

ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ
ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОБЛАСНИЙ КОМІТЕТ

майд. Профспілок, 5, м. Запоріжжя, 69005, тел.,факс 233-43-41
E-Mail: zoopponu@gmail.com Website: www.pon.zp.ua

**Укладання колективних
договорів у закладах освіти
під час військового стану**

Методичні рекомендації

**м. Запоріжжя
лютий 2026**

Ці методичні матеріали розроблені фахівцями Запорізької обласної організації Профспілки з метою надання практичної допомоги первинним профспілковим організаціям у забезпеченні належного рівня соціально-економічного захисту працівників.

В умовах триваючої військової агресії та дії правового режиму воєнного стану, колективно-договірне регулювання набуває стратегічного значення. Воно є головним інструментом підтримки балансу між економічною стійкістю закладу освіти та збереженням трудових прав членів Профспілки.

Основна мета цих рекомендацій:

- якісне наповнення: чітке розмежування норм, які необхідно включити до договору для захисту працівників, та положень, які є недоречними, застарілими або такими, що погіршують становище працюючих порівняно з чинним законодавством;*
- адаптація до змін законодавства: врахування положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та інших нормативно-правових актів, що регулюють особливості праці в особливий Якісне наповнення колективного період;*
- процедурна чистота: роз'яснення оновленого порядку повідомної реєстрації колективних договорів, спрямованого на де бюрократизацію та цифровізацію процесів.*

Обласна організація Профспілки наголошує: колективний договір — це «локальна конституція» закладу. Від того, наскільки фахово та актуально він виписаний сьогодні, залежить стабільність трудового колективу та соціальна справедливість у цей складний для країни час.

Дані матеріали мають рекомендаційний характер і покликані стати робочим інструментом для голів профкомів та комісій з ведення колективних переговорів.

Якісне наповнення колективного договору

Колдоговір — це локальний акт для покращення, а не дублювання: згідно зі ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди», умови договору мають відповідати чинному законодавству, але їх мета — встановлення вищих соціальних гарантій порівняно із законом.

Недійсність умов, що погіршують становище: Умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, є недійсними (ст. 16 КЗпП України).

Сфера регулювання: Колективний договір має регулювати питання оплати праці (тарифні сітки, схеми окладів), надбавки, доплати, премії, компенсаційні виплати, а також робочий час та час відпочинку в частині, що перевищує мінімальні гарантії закону.

Чому не варто переписувати норми закону:

1. **Зайва бюрократизація:** У разі зміни законодавства (наприклад, підвищення мінімальної зарплати або зміни правил відпусток), всі переписані норми в колдоговорі стають застарілими, що вимагає постійного внесення змін, які підлягають повторній реєстрації.
2. **Обсяг документа:** Копіювання КЗпП робить договір нечитабельним. Важливі локальні домовленості (премії, тривалість додаткових відпусток) губляться серед загальних фраз.
3. **Юридична дієвість:** Норми КЗпП та інших законів діють безпосередньо, незалежно від того, чи прописані вони в колективному договорі.
4. **Зміна правил у 2022-2026 рр.:** Із прийняттям законів, спрямованих на посилення захисту прав працівників, акцент зроблено на тому, що колдоговір — це інструмент покращення умов праці, а не інструкція з переписування КЗпП.

Рекомендації:

Замість переписування статей законів, колективний договір має містити посилання на них та формулювання на кшталт «роботодавець забезпечує гарантії, передбачені законодавством, а також додатково надає...» та використовувати посилання. Наприклад: «Надання щорічних відпусток здійснюється відповідно до Закону України "Про відпустки"».

**Лист Мінпраці і соцполітики України від 03.10.2005 г. №
7825/0/14-05/015-15**

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 03.10.2005 г. № 7825/0/14-05/015-15

Міністерство праці й соціальної політики України розглянув Ваш лист відносно норм чинного законодавства відносно обов'язковості висновку колективних договорів і відповідальності за них відсутність і повідомляє.

