

ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ  
ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ШВЕЦІЇ



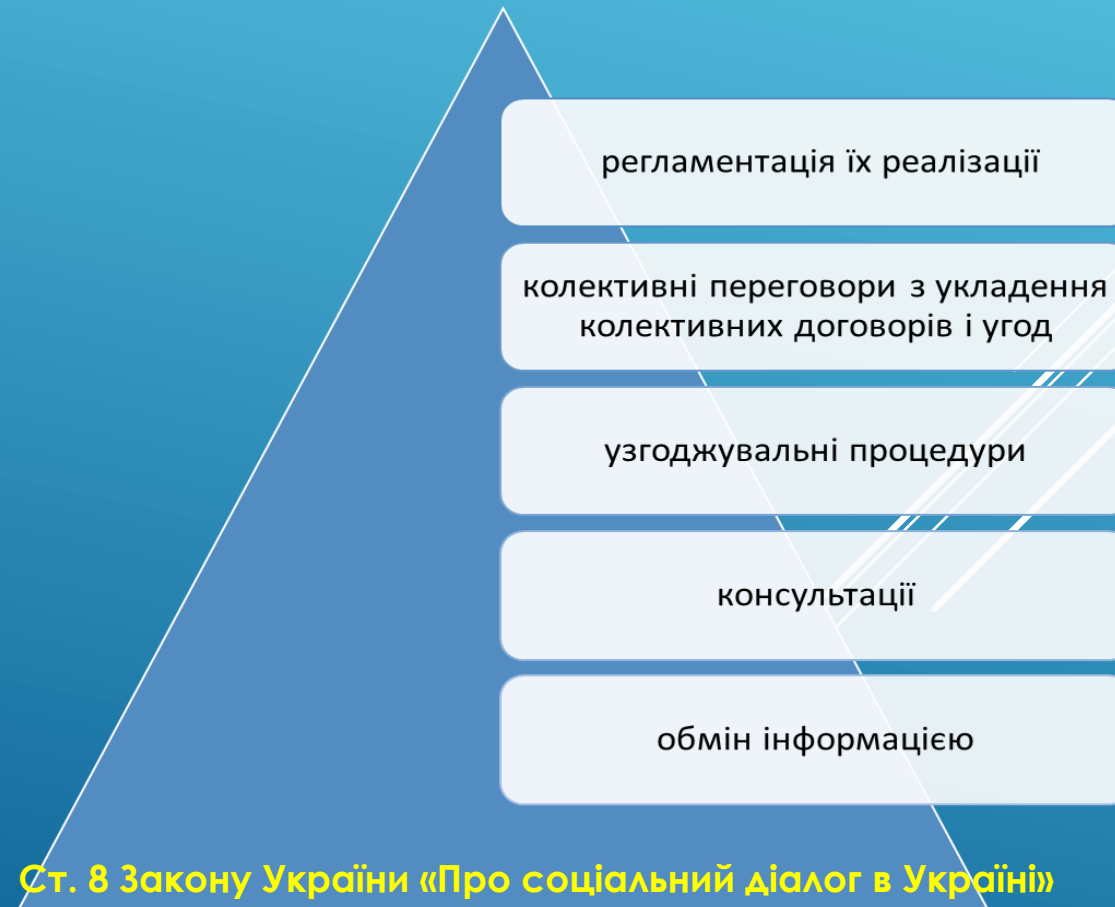
**Колективний договір в органі  
місцевого самоврядування:  
інструмент дії,  
а не формальність**

Полтава, 17 червня 2025 року

**Ольга ПЕТРОЄ,**  
доктор наук з державного управління,  
професор,  
petroyeolga@gmail.com

**Колективний договір** – письмовий нормативний документ, що укладається з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками (ЗУ Про колективні угоди і договори, 2023)

## **Колективний договір як ключова форма соціального діалогу**



# Колективний договір в системі соціального діалогу

## Соціальний діалог – це:



Всі типи переговорів, консультацій та просто обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників з питань, що становлять взаємний інтерес і пов'язані з соціально-економічною політикою (МОП)



