

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ
ФАКУЛЬТЕТ № 2
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Основи правових знань. Трудове право»
обов'язкових компонент освітньої програми першого рівня вищої освіти
(Облік і оподаткування (Облікова аналітика)
Accounting and taxation (Accounting analytics)
галузь знань – 07 Управління та адміністрування; спеціальність – 071 Облік і
оподаткування; спеціалізація – Поліцейські)

за темою № 3: Соціальний діалог

Харків (Вінниця) 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 25.09.2023 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з юридичних дисциплін
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

Розробник:

Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 ХНУВС,
доктор юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**

Рецензенти:

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.1.**

План лекції

1. Поняття, рівні, сторони та форми соціального діалогу.
2. Колективний договір, угода: поняття, сторони, зміст та сфера дії.
3. Порядок укладення і зміни колективного договору, угоди та строк.

Література:

Основна:

- 1) [Трудове право України : підручник / \[автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.\]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2019. – 408 с.](#)
- 2) [Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.](#)
- 3) [Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596с.](#)
- 4) [Мельник, К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. — Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. — 240с.](#)
- 5) [Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника; Харк. нац. ун-т внутр. справ –Х.:Усправі, 2017. – 230 с.](#)
- 6) [Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції \(м. Харків, 16 листопада 2018 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.](#)
- 7) [Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ \(м. Харків, 3 листопада 2017 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. – 462 с.](#)
- 8) [Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 жовтня 2016 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.](#)
- 9) [Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 27 листопада 2015 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – 354 с.](#)
- 10) [Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 листоп. 2014 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т](#)

внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – 324 с.

- 11) Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – 364 с.
- 12) Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
- 13) Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
- 14) Про Національну поліцію : закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379.
- 15) Про соціальний діалог в Україні: закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255 .
- 16) Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22. червня 2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 22. Ст. 216.
- 17) Про колективні договори і угоди : закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
- 18) Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34.Ст. 227.
- 19) Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
- 20) Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України 15.03.2022 р. № 2136-IX /// База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
- 21) Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13.
- 22) Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9.

Додаткова:

- 23) Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв. — Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. — 305 с.
- 24) Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія / С. В. Венедіктов. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. — 224 с.
- 25) Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. — К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. — 464 с.
- 26) Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових

економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. — К. : Хай-Тек Прес, 2012. — 340 с.

27) Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. — Х. : ФІНН, 2011. — 336 с.

28) Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. К. : Ін Юре, 2014. 548 с.

29) Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.

30) Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.

Текст лекції

1. Поняття, рівні, сторони та форми соціального діалогу

У трудових правовідносинах представники праці та капіталу мають діаметрально протилежні цілі та інтереси. Працівники, передусім, спрямовують свої зусилля на отримання більшої заробітної плати, тривалішого часу відпочинку, різноманітного соціально-побутового забезпечення, роботодавці ж — на отримання максимального прибутку та зниження витрат на виплату заробітної плати, сплату податків тощо.

Соціальний діалог як складне соціально-правове явище покликане згладжувати антагонізм праці та капіталу шляхом досягнення компромісу інтересів працівників та роботодавців. Іншими словами, це перехід від конфліктного суперництва до конструктивного співробітництва.

Держава, розуміючи необхідність забезпечення злагоди між представниками праці та капіталу як запоруки соціального спокою у суспільстві та державі, вживає різних заходів для забезпечення належного ведення соціального діалогу. Зокрема, закріплює в законодавстві форми, сторони, рівні та правила ведення соціального діалогу, а також через уповноважені органи бере участь у соціальному діалозі певного рівня як його сторона. В Україні основними нормативно-правовими актами у сфері регулювання відносин із соціального діалогу є закони України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI та «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII.

Соціальний діалог — це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин (ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI).

Розрізняють чотири рівні соціального діалогу: національний, галузевий,

територіальний та локальний. Соціальний діалог здійснюється на тристоронній або двосторонній основі.