.....

Разом з тим звертаємо увагу на те, що крім Закону "Про колективні договори й угоди" і Кодексу законів про працю України, регламентуючих порядок укладення колективних договорів, існує ряд інших законодавчих актів, що регулюють ті або інші моменти, пов'язані з розробкою і укладенням колективних договорів. Практично всі вони діють незалежно від того, включені положення цих законодавчих актів у колективний договір чи ні. У той же час багато правових норм просто не можуть діяти, якщо те або інше право (обов'язок) не закріплене в колективному договорі.

Зокрема, у відповідності зі статтею 15 Закону України "Про оплату праці" форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови уведення і розміри надбавок, доплат, премій, винагород і інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються підприємствами в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральним і галузевими (регіональними) угодами. Подібні вимоги втримуються й у Законі України "Про відпустки" (статті 7, 26) і в інших діючих законодавчих актах.

Колективний договір, ув'язнений з дотриманням чинного законодавства й з обліком реальних можливостей підприємства, сприяє стабільності, високопродуктивної діяльності підприємства, створенню надійної основи соціального захисту працівників, запобіганню трудових конфліктів, соціальної напруженості у колективі.

Заступник Міністра

В. Теткин

Що доречно ввести до колективного договору з урахування військового стану

Оновлення колективного договору в закладах освіти сьогодні — це не просто формальність, а спосіб захистити як працівників, так і керівництво в умовах постійних змін законодавства.

З урахуванням, зокрема Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та іншого, ось ключові блоки, які варто внести або скоригувати:

1. Порядок зупинення дії окремих положень

Витяг з Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”

Стаття 11. Зупинення дії окремих положень колективного договору.

1. У період дії воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору, які регулюють відносини, визначені цим Законом. Дія таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором.

{Частина перша статті 11 в редакції Закону № 4582-IX від 21.08.2025}

Ця норма кардинально змінює баланс сил, який був на початку повномасштабної війни (коли роботодавець міг зупинити майже все одноосібно).

Що це означає на практиці.

1. Суть другої фрази: що саме вона змінює.

Ініціювати – не означає вирішити одноосібно.

Роботодавець як і раніше може виступити з ініціативою зупинити окремі положення колективного договору (надбавки, доплати, додаткові гарантії тощо, які стосуються відносин, врегульованих Законом № 2136-IX).

Але:

- раніше він міг фактично зупинити їх своїм наказом в односторонньому порядку;
- тепер сам факт зупинення можливий тільки за взаємною згодою сторін колективного договору (роботодавець + сторона працівників – профспілка чи інший представницький орган).

Без такої згоди положення колективного договору продовжують діяти.

Обмеження лише до «воєнних» відносин.

Зупиняти можна тільки ті положення колективного договору, які регулюють відносини, визначені самим Законом № 2136-ІХ (робочий час і відпочинок, переведення, оплата праці в особливих умовах, призупинення дії трудового договору тощо).

Не можна під виглядом цієї норми «підвісити» весь колективний договір.

2. Що означає «за взаємною згодою сторін» на практиці.

Сторонами колективного договору є:

- з боку роботодавця – власник, керівник чи уповноважений орган;
- з боку працівників – профспілка (первинна організація), а якщо її немає – обраний представницький орган трудового колективу (представники працівників).

Взаємна згода означає:

- роботодавець пропонує зупинити конкретні пункти колективного договору (із зазначенням строку, обсягу, підстав);
- представницький орган працівників розглядає пропозицію, проводить переговори;
- оформлюється спільне рішення (як правило – додаткова угода до колективного договору або протокол переговорів із чітким формулюванням, які саме пункти, з якого числа і на який період зупиняються).

Якщо представницький орган працівників не погоджується, взаємної згоди немає – отже, роботодавець не має права просто наказом зупинити ці положення.

3. «У порядку, визначеному цим колективним договором».

