здійснення господарської діяльності.

Форс-мажор розглядається як обставина непереборної сили, запобігти якій зобов'язана сторона не має змоги.

Таким чином, форс-мажор – це обставини незалежні від сторін колективного договору, ними неконтрольовані, невідворотні й такі, що мають надзвичайний характер, чим і унеможливлюють належне виконання зобов'язань, передбачених умовами колективного договору.

Тобто неналежне виконання або неможливість виконання положень колективного договору стороною не є наслідком її неправомірних дій/бездіяльності і виключає наявність вини, яка є обов'язковою умовою для настання відповідальності за порушення зобов'язання.

Тому у разі настання форс-мажорних обставин сторони за невиконання прийнятих на себе зобов’язань звільняються від відповідальності.

Зазвичай не вважаються форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) фінансова та економічна криза, дефолт, зростання офіційного та комерційного курсів іноземної валюти до національної валюти, недодержання/порушення своїх обов'язків контрагентом роботодавця, відсутність на ринку потрібних для виконання зобов'язання товарів, відсутність коштів.

Сторона, яка не може виконати прийнятих на себе зобов’язань внаслідок дії форс-мажорних обставин, зобов’язана в письмовій формі повідомити іншій стороні про час настання, можливу тривалість та вірогідну дату припинення дії даних обставин, підтвердивши наявність дії форс-мажорних обставин відповідними документами.

Слід враховувати, що відповідно до Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» прямими повноваженнями засвідчувати форс-мажор наділені лише торгово-промислові палати.

Настання форс-мажорних обставин не припиняє строк дії колективного договору. Водночас у колективному договорі можуть бути зазначені форс-мажорні обставини перелічені у статті 14-1 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні», або/та визначені сторонами самостійно в колективному договорі.

Важливо зазначити, що для застосування норми щодо форс-мажору необхідно враховувати декілька факторів, зокрема:

- обставина повинна мати виключний характер, має бути непереборної сили, якої не може уникнути сторона;
- має бути причинно-наслідковий зв'язок між обставиною і фактом невиконання (неналежного) виконання договірних зобов’язань;

- сторона, яка не виконала зобов’язання, має довести наявність таких обставин.

Для охоплення якнайширшого кола таких обставин, рекомендуємо передбачити в договорі не виключний їх перелік, а закріпити в ньому погоджене сторонами визначення форс-мажору та виокремити його окремі групи.

Отже, сторони колективного договору можуть визначити фактичні обставини, які можуть бути визначені в колективному договорі як форс-мажорні обставини, зокрема:

• загроза життю працівників під час дії воєнного стану (через активні бойові дії, тимчасову окупацію тощо) або під час надзвичайного стану;

• обов’язкова евакуація з визначеної місцевості, відповідно до рішень уповноважених державних органів;

• релокація підприємства у безпечні регіони;

• відсутність інтернету;

• відключення електроенергії;

• логістичні загрози (блокування шляхів поставок, знищення складів тощо);

• обмеження банківських розрахунків;

• виконання зобов’язань перед державою, обумовлені правовим режимом воєнного або надзвичайного стану (мобілізація працівників, примусове відчуження/вилучення техніки (майна) тощо.

Рекомендується дані обставини враховувати при формулюванні форс-мажорних застережень в колективному договорі.

У застереженні про форс-мажор слід також зазначити суб’єкта, офіційний документ якого сторони вважатимуть підтвердженням настання обставин форс-мажору.

У колективному договорі можна прописати порядок дій його сторін у разі настання форс-мажорних обставин:

- сторона колективного договору для якої настали форс-мажорні обставини, перелік яких визначений колективним договором, приймає рішення про зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору (зазначаючи перелік цих положень);

- направлення копії рішення про зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору іншій стороні та органу, що здійснив повідомну реєстрацію колективного договору(у тижневий строк з дня його прийняття); при цьому може бути визначено форму та спосіб повідомлення іншої сторони про настання форс-мажору (наприклад, за допомогою електронних засобів зв’язку, письмово, цінним чи рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення; наручно із відміткою іншої сторони про прийняття; кур’єром тощо);

- інформування працівників підприємства про настання форс-мажорних обставин та зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору, визначити форму і спосіб інформування;

- строк та спосіб повідомлення іншої сторони про припинення дії форс-мажору.