В Україні сторонами соціального діалогу є:

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

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

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

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

Склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та в міжнародних заходах визначається за критеріями репрезентативності. Загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є: легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус; для профспілок, їх організацій та об'єднань — загальна чисельність їх членів; для організацій роботодавців та їх об'єднань — загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах — членах відповідних організацій роботодавців; галузева та територіальна розгалуженість.

На національному рівні для участі в колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах

репрезентативними є об'єднання профспілок та об'єднання організацій роботодавців, які: 1) легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону; 2) є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів; 3) є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників; 4) мають у своєму складі профспілки, їх організації та об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки та не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

На галузевому рівні для участі в колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які: 1) легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону; 2) є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі; 3) є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

На територіальному рівні для участі в колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які: 1) легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону; 2) є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці; 3) є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальній одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

На локальному рівні для участі в колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є: 1) сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності — вільно обрані представники (представник) працівників; 2) сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції, які є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Оцінювання відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань проводиться на: національному та галузевому рівнях — Національною службою посередництва і примирення; територіальному рівні — відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення.

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

Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах:

— обміну інформацією. Здійснюється обмін інформацією з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна зі сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом;

— консультацій. Проводяться консультації за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників;

— узгоджувальних процедур. Здійснюються узгоджувальні процедури з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами. Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу;

— колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

2. Колективний договір, угода: поняття, сторони, зміст та сфера дії

В умовах ринкової економіки договірне регулювання трудових відносин набуває особливого значення. Воно дозволяє враховувати інтереси працівника та роботодавця, галузеву і локальну специфіку підприємства, фінансово-економічний стан роботодавця тощо. Колективні договори та угоди є важливими засобами договірного регулювання трудових відносин, з одного

боку, виявляючи гнучкість у встановленні умов праці, а з іншого — спонукаючи роботодавця враховувати вимоги працівників.

Колективна угода — це нормативний договір між сторонами соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівнях, який регулює трудові відносини і відносини, пов'язані з ними, на рівні держави, галузі національної економіки та адміністративно-територіальної одиниці.

Розрізняють три види колективних угод залежно від їх рівня: генеральна угода — укладається на національному рівні, галузева (міжгалузева) угода — укладається на галузевому рівні; територіальна угода — укладається на територіальному рівні. Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу відповідного рівня.

Змістом колективних угод є:

— на національному рівні — основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації;

— на галузевому рівні — галузеві норми, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; трудових відносин; умов і охорони праці; житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації;

— на територіальному рівні — норми соціального захисту працівників підприємств, які включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Умови колективних угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, їх забороняється включати до колективних угод. Галузева (міжгалузева) та територіальна угоди не можуть погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у

сфері дії сторін, які підписали угоду. Сторони, що уклали колективну угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди в засобах масової інформації.

На рівні підприємств сторони соціального діалогу укладають колективні договори. Будучи різновидом договірною регулювання трудових відносин і відносин, пов'язаних із ними, такий договір виражає інтереси двох соціальних груп — працівників і роботодавців — на рівні підприємства. Можна навіть сказати, що колективний договір у сучасних умовах все більше набуває ознак своєрідного локального трудового кодексу для конкретного підприємства.

Колективний договір — це нормативний договір між сторонами соціального діалогу на локальному рівні, який регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини на рівні підприємства.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Сторонами колективного договору є роботодавець, з однієї сторони, і один або кілька профспілкових органів, а в разі відсутності таких органів — представники працівників, обрані й уповноважені трудовим колективом, — з іншої сторони.

Змістом колективного договору є взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку; умови і охорона праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, їх забороняється включати до колективних договорів.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників

підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.

На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

3. Порядок укладення і зміни колективного договору, угоди та строк їх чинності

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори. Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП «Про сприяння колективним переговорам» № 154 (1981 р.) колективні переговори означають всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників — з другого, з метою визначення умов праці й зайнятості та (або) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками та/або регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

Національне законодавство передбачає право представників як працівників, так і роботодавців виступати з ініціативою проведення колективних переговорів. Так, відповідно до ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. Стаття 9 Закону встановлює, що на новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод в Україні надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору. За наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган.