Цей фрагмент означає, що:

- сам колективний договір має/може містити окремий розділ або пункт, де прописано:
 - як ініціюється зупинення (письмова пропозиція, строк розгляду);
 - як проводяться консультації/переговори;
 - в якій формі оформлюється згода (додаткова угода, протокол засідання комісії тощо);

- які строки дії зупинення, умови його поновлення.

Якщо у чинному колдоговорі такий порядок ще не передбачений, на практиці застосовують:

- загальний порядок внесення змін до колдоговору згідно із Законом «Про колективні договори і угоди» № 3356-ХІІ (поки він діє) – переговори, погодження проекту змін, підписання додаткової угоди, повідомна реєстрація змін у відповідному органі.

Фактично зупинення окремих положень оформлюється як зміна умов колективного договору на певний період.

4. Межі застосування: що не можна «зупинити» навіть за взаємною згодою

Навіть за взаємної згоди сторін колдоговору не можна зупинити або змінити так, щоб погіршити становище працівників порівняно з мінімальними державними гарантіями, зокрема:

- мінімальний розмір оплати праці;
- мінімальну тривалість щорічної основної відпустки;
- гарантії для окремих категорій (неповнолітні, вагітні, педагоги тощо), які прямо встановлені законами та підзаконними актами.

Колективний договір за загальним принципом має покращувати, а не погіршувати становище працівників у порівнянні з законодавством – це правило продовжує діяти і в умовах воєнного стану.

5. Чому це важливо для практики?

Для працівника: Якщо роботодавець в односторонньому порядку скасував виплату, яка була прописана в колдоговорі як обов'язкова і не підпадає під суто "економічне виживання", а згоди профспілки не було — це підстава для звернення до суду.

Для роботодавця: Тепер недостатньо просто видати наказ «бо війна». Потрібно мати документальне підтвердження діалогу з колективом, якщо зупиняються норми, що стосуються істотних гарантій.

Резюме: Застосування «другого речення» на практиці означає перехід від диктату роботодавця до соціального діалогу. Роботодавець має довести профспілці необхідність зупинення конкретного пункту, а профспілка має на це погодитися, розуміючи реальний стан підприємства.

2. Організація освітнього процесу та робочий час.

1. Дистанційна робота

Вчитель має законне право на дистанційну роботу під час воєнного стану. Це право передбачене низкою нормативно-правових актів, прийнятих для врегулювання трудових відносин в умовах війни, і поширюється навіть на випадки, коли вчитель виїхав за кордон.

Основні норми, які регулюють дистанційну роботу вчителів під час війни, містяться в:

- Кодексі законів про працю України (КЗпП). Зокрема, стаття 60-2 визначає поняття дистанційної роботи як такої, що виконується працівником поза межами робочого місця, в будь-якому місці за його вибором, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій;
- Законі України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15.03.2022 № 2136-IX. Цей закон спростив процедуру переведення на дистанційну роботу, дозволивши це робити без обов'язкового письмового оформлення та без попередження за два місяці, як це вимагалось раніше.

Ключові права та гарантії для вчителя.

1. Відсутність територіальних обмежень. Найважливіше право, яке неодноразово підкреслював освітній омбудсмен, полягає в тому, що вчитель може працювати дистанційно з будь-якої точки світу. Згідно з частиною четвертою статті 60-2 КЗпП, при дистанційній роботі працівник самостійно визначає робоче місце і відповідає за безпечні умови праці там. Жодних територіальних обмежень законодавство не встановлює.

2. Збереження роботи та заробітної плати. Держава гарантує працівникам освітніх закладів збереження місця роботи та середнього заробітку на період дії воєнного стану, незалежно від їхнього поточного місця проживання .

3. Спрощений порядок переведення. Для переведення на дистанційну роботу не потрібно укласти новий письмовий договір. Достатньо наказу керівника закладу освіти. Водночас, важливо погодити з керівництвом ключові моменти комунікації: якими засобами зв'язку користуватися (Zoom, електронна пошта тощо), у якій формі та як часто звітувати про виконану роботу .