Процедура спільних консультацій соціальних партнерів на європейському рівні. Вона передбачає обговорення, спільні дії, іноді переговори між європейськими соціальними партнерами, дискусії між соціальними партнерами та інституціями ЄС (ЄС)



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 (ЗУ “Про соціальний діалог в Україні)

# ЦІЛІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ



Сприяння досягненню консенсусу і демократичної участі між основними заінтересованими сторонами у сфері праці



Підвищення ефективності управління економічними і соціальними реформами на основі активної участі усіх заінтересованих сторін у процесі прийняття та реалізації рішень



Вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві

# Правову основу функціонування системи колективно-договірних відносин в Україні складають:

Конституція України, закони України, укази Президента України, нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, колективні та індивідуальні соціально-трудові договори та угоди

□ **Право громадян України на свободу об'єднання закріплене ст. 36 Конституції України.** Цією ж статтею задекларовано право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Конституція України **(ст. 44) встановлює також, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.**

□ Гарантії соціального діалогу в Україні забезпечують положення **Кодексу законів про працю України (1971 р.), законів України “Про зайнятість населення” (2013 р.), “Про охорону праці” (1992 р.), “Про колективні договори і угоди” (1993 р.), “Про оплату праці” (1995 р.), “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (1998 р.), Про Кабінет Міністрів України (2014 р.), Про центральні органи виконавчої влади (2011 р.) “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (1999 р.), “Про соціальний діалог в Україні” (2010 р.), “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” (2013 р.) , “Про громадські об'єднання” (2013 р.), та ін.**