Важливо прописати в колективному договорі й порядок інформування про припинення форс-мажорних обставин.

У будь-якому випадку, положення про форс-мажор – це не можливість уникнути обов'язків за колективним договором, а інструмент кризисного регулювання колективно-договірних відносин.

- порядок і строк контролю за виконанням положень колективного договору, обміну інформацією в процесі здійснення контролю;

Відповідно до статті 27 Закону України «Про колективні угоди та договори» контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо його сторонами в порядку, визначеному цим договором.

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

Сторона колективного договору, яка надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до закону.

- порядок звітування про виконання колективного договору;

Відповідно до частини другої статті 27 Закону України «Про колективні угоди та договори» сторони звітують про виконання колективної угоди в порядку, визначеному цією угодою, але не менше одного разу на рік.

- порядок тлумачення спірних положень колективного договору;

Відповідно до частини третьої статті 28 Закону України «Про колективні угоди та договори» суб'єкти сторін колективного договору надають тлумачення положень договору, роз'яснення їх змісту, сфери дії та застосування.

Спірні питання, що виникають із тлумачення положень колективного договору, вирішуються в порядку, встановленому його сторонами.

- порядок приєднання до сторони працівників колективного договору;

Порядок приєднання до сторони працівників колективного договору врегульовано у статті 24 Закону України «Про колективні угоди та договори». Так, профспілка чи організація профспілок, які мають статус первинних та легалізовані (зареєстровані) після укладення колективного договору, що представляє інтереси працівників цього роботодавця, можуть приєднатися до сторони працівників колективного договору у такому порядку:

- утворення та легалізація (реєстрація) профспілки чи організації профспілки, що має статус первинної, після укладення колективного договору;
- подання заяви про приєднання до сторони працівників колективного договору новоутвореною профспілкою чи організацією профспілки до сторони працівників органу, який підписав колективний договір від імені

працівників, та надає інформацію про кількість членів профспілки, яких об'єднує ця профспілкова організація;

- орган, який підписав колективний договір від імені працівників, протягом 10 робочих днів проводить переговори та приймає рішення про приєднання профспілки чи організації профспілки, що має статус первинної, до сторони працівників або про відмову у приєднанні та повідомляє про це заявника.

Якщо орган, який підписав колективний договір від імені працівників, не надав відповіді у встановлений строк, рішення про приєднання до сторони працівників вважається прийнятим.

Відмова у приєднанні до сторони працівників може бути оскаржена до суду.

Про приєднання до сторони працівників профспілки чи організації профспілки, що має статус первинної, повідомляється роботодавець;

У порядку, визначеному колективним договором, сторони здійснюють приєднання до сторони працівників колективного договору шляхом зміни суб'єктного складу сторони. У разі потреби сторони вносять зміни до колективного договору.

- визначають порядок ознайомлення з текстом колективного договору, його копіювання;

Відповідно до частин першої-другої статті 28 Закону України «Про колективні угоди та договори» роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника із текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень.

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

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

- визначають порядок вирішення колективних трудових спорів, зокрема, використання альтернативні форми вирішення колективних трудових спорів, у т.ч. участі в розгляді спору за участю медіатора тощо;

Сторони можуть запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі виникнення – прагнути до їх розв'язання, зокрема через звернення до Національної служби посередництва і примирення або використання альтернативні форми вирішення колективних трудових спорів, у т.ч. участі в розгляді спору за участю медіатора. В останньому випадку сторони колективного договору можуть погодити чи допустимий такий спосіб вирішення колективного трудового спору, визначити особу медіатора до якого звернуться у разі виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а також питання оплати його послуг.