Важливі нюанси та захист прав:

- заборона примусових чергувань: Освітня омбудсвумен Надія Лещик наголошує, що примушування вчителів до чергувань в укриттях чи "пунктах незламності" є незаконним, якщо вони вже мають встановлений робочий час, пов'язаний з освітнім процесом. Залучення до інших робіт можливе лише за чітко визначених законом умов (наприклад, для усунення наслідків бойових дій) і з відповідною оплатою;

- право на відпочинок: Навіть працюючи дистанційно, вчитель має право на періоди відпочинку. Це означає, що керівництво не може вимагати від нього

бути на зв'язку 24/7. Протягом доби у працівника є час, вільний від виконання трудових обов'язків.

Отже, право вчителя на дистанційну роботу під час військового стану є комплексним і включає не лише можливість працювати віддалено (зокрема, з-за кордону), але й гарантії збереження зарплати, захист від неправомірних вимог керівництва та право на відпочинок. У разі порушення цих прав педагога можуть звертатися до освітнього омбудсмена.

2. Режим роботи під час тривоги.

Припишіть алгоритм дій: чи зараховується час перебування в укритті як робочий час (зазвичай так) та як відбувається відпрацювання уроків, перерваних тривою.

Більш детально з даного приводу.

Коли вмикається сирена, навчальний процес (як очний, так і дистанційний) має бути негайно перерваний.

Очне навчання: вчитель зобов'язаний організовано перевести учнів до укриття. Робота триває в укритті (якщо це можливо), але це не обов'язково має бути проведення уроку за планом. Головне — безпека та психологічна підтримка.

Дистанційне навчання: вчитель має повідомити учнів про перерву, вимкнути комп'ютер і сам пройти в безпечне місце. Вимагати проведення уроку з укриття адміністрація не має права, якщо там не облаштовано безпечне робоче місце.

Чи потрібно "відробляти" пропущені години?

Згідно з офіційною позицією МОН та Профспілки працівників освіти:

- ні, додатково відробляти не потрібно. Час повітряної тривоги вважається робочим часом вчителя, оскільки він перебуває у стані готовності або виконує заходи з евакуації;
- плата праці: за цей час має зберігатися середня заробітна плата. Тривога — це обставина, що не залежить від волі працівника;
- наздоганяння матеріалу: вчитель має право ущільнювати навчальну програму. Це означає, що ви можете об'єднувати теми або виносити частину матеріалу на самостійне опрацювання, щоб вкластися в навчальний план, але не за рахунок ваших вихідних чи додаткових годин понад норму.

Робота після відбою.

Після сигналу "Відбій" освітній процес зазвичай відновлюється відповідно до розкладу.

Якщо тривога закінчилася під час уроку — ви повертаєтесь до роботи (якщо дозволяє час і безпекова ситуація).

Якщо тривога закінчилася після завершення уроку за розкладом — ви переходите до наступного уроку або іншої запланованої діяльності.

3. Оплата простою.

Обов'язково зафіксуйте розмір оплати під час простою (не з вини працівника). Галузева угода рекомендує зберігати середній заробіток. Треба намагатись саме цей розмір прописати.

Згідно статті 113 КЗпП України, час простою, не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду(окладу).

Треба розглянути з роботодавцем можливість на компроміс оплати між середнім заробітком і 2/3 окладу.

4. Час відпочинку та відпустки.

Час відпочинку

За працівником, включаючи й тих, хто працює дистанційно, зберігається загальна тривалість робочого часу.

"Право на відключення". Працівнику гарантується час для відпочинку (період відключення), під час якого він може не відповідати на повідомлення та дзвінки адміністрації (наприклад, з 18:00 до 08:00 та у вихідні дні), крім випадків виникнення надзвичайних ситуацій.

