

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**  
**щодо проведення колдоговірної роботи**  
**в умовах дії воєнного стану у 2025 році**  
**(під час укладання нових або перегляду**  
**діючих колективних договорів)**

м. Харків

### **Загальні положення:**

Колективний договір є важливим інструментом соціального захисту працівників, який укладається між роботодавцем і трудовим колективом з метою врегулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин на підприємстві, в установі чи організації. Він передбачає додаткові трудові та соціально-економічні гарантії, пільги, компенсації, а також визначає взаємні зобов'язання сторін. Колективні договори дозволяють досягти балансу інтересів роботодавців і працівників, особливо в умовах кризових ситуацій.

Укладення колективного договору передбачено ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди», Абзац I, частиною 7 ст. 65 Господарського кодексу України, ст.ст. 11,12,13 Кодексу законів про працю України, ст.ст. 4,6,8 Закону України «Про соціальний діалог», ст.ст.10,19,20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», Конвенції МОП № 98 «Щодо застосування принципів права на організацію і укладання колективних договорів».

### **Нормативно-правове регулювання:**

Колективні договори укладаються відповідно до таких законодавчих актів:

- Закон України "Про колективні договори і угоди";
- Кодекс законів про працю України;
- Закон України "Про соціальний діалог";
- Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності";
- Закон України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності";
- Конвенція МОП № 98 "Щодо застосування принципів права на організацію і укладання колективних договорів";
- Новий Закон України "Про колективні угоди та договори" від 23.02.2023 р. № 2937-IX, який набирає чинності через шість місяців після припинення воєнного стану.

### **Особливості укладення колективних договорів у 2025 році:**

В умовах воєнного стану необхідно забезпечити соціальну та правову захищеність працівників шляхом включення до колективних договорів таких положень:

- Гарантії збереження робочих місць та соціальних виплат;

- Спрощені механізми погодження змін у трудових відносинах;
- Підтримка працівників, які були мобілізовані або перебувають у відпустках без збереження заробітної плати;
- Забезпечення безпечних умов праці в кризових умовах;
- Захист від необґрунтованих звільнень;
- Встановлення додаткових компенсацій та пільг.

### **Актуальні проблеми колективно-договірного регулювання:**

Профспілковий Моніторинг свідчить, що інтерес до укладення колективних договорів зменшується через:

- Економічний спад;
- Адміністративно-територіальну реформу;
- Відмову роботодавців від участі в колективних переговорах;
- Банкрутство та санацію підприємств;
- Відсутність профспілкових організацій;
- Призупинення діяльності підприємств через військові дії.

Для активізації колективно-договірної роботи в умовах воєнного стану пропонується:

- Залучення до переговорів представників профспілок та організацій роботодавців;
- Використання наявних механізмів соціального діалогу;
- Урахування прийнятих законів, які впливають на права працівників:
  - «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136);
  - «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (№ 2352);
  - «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва».

Отже, Колективний договір є ключовим інструментом соціального партнерства, що забезпечує узгодження інтересів працівників та роботодавців. В умовах воєнного стану необхідно активізувати колективно-договірну роботу для пом'якшення негативних соціальних наслідків і захисту трудових прав громадян.

Загальні вимоги, які необхідно вирішити шляхом переговорів з укладання колективних договорів у 2025 році в умовах воєнного стану:

### **У сфері виробничих відносин:**

- забезпечення участі представників виборного органу первинної профспілкової організації у прийнятті рішень з питань економічного та соціального розвитку підприємства, зокрема під час зміни форми власності, відновлення виробництва, релокації підприємства та/або відновлення платоспроможності (у тому числі формування та виконання фінансових планів, дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників) тощо. Умови участі представників виборного органу первинної профспілкової організації при прийнятті вищезазначених питань передбачити у колективному договорі підприємства;
- залучення представників первинних профспілкових організацій до:
  - підготовки пропозицій та подання їх правлінню та/або наглядовій раді суб'єктів господарювання стосовно розподілу частини прибутку, що залишається у розпорядженні суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50% акцій (часток, паїв) належать державі, їх дочірніх підприємств на соціально-економічний розвиток у порядку, визначеному законодавством та колективними договорами. У колективному договорі визначити порядок внесення та розгляду пропозицій профспілковими організаціями;
  - підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку на соціально-економічний розвиток, що залишається у розпорядженні державних підприємств, та подання таких пропозицій керівництву державних підприємств у порядку, визначеному законодавством та колективними договорами;
- включення у визначеному законодавством та колективним договором порядку представників профспілок до складу комісій з питань: реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання; передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної власності у комунальну; примирних комісій на виробничому рівні для вирішення колективних спорів з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і/або укладення чи зміни колективного договору (ст.8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