**ЗУ «Про колективні угоди та договори» (2023) (Набрання чинності, відбудеться пізніше).**



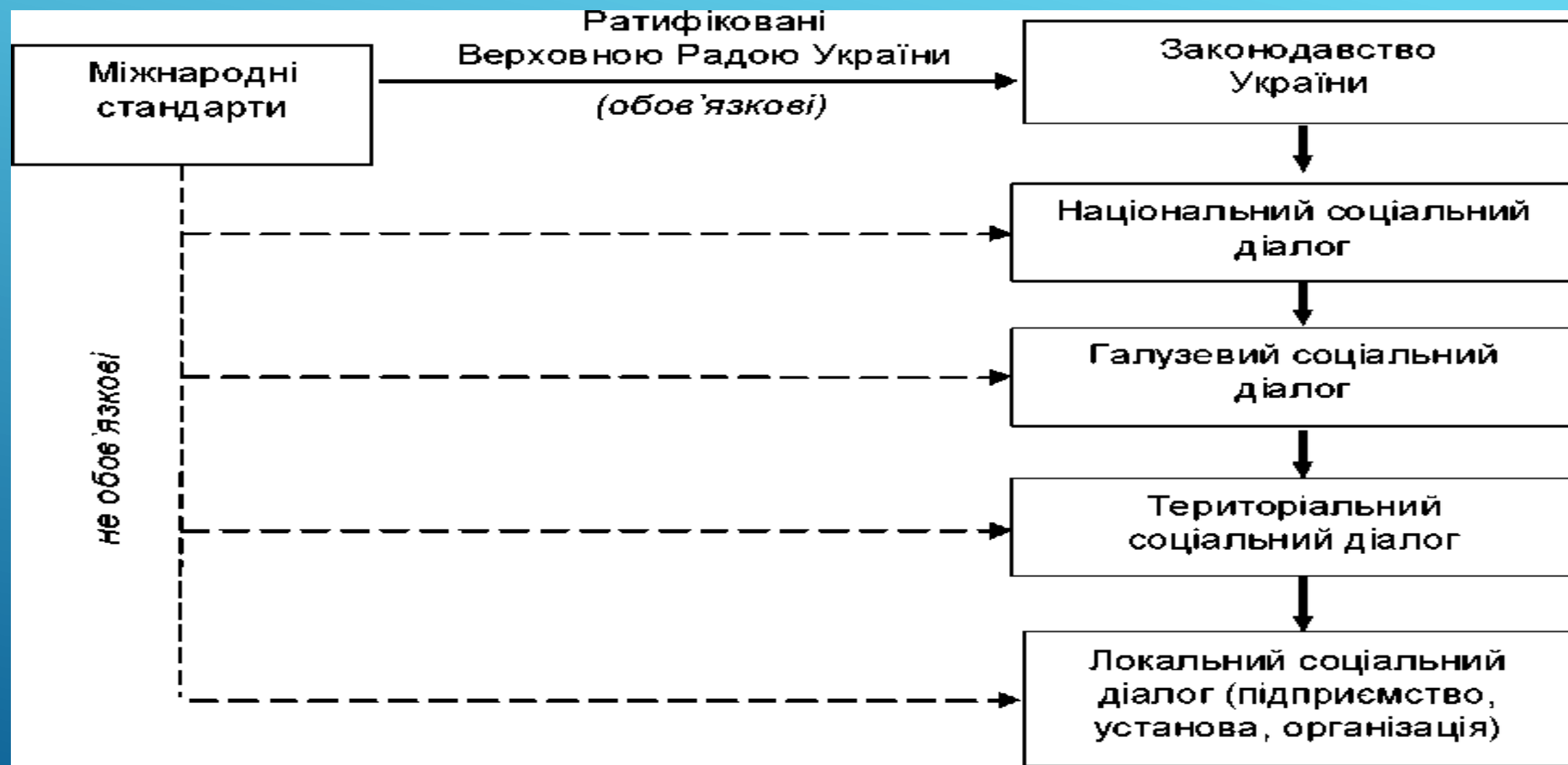
|                                                                                                                                                                                                                                |                                           |                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Положення<br/>Генеральної,<br/>галузевої,<br/>регіональної Угод<br/>діють<br/>безпосередньо<br/>і є обов'язковими<br/>для всіх суб'єктів,<br/>що перебувають<br/>у сфері дії сторін,<br/>які підписали<br/>угоду</b></p> | Генеральна Угода на державному рівні      | основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин;                                                            |
|                                                                                                                                                                                                                                | Угоди на галузевому і регіональному рівні | норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги; |
|                                                                                                                                                                                                                                | Колективний договір                       | взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.                                                 |

Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і **узгодження інтересів працівників та роботодавців.**

# Інтереси сторін

| Інтереси працівників                                                                                                                                                                                                      | Інтереси роботодавця                                                                                                                                                                                                                                         | Інтереси держави                                                                                                                                                                                                                                                                             | Інтереси органів місцевого самоврядування                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Підвищення з/п і доходів</li><li>➤ Підвищення соціальних гарантій</li><li>➤ Забезпечення гідних умов праці</li><li>➤ Участь у управлінні підприємством/установою та ін.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Гарантії ефективності використання капіталу</li><li>➤ Зростання доходу через підвищення продуктивності праці</li><li>➤ Підвищення якості продукції</li><li>➤ Зростання конкурентоспроможності підприємства</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Забезпечення прав у сфері праці</li><li>➤ Підвищення рівня життя населення</li><li>➤ Зростання доходів державного бюджету</li><li>➤ Соціальна злагода в державі, згуртування нації</li><li>➤ Конкурентоспроможність національної економіки</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Забезпечення прав у сфері праці на території громади</li><li>➤ Конкурентоспроможність місцевої громади</li><li>➤ Зростання доходів місцевого бюджету</li><li>➤ сталий розвиток громади</li></ul> |

# Механізм договірної регуляції соціально-трудових та соціально-економічних відносин в Україні





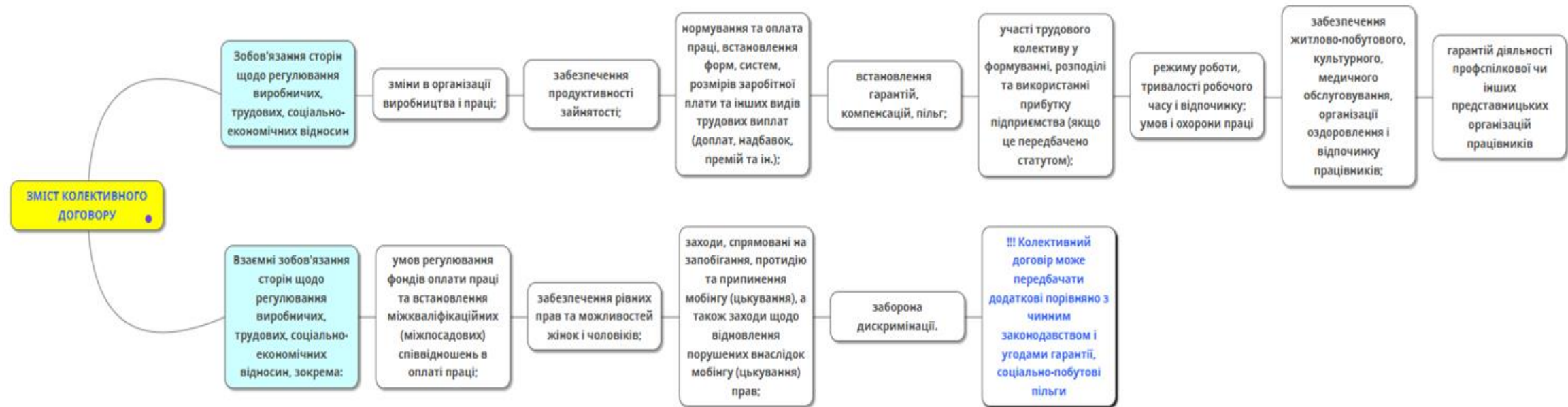
# Генеральні Угоди в Україні

| №  | Термін дії                           | Сторони                                                                                                                                                                |
|----|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | II півріччя 1992 р.                  | Уряд України і профспілкові об'єднання України                                                                                                                         |
| 2. | 1993<br>(подовжена на 1994 р.)       | Кабінет Міністрів України та профспілкові об'єднання України                                                                                                           |
| 3. | 1995<br>(подовжена на 1996 р.)       | Кабінет Міністрів України і профспілкові об'єднання України                                                                                                            |
| 4. | 1997–1998 рр.                        | Кабінет Міністрів України, Український союз промисловців і підприємців та профспілкові об'єднання України                                                              |
| 5. | 1999–2000 рр. (подовжена на 2001 р.) | Кабінет Міністрів України,<br>Конфедерація роботодавців України, профспілкові об'єднання України                                                                       |
| 6. | 2002–2003 рр.                        | Кабінет Міністрів України, Конфедерація роботодавців України і всеукраїнські профспілки та профоб'єднання                                                              |
| 7. | 2004–2005 рр.                        | Кабінет Міністрів України, Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнські профспілки і профоб'єднання                                |
| 8. | 2008–2009 рр.                        | Кабінет Міністрів України, Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і всеукраїнські профспілки та профоб'єднання                                              |
| 9. | 2010–2012 рр.                        | Кабінет Міністрів України та Спільний представницький орган сторони роботодавців і Спільний представницький орган всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань |
| 10 | 2016 – 2017 рр.                      | Кабінет Міністрів України та Спільний представницький орган сторони роботодавців і Спільний представницький орган всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань |
| 11 | 2019-2021 рр.                        | Кабінет Міністрів України та Спільний представницький орган сторони роботодавців і Спільний представницький орган всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань |

## Аналіз колективних договорів



# Зміст колективного договору (Ст.7 ЗУ “Про колективні договори та угоди”)



<https://drive.mindmup.com/map/1bpdIQRvTtCd-tbKB2sqMoOaZTsH4QPf6>

# ХАРАКТЕР ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ТА УГОД

- інформативні
- нормативні
- зобов'язальні

**Інформативні положення** здебільшого містять норми централізованого законодавства, угод вищого рівня регулювання з питань оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, охорони праці тощо.