На практиці, керівники закладів та їх заступники дозволяють собі дзвінки та повідомлення до працівників у будь-який часи доби та дні тижня. Це є неприпустимим. Рекомендуємо зазначити це у колективному договорі.

Відпустки

Надання відпусток передбачено нормами КЗпП України, Закону України «Про відпустки», Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Недоречно зазначати у колективному договорі тривалість щорічних відпусток так як при зміні чинного законодавства треба бути вносити відповідні зміни. Вони надаються відповідно до норм чинного законодавства.

Інша справа – щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці (окремим категоріям 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) та відпустка працівникам з ненормованим робочим днем (статті 7,8 Закону України “Про відпустки”). Конкретна тривалість таких відпусток повинна бути зазначена у колективному договорі залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Недоречно намагатись частково прописувати відпустки без збереження заробітної плати, що надаються працівнику в обов'язковому порядку(стаття 25 Закону України «Про відпустки»). Вона містить двадцять підстав для надання цієї відпустки та має пряму дію. Якщо прописати тільки декілька підстав, то можна отримати нарікання, що цим самим вводити в оману членів трудового колективу. Ці відпустки, як і у зв'язку з навчанням та соціальні надають відповідно до зазначеного Закону та не потребують згадування у колективному договорі.

Нагадуємо, що змінився порядок оплати відпустки для працівників, обраних до складу профспілкових органів.

Частиною 7 статті 252 КЗпП України встановлено, що «на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів з компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання». Зміни внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» від 22 листопада 2023 року № 3494-ІХ.

4. Охорона праці та безпека

Оновлення колективного договору в частині охорони праці під час війни — це не просто бюрократична формальність, а реальний інструмент захисту працівників освіти. Оскільки заклади освіти є об'єктами підвищеної уваги, розділ «Охорона праці» має враховувати як фізичну безпеку, так і психологічний стан колективу.

Ось конкретні юридичні формулювання, які ви можете включити до розділу «Охорона праці» або у додаток до колективного договору закладу освіти. Вони адаптовані до вимог КЗпП України та Закону «Про охорону праці» в умовах воєнного стану.

1. Загальні положення та організація безпеки:

- «Адміністрація зобов'язується забезпечити безумовне дотримання протоколів безпеки під час сигналу "Повітряна тривога". Усі працівники зобов'язані припинити роботу та пройти до найпростішого укриття. Час перебування в укритті вважається робочим часом і оплачується згідно з тарифікацією»;
- «У разі відсутності в закладі освіти належним чином облаштованого укриття або перевищення його місткості, сторони погоджують переведення

працівників на дистанційну форму роботи (якщо це дозволяє освітній процес)».

2. Облаштування та утримання укриттів:

«Роботодавець зобов'язується утримувати захисні споруди (найпростіші укриття) у стані, що відповідає санітарно-гігієнічним нормам, забезпечивши їх:

- достатньою кількістю питної та технічної води;
- комплектними аптечками першої допомоги (згідно з переліком МОЗ для воєнного стану);
- медичний пункт закладу освіти, крім іншого повинен бути укомплектований відповідно до Примірного переліку медичних виробів, лікарських засобів та інших матеріалів, які повинні бути у складі медичної укладки для надання медичної допомоги у медичному пункті закладу освіти (затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я від 06.04.2021 № 637);
- резервним освітленням (ліхтарі, акумуляторні лампи);
- засобами зв'язку та стабільним Wi-Fi для можливості продовження роботи (за умов безпеки)».

3. Навчання та інструктажі (спеціальна підготовка):

«Провести протягом [вказати термін] позапланові інструктажі та тренінги для всіх працівників закладу з питань:

- надання домедичної допомоги в умовах бойових дій;
- мінної безпеки та алгоритму дій при виявленні підозрілих предметів;
- порядку евакуації учнів з особливими освітніми потребами в екстремальних ситуаціях».