Ініціювати укладення угоди про утворення спільного представницького органу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного

рівня може будь-який репрезентативний відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єкт профспілкової сторони та сторони роботодавців.

Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів під час ведення колективних переговорів та укладення угод відповідного рівня.

Спільний представницький орган сторони профспілок, роботодавців може вести переговори та укладати колективні угоди відповідного рівня за дорученням його членів, які є репрезентативними відповідно до законодавства України про соціальний діалог.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору в спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем. У разі недосягнення згоди в спільному представницькому органі колективна угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань, до яких входить більшість працівників держави, галузі, території.

Забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів, угод.

Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями. У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії, а також порядок ведення колективних переговорів з питань розроблення, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Сторони колективних переговорів, по-перше, можуть переривати колективні переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів; по-друге, зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Особи, які беруть участь у колективних переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи зі збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

У випадку відсутності розбіжностей і погодження усіх умов колективного договору, угоди настає стадія прийняття та підписання цих документів.

Якщо в ході ведення колективних переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин щодо умов колективного договору, угоди, сторони використовують примирні процедури для врегулювання розбіжностей. Передусім, складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосагнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами. Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору.

У разі недосагнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розроблення, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Після проведення колективних переговорів і вирішення розбіжностей, якщо такі мали місце, починається процес із прийняття і підписання колективного договору, угоди. Проект колективного договору обговорюється в трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект у цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Колективна угода підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в колективному договорі, угоді.

Слід звернути увагу на те, що галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації Мінекономіки, а колективні договори, територіальні угоди іншого рівня - районними, районними у м. Києві та Севастополі держадміністраціями, виконавчими органами сільських, селищних та міських рад (далі - реєструючий орган). Повідомна реєстрація проводиться з метою оприлюднення інформації про укладення угод (договорів), внесення до них змін і доповнень.

Сторони угоди (договору) подають реєструючому органу на повідомну реєстрацію примірник угоди (договору) разом із додатками та супровідним листом у вигляді оригіналу паперового документа з прошитими і пронумерованими сторінками або у вигляді оригіналу електронного документа з пов'язаними з ним кваліфікованими електронними підписами, або у вигляді електронної копії оригіналу паперового документа (фотокопії), засвідченої кваліфікованою електронною печаткою.

Сторони угоди подають також копії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, які брали участь у колективних переговорах з питань укладення цієї угоди.

Сторони угоди в разі досягнення ними домовленості щодо подання реєструючому органу переліку підприємств, установ та організацій (найменування та код ЄДРПОУ), для яких є обов'язковими положення цієї угоди, можуть подавати зазначений перелік до реєструючого органу.

Під час повідомної реєстрації реєструючий орган вносить відповідний запис до реєстру галузових (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них (додаток).

Реєструючий орган не може відмовляти у повідомній реєстрації угоди (договору), повертати на доопрацювання, витребувати додаткові документи та встановлювати вимоги до оформлення угод (договорів).

Повідомна реєстрація проводиться протягом 14 робочих днів із дня, наступного після надходження угоди (договору) до реєструючого органу.

Не пізніше наступного робочого дня після реєстрації угоди (договору) реєструючий орган письмово інформує про це суб'єкта, який подав на реєстрацію угоду (договір).

Реєструючий орган оприлюднює на власному офіційному веб-сайті та щомісяця оновлює реєстр галузових (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, їх текст, рекомендації щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності). У разі подання сторонами угоди переліку підприємств, установ, організацій, для яких є обов'язковими її положення, такий перелік оприлюднюється на офіційному веб-сайті реєструючого органу разом з текстом угоди. Текст договору, змін і доповнень до нього оприлюднюється, за винятком

інформації, доступ до якої обмежено сторонами відповідно до закону або за їх рішенням.

Примірник угоди (договору), поданий на повідомну реєстрацію в паперовій або електронній формі, зберігається в реєструючому органі до заміни новою угодою (договором).

Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжують діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.