**До нормативних відносять умови**, в яких сторони на виробничому рівні встановлюють локальні норми права, що регулюють умови праці.

**Зобов'язальними є** взаємні зобов'язання сторін. Виходячи із загальних засад договірного регулювання, ця частина колективного договору є основною і визначальною в забезпеченні взаємних прав і обов'язків учасників договору.

**Щиро дякуємо Усім партнерам,  
котрі надали свої договори та угоди для ознайомлення**



**Загальні висновки за результатами вивчення  
колективних договорів та угод**

## Здобутки колективних договорів

1. Представлені договори засвідчують спроможність адміністрації і профспілок ОМС до соціального діалогу;
2. Усі розглянуті колективні договори укладені після повномасштабного вторгнення рф;
3. Більшість колективних договорів включає основні компоненти змісту, визначеного в ЗУ “Про колективні договори та угоди”;
4. Окремі договори включають окрім класичних усталених новітні зобов'язання щодо гендерної рівності, протидії дискримінації та мобінгу;
5. У кількох договорах взято зобов'язання щодо енергоощадності в установах, що є елементом зеленого офісу, слугує внеском у сталий розвиток та відповідає новітнім європейським стандартам зеленого переходу;
6. Окремі договори містять додатки з детально виписаними зобов'язаннями сторін, показниками і т ін.
7. В окремих договорах передбачено додаткові соціальні гарантії працівникам;



## Додаткові соціальні гарантії

Визначено порядок використання коштів на соціальні, культурно-масові заходи та використовувати їх виходячи з пріоритетів і реальних фінансових можливостей, у тому числі на надання одноразового заохочення працівникам:

*при народженні дитини – 2000 грн.;- на поховання – прожитковий мінімум працездатної особи;- з нагоди ювілейних дат працівників:- 1000 грн.;*

**Переважне право залишення на роботі** у випадку однакової продуктивної парці і кваліфікації для окремих категорій осіб, в т.ч. учасникам бойових дій; працівникам з числа колишніх військовослужбовців;

**Додаткова оплачувана відпустка (3 дні)** у випадках: проведів на військову службу; шлюбу працівника або його дітей; смерті подружжя або близьких родичів.

**Вільний від роботи день, оплачуваний у розмірі середнього заробітку** працівника у випадках: дня народження; батькам, діти яких навчаються у 1-4 класах – перший та останній дзвінок; батькам дітей випускних класів на останній дзвінок.

**Спрямовувати профспілкові кошти** за рішенням членів профспілкової організації на потреби Збройних сил України, членів трудового колективу Ради, які перебувають у складі Збройних сил України, внутрішньо переміщених осіб, волонтерську діяльність (КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР між роботодавцем і профспілковою організацією Чернівецької обласної ради на 2022-2024 роки)

## Додаткові соціальні гарантії

Передбачати кожного року виділення коштів (до 200 000 грн) комітету міської організації профспілки працівників державних установ на оздоровлення членів профспілки та їх дітей, членів профспілки пенсіонерів на виконання Комплексної програми «Про оздоровлення та відпочинок членів профспілки органів місцевого самоврядування та їх дітей, членів профспілки пенсіонерів м. Кременчука на 2021-2025 роки» (після закінчення дії воєнного стану).

Винести на розгляд сесії міської ради проект рішення про прийняття Комплексної Програми «За реалізацію прав членів профспілки органів місцевого самоврядування Кременчуцької міської територіальної громади на 2024-2026 роки», в якій передбачити щорічне виділення коштів на проведення Різдвяних та Новорічних свят для дітей членів профспілки та інше.

Надавати одноразову грошову допомогу працівникам установ органів місцевого самоврядування у зв'язку з сімейними обставинами: з нагоди одруження - до 500 грн; при народженні дитини - до 1000 грн; у зв'язку з важкою хворобою працівника - до 50 % від мінімальної заробітної плати; на поховання (всі витрати на поховання працівника) за рахунок установ чи організацій; на поховання близьких родичів (батьків, неповнолітніх дітей) - до 50 % від мінімальної заробітної плати.