4. Психосоціальна підтримка та ментальне здоров'я:

- «Запровадити в закладі політику психосоціальної підтримки на робочому місці. Надавати працівникам, які перебувають у стані гострого стресу або пережили травматичні події, право на позачергову короткострокову відпустку (без збереження ЗП за домовленістю) або гнучкий графік»;
- «Адміністрація разом із практичним психологом закладу організовує щомісячні "години психологічного розвантаження" для педагогічного та технічного персоналу».

5. Робота в умовах відсутності електроенергії (блекаутів)

- «Забезпечити працівників, що задіяні в охороні закладу або виконують невідкладні роботи в темну пору доби, світловідбивними елементами та потужними засобами автономного освітлення»;
- «Встановити, що виконання роботи в умовах критичного зниження температури у приміщеннях (нижче +16°C) через пошкодження інфраструктури є порушенням норм ОП, що дає право працівнику на переведення на дистанційну роботу або оголошення простою».

5. Внесення у колективний договір пункт щодо мобінгу.

Внести відповідний пункт до тексту колективного договору треба так як це передбачено чинним законодавством, але багато нюансів. Рекомендується уважно проаналізувати нижчезазначену інформацію та вжити відповідних заходів.

1. Історія запровадження

На законодавчому рівні поняття «мобінг» (цькування на роботі) з'явилося в Україні відносно нещодавно. Офіційне закріплення цього терміну та відповідальності за нього відбулося у грудні 2022 року.

2. Основні етапи згадування та правового регулювання мобінгу:

- **до 2022 року:** поняття мобінгу не було визначено в законодавстві України, хоча психологічний терор на роботі існував, а наукові дискусії про необхідність його регулювання велися;
- **11 грудня 2022 року:** набув чинності Закон України № 2759-ІХ (прийнятий 16.11.2022), який вніс зміни до КЗпП України та офіційно визначив мобінг як систематичні, тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця чи працівників, спрямовані на приниження честі та гідності;
- **грудень 2022 року:** набули чинності зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП), які встановили штрафи за мобінг;
- **2025 рік:** з жовтня 2025 року посилено можливості Держпраці щодо проведення перевірок за заявами працівників про мобінг.

Років за п'ять до цього обласний комітет обласної організації Профспілки рекомендував вносити до Правил внутрішнього трудового розпорядку у обов'язки усіх працівників закладу освіти пункт наступного змісту: “Працівникам закладу освіти забороняється висловлення або вчинення будь-яких дій у будь-якій формі по відношенню до інших працівників, що спрямовані на приниження честі та гідності”.

3. Нормативна база.

Витяг з КЗпП України

Стаття 2². Заборона мобінгу (цькування)

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.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

{Кодекс доповнено статтею 2² згідно із Законом № 2759-IX від 16.11.2022}

Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні.

.....

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

{Стаття 38 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 5584-09 від 17.01.80, № 6237-10 від 21.12.83, № 7543-11 від 19.05.89; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 3694-12 від 15.12.93, № 6/95-ВР від 19.01.95, № 1356-XIV від 24.12.99, № 2759-IX від 16.11.2022}

Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках:

.....
12) вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;
.....

Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов

Крім підстав, передбачених [статтею 40](#) цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках:

.....
1⁻²) вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;
.....

Стаття 158. Обов'язок роботодавця щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників

.....
Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

{Стаття 158 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3694-12 від 15.12.93; в редакції Закону № 2215-IX від 21.04.2022; із змінами, внесеними згідно із Законом № 2759-IX від 16.11.2022}

Стаття 237⁻¹. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди

Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань,

втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.
{Кодекс доповнено статтею 237¹ згідно із Законом № 1356-XIV від 24.12.99;
із змінами, внесеними згідно із Законом № 2759-IX від 16.11.2022}

Витяг з Закону України «Про колективні договори і угоди»

Стаття 7. Зміст колективного договору

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

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 другу статті 7 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 2759-IX від 16.11.2022}

.....

4. Відповідальність за мобінг

Працівника можна притягнути до дисциплінарної відповідальності за порушення, пов'язані з колективним договором, але з важливим уточненням.

Безпосередньо за "порушення умов колективного договору" як такого до звичайного працівника дисциплінарне стягнення застосувати не можна, оскільки він не є стороною цього договору. Відповідальність настає лише в тому випадку, якщо це порушення є одночасно невиконанням його прямих трудових обов'язків, визначених трудовим договором, посадовою інструкцією або правилами внутрішнього трудового розпорядку .

Нижче дентально пояснюємо, як це працює, хто і за що відповідає насправді.

Хто є сторонами колективного договору?

Щоб зрозуміти логіку відповідальності, важливо знати, хто його підписує. Сторонами колективного договору є :

- роботодавець (власник або уповноважений ним орган);
- виборний орган первиннорі профспілкової організації..

Тобто, колективний договір — це угода між роботодавцем і всім трудовим колективом в особі їхніх представників. Окремий працівник не є стороною договору, але він є його користувачем — норми цього договору поширюються на нього та встановлюють додаткові гарантії та пільги.

Відповідальність за порушення / невиконання колективного договору

Закон розмежовує відповідальність залежно від того, хто саме порушує умови:

1. Відповідальність сторони договору (представників)

Якщо умови колективного договору порушують особи, які його підписали або представляють сторони (наприклад, керівник підприємства або голова первинної профспілкової організації), для них настає адміністративна відповідальність.

Наслідок: Штраф від 17 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 289 до 1700 грн).

Підстава: Статті 18-20 Закону України "Про колективні договори і угоди" та Кодекс України про адміністративні правопорушення.

2. Відповідальність керівника.

Це дуже важливий випадок, коли дисциплінарна відповідальність (аж до звільнення) напряму пов'язана з колективним договором. Згідно зі статтею 45 КЗпП України, на вимогу профспілкового органу, який підписав колективний договір, роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір (звільнити) керівного працівника, якщо він:

- порушує законодавство про працю;
- не виконує зобов'язань за колективним договором .

Тобто, для керівника невиконання колективного договору є прямим дисциплінарним проступком, що може призвести до звільнення.

3. Відповідальність звичайного працівника

Притягнути рядового працівника до дисциплінарної відповідальності (догана або звільнення) лише на підставі порушення ним пункту колективного договору не можна. Чому? Тому що дисциплінарним проступком вважається порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, посадової інструкції, наказів роботодавця — тобто прямих трудових обов'язків працівника .

Коли це все ж таки можливо?

Це можливо лише в тому випадку, якщо обов'язки, прописані в колективному договорі, дублюються або деталізуються в індивідуальних документах працівника. Наприклад, у Правилах внутрішнього трудового розпорядку, а у посадовій(робочій) інструкції, також зазначено, що

працівник(робітник) повинен виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку.

Отже, колективний договір часто містить норми, які є обов'язковими для виконання, але підставою для стягнення буде посилення на конкретний трудовий обов'язок, а не на сам колдоговір.

Підсумок:

- рядового працівника не можна покарати "за порушення колдоговору". Але якщо цим порушенням він не виконав свої прямі трудові обов'язки (згідно з посадовою інструкцією чи Правилами внутрішнього трудового розпорядку), тоді стягнення (догана або звільнення) буде законним;
- керівника можуть звільнити на вимогу профспілки саме за невиконання умов колективного договору (ст. 45 КЗпП).
- представників сторін (керівника або голову профспілки) можуть оштрафувати за адміністративним кодексом.

5. Як прописати у колективному договорі щодо мобінгу.

У обов'язки роботодавця в розділ «Виробничі та трудові відносини» внести пункт наступного змісту:

«Будь-які прояви мобінгу в трудовому колективі є неприпустимими та тягнуть за собою дисциплінарну відповідальність у зв'язку з цим у Правилах внутрішнього трудового розпорядку передбачено відповідний пункт щодо етичної поведінки.