16

*(УГОДА між виконавчим комітетом Кременчуцької міської ради Кременчуцького району Полтавської області і комітетом Кременчуцької міської організації профспілки працівників державних установ України)*

## Загальні аспекти колективно-договірного регулювання СТВ, які потребують удосконалення

1. Переважаючий інформативний характер текстів колективних договорів. Окремі договори являють собою добросовісні конспекти законодавчих положень з чітким посиланням на статті відповідних законів;
2. Слабкий зв'язок з реальною ситуацією - договори рідко враховують існуючу ситуацію воєнного стану. Згадка про воєнний стан зустрічається при цитуванні нормативних положень та посиланні на діючі на час воєнного стану обмеження трудових прав ;
3. Декларативність більшості положень – декларація намірів, без відповідних цільових показників, процедур та механізмів їх забезпечення;
4. У багатьох договорах відсутні додатки, в яких мали б бути детально виписані конкретні показники та умови їх забезпечення;

## Загальні аспекти колективно-договірного регулювання СТВ, які потребують удосконалення

5. Не достатньо представлено зобов'язання щодо “забезпечення належних та безпечних умов праці на робочих місцях суб'єктів господарювання, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які функціонують та надають соціальні послуги в умовах воєнних (бойових) дій” (Рекомендації роботодавцям (Державна служба України з питань праці);
6. Відсутня інформація про регулювання дистанційної зайнятості, адаптації до цифрових трансформацій, використання ШІ та ін.

### З тексту договору: "Забезпечити в установі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положень про преміювання"

Найбільша увага у більшості договорів відведена визначенню умов преміювання.

Визначені умови преміювання є доволі загальними, такими що не містять переліку та критеріїв трудових здобутків, за які окремий працівник окремої посади може претендувати на додаткову винагороду.

Визначені у договорах умови преміювання не є чіткими і прозорими, що дає можливість адміністрації та її представникам профспілки на свій суб'єктивний розсуд визначати як працівників так і розміри преміювання: наказати невинуватих і нагородити непричетних:

??? "Преміювання за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи" (які досягнення є високими і яка робота особливо важлива автори договору найчастіше не поточнують...);

??? Розмір премії зменшують за: неякісну та несвоєчасну підготовку проектів рішень ..., розпоряджень ..., завдань; несвоєчасне виконання рішень ...; порушення строків розгляду звернень громадян, запитів на публічну інформацію; Порушення трудової дисципліни в т.ч. відсутність на роботі більше 3 годин (протягом робочого дня) без поважних причин чи поява на роботі у стані алкогольного, токсичного або наркотичного сп'яніння???

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:

- Законодавчо визначені повноваження профспілок є більш широкими і включають ряд важливих функцій, які недостатньо представлені у договорах

Зобов'язання профспілки в колективному договорі надмірно зосереджені на підтримці дисципліни в колективі, виконанні менеджерських функцій з управління персоналом

Вибірні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі або організації, мають також інші права, передбачені законодавством України.



# Визначення пріоритетних напрямів колективно-договірного регулювання в Органах місцевого самоврядування

| Проблеми<br>сфери соціально-трудо­вих та соціально-економічних відносин в організації, установі, громаді | Цілі<br>розвитку сфери соціально-трудо­вих та соціально-економічних відносин в організації, установі, громаді |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                        |                                                                                                               |
| 2                                                                                                        |                                                                                                               |
| 3                                                                                                        |                                                                                                               |
| 4                                                                                                        |                                                                                                               |
| 5                                                                                                        |                                                                                                               |
| 6                                                                                                        |                                                                                                               |

**!!! НЕ потрібно переписувати в колективні договори, угоди тексти нормативно-правових документів!**  
**!!!Працуйте на подолання існуючих проблем та спрямуйте зусилля на досягнення цілей розвитку на перспективний період дії договору, угоди!**

# Приклад:

## Завдання посилення захисту прав ветеранів у сфері праці та СТВ

### Порядок працевлаштування:

Включити положення, що надають ветеранам перевагу при прийомі на роботу, а також можливість проходження стажування чи підвищення кваліфікації.