Проводити роз'яснювальну роботу та тренінги щодо ознак мобінгу та способів захисту від нього.

Регулярно(зазначати проміжок часу, наприклад «раз на квартал» тощо) проводити моніторинг психологічного клімату в колективі(анонімні опитування).

У разі виявлення фактів цькування встановлюється такий алгоритм:

- працівник подає письмову заяву безпосередньо керівнику;
- термін до 3-х робочих днів за наказом створюється комісія з розслідування фактів мобінгу (із залученням представників сторін та, за потреби, практичного психолога);
- всі етапи розслідування проводяться з дотриманням суворої конфіденційності для захисту потерпілого та свідків;
- з метою припинення дій мобінгу вжиття заходів щодо негайне відсторонення (за потреби та в межах закону) ініціатора мобінгу від контакту з потерпілим на час розслідування(при наявності такої можливості), або зведення до мінімуму контактів між ними;
- якщо факт мобінгу комісією підтверджено, видається наказ про притягнення винного у порушенні трудової дисципліни до дисциплінарної відповідальності (винесення догани). При вчиненні повторно таких дій – звільнення. При

наявності рішення суду з даного приводу, яке набрало законної сили, звільнення відбувається негайно.

Заходи щодо відновлення порушених прав включають в себе:

- надання за бажанням працівника відпустки без збереження заробітної плати;
- відшкодування моральної шкоди здійснюється якщо це передбачено судовим рішенням;
- за бажанням потерпілого — розгляд можливості переведення до іншого структурного підрозділу, на іншу посаду(роботу)».

Повідомна реєстрація колективного договору

Вивчаємо сам нормативний документ.

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 13 лютого 2013 р. № 115
(в редакції постанови Кабінету Міністрів України
від 21 серпня 2019 р. № 768)

ПОРЯДОК повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів

1. 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).

{Абзац перший пункту 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 838 від 11.09.2019 - щодо набрання чинності зміни див. пункт 2 Постанови КМ № 838 від 11.09.2019, з урахуванням змін, внесених Постановою КМ № 1072 від 04.12.2019;}

Зміни та доповнення до галузевої (міжгалузеві), територіальної угоди, колективного договору (далі - угоди (договори) підлягають повідомній реєстрації згідно з цим Порядком.

Повідомна реєстрація проводиться з метою оприлюднення інформації про укладення угод (договорів), внесення до них змін і доповнень.

2. 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.

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

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

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

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

7. Реєструючий орган оприлюднює на власному офіційному веб-сайті та щомісяця оновлює реєстр галузевих (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.

8. Копіювання та опублікування тексту угоди (договору), змін і доповнень до неї (нього) здійснюються разом з інформацією про повідомну реєстрацію, а також рекомендаціями реєструючого органу щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності).

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

{Порядок в редакції Постанови КМ № 768 від 21.08.2019}

На що особливо слід звернути увагу:

-“пункт 2. 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.”

Чинним законодавством не передбачено оформлювати ще додаткові документи.

-«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».

Подається узагальнений перелік осіб хто брав участь у процедурі колективно-договірного процесу з боку адміністрації та з боку профспілкового комітету ППО.

Важливо розуміти: на рівні конкретного закладу поняття «репрезентативність» у розумінні Закону України «Про соціальний діалог»(де видається спеціальне свідоцтво) не застосовується.

- “пункт 4. Реєструючий орган не може відмовляти у повідомній реєстрації угоди (договору), повертати на доопрацювання, витребувати додаткові документи та встановлювати вимоги до оформлення угод (договорів).”

А якщо реєструючий орган це робить, то слід йому нагадати, що не можна перевищувати своїх повноважень визначених вищенаведеною постановою КМУ. Якщо це не спрацює – надати офіційну скаргу у вищестоячий орган.