### Адаптація робочого місця:

Передбачити зобов'язання адміністрації створювати умови для адаптації робочих місць ветеранів, які можуть потребувати особливих умов через стан здоров'я.

### Програми підтримки:

Включити положення про організацію програм підтримки ветеранів, таких як навчання, професійна перепідготовка, семінари та тренінги для підвищення їх кваліфікації.

### Забезпечення прав ветеранів у трудових відносинах:

Встановити принципи, що гарантують недискримінацію ветеранів у трудових відносинах, забезпечуючи рівні можливості для кар'єрного зростання та соціальної інтеграції.

### Вирішення спорів:

Включити механізми для вирішення спорів, що можуть виникати щодо прав ветеранів, із зазначенням конкретних процедур для захисту їхніх інтересів.

### Моніторинг та звітність:

Визначити відповідальних за моніторинг виконання прав ветеранів у рамках договору та регулярне звітування про стан дотримання цих прав.

**Соціальні гарантії:** Включити положення, що гарантують ветеранам соціальні пільги, такі як медичне страхування, психологічна підтримка, доступ до програм реабілітації.

**Додаткові відпустки:** Передбачити право ветеранів на додаткові відпустки, що можуть бути використані для лікування, реабілітації або відпочинку.

# Шана Голові та всій команді Профспілки працівників державних установ України за їх невтомну працю для розвитку соціального діалогу в Україні!



STATE EMPLOYEES UNION OF UKRAINE  
ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ

[UK](#) [RU](#) [EN](#)



МЕНЮ 

ПРО ПРОФСПІЛКУ

РЕСУРСИ

ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛКИ

НОВИНИ

15 СЕРПНЯ 2024



Продовжуємо реалізацію навчального проекту «Розширення прав і можливостей молодих працівників профспілкового руху України»

15 ЛИПНЯ 2024



Франківщина навчається: відбувся регіональний захід для профспілкової молоді

15 ЛИПНЯ 2024



Вітання з Днем української державності



STATE EMPLOYEES UNION OF UKRAINE  
ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ  
ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ



Профспілка працівників державних установ України  
2.9 тис. подивилися «Подобайтесь» • читачі: 3.5 тис.

Поділитися!

Вподобано

Повідомлення

[Додати](#) [Інформація](#) [Згадки](#) [Огляди](#) [Читачі](#) [Сайтани](#) [Більше](#)

<https://www.ppdu-ua.org/novyny.html>

### **Корисні джерела:**

Петроє О.М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії: монографія. Монографія. НАДУ, 20212. 304 с.

Петроє О.М., Піжук Ю.М. Імплементация європейських стандартів соціального діалогу як механізму відновлення та розвитку України як сильної європейської країни. Європейські орієнтири публічного управління: монографія / за заг. ред. Ю. Ю. Лихач.К. 2023. С.131-162. URL: <https://drive.google.com/file/d/1q3lzbnZnCdHPlcOFkcKxbQMCQeOr8YrY/view>

3. Сімутіна Я.Соціальний діалог як ключова умова сталого розвитку та євроінтеграції. Аналітичний огляд . Рада Європи, 2024 . <https://rm.coe.int/electronic-version-social-dialogue-as-a-key-condition-for-sustainable-/1680b492d1>

Єврофонд. Розвиток потенціалу для ефективного соціального діалогу в Європейському Союзі. Офіс публікацій Європейського Союзу. Люксембург. 2020. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/capacity-building-for-effective-social-dialogue-in-the-european-union>

How do collective bargaining systems and workers' voice arrangements compare across OECD and EU countries?

<https://web-archive.oecd.org/2023-10-03/577157-ictwss-database.htm>



**«Колективний договір в органі місцевого  
самоврядування: інструмент дії,  
а не формальність»**

Полтава,  
17 червня 2025 року

**Ольга ПЕТРОЄ,**  
доктор наук з державного управління,  
професор,  
petroyeolga@gmail.com