**У сфері трудових відносин та продуктивної зайнятості рекомендуємо до включення у колективні договори норм щодо:**

- Впровадження заходів про запобігання на підприємствах незалежно від форм власності та господарювання масових звільнень працюючих з ініціативи роботодавця (з урахуванням Меморандуму про співпрацю між Федерацією роботодавців України і Федерацією професійних спілок України щодо збереження трудового потенціалу та забезпечення стабільної роботи підприємств), зокрема:
- передбачення гарантій збереження робочих місць для мобілізованих працівників;

- за наявності вакансій надання переважного права на переведення на них працівників, які вивільняються за ініціативою роботодавця, та/або є внутрішньо переміщеними особами, за наявності у них спеціальності та відповідної кваліфікації;
- виконання власними силами обсягу робіт, що виконуються сторонніми організаціями, за умов економічної доцільності, наявності відповідної технічної бази та спеціалістів, які можуть виконувати цю роботу;
- передбачення заходів для мінімізації понаднормової роботи та випадків суміщення професій. Роботодавці мають прагнути планувати робочий час таким чином, щоб уникати необхідності понаднормових годин; використовувати повний штат працівників, щоб не перевантажувати працівників додатковими обов'язками. Дотримуватися норм законодавства щодо максимальної кількості понаднормових годин. Забезпечувати належну оплату у випадках, коли суміщення професій або понаднормова робота є неминучими. Це сприятиме зниженню рівня професійного вигорання працівників та забезпечення належних умов праці;
- вживання заходів для мінімізації укладення строкових договорів, сумісництва, прийому працівників на тимчасову роботу, безпідставного переведення із безстрокових трудових договорів на контракт тощо;
- сприяння працевлаштуванню ветеранів війни, демобілізованих працівників, людей з обмеженими можливостями;
- сприяння у підвищенні кваліфікації працівників, які повернулися до роботи після відпустки по догляду за дітьми, шляхом організації навчальних програм, курсів перепідготовки та адаптаційного періоду;
- заборона використання на підприємстві незадекларованої праці без укладення офіційних трудових договорів, підміни трудових договорів цивільно-правовими та іншими угодами, виплати заробітної плати в обхід порядку, встановленого законодавством та колективним договором;
- передбачення положень щодо аутсорсингу (залучення до виконання робіт сторонніх працівників, які не входять до штату підприємства). *(Законодавство України не містить прямої вимоги щодо обов'язкового погодження роботодавцем використання аутсорсингових послуг із профспілкою. Проте, це питання може бути врегульоване колективним договором або галузевою угодою. Відповідно до Кодексу Законів про працю України, якщо аутсорсинг впливає на умови праці, скорочення персоналу або зміну трудових функцій, роботодавець зобов'язаний інформувати працівників. Закон України «Про колективні договори і угоди» передбачає, що якщо у колективному договорі закріплено обов'язок роботодавця погоджувати аутсорсинг із профспівковою організацією, така вимога стає обов'язковою. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» гарантує профспівкам право отримувати інформацію про умови праці та ініціювати переговори з цього питання, водночас профспівка може вимагати економічного обґрунтування, якщо вважає, що аутсорсинг може негативно вплинути на права працівників.в Крім того,*

*Закон України «Про соціальний діалог» передбачає проведення консультацій між роботодавцями та профспілками з трудових відносин. Отже, якщо колективний договір не містить спеціальних положень про необхідність погодження аутсорсингу, роботодавець не зобов'язаний цього робити.);*

- забезпечення підвищення рівня матеріального забезпечення осіб, які вивільняються, залежно від стажу роботи на час звільнення, а також запровадження додаткових компенсацій при звільненні у зв'язку із скороченням;
- забезпечення погодження графіків змінності (роботи) працівників з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником);
- недопущення необґрунтованого встановлення неповного робочого дня (тижня). У випадках тимчасових фінансово-економічних труднощів зменшувати тривалість робочого часу на період не більше трьох місяців, з оплатою відпрацьованого часу відповідно до вимог чинного законодавства України, але не менше законодавчо встановленого рівня мінімальної заробітної плати (п. 2.1.7 Територіальної Угоди);
- передбачення зобов'язання роботодавця щодо погодження посадових інструкцій працівників з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) *(відповідно до законодавства України, обов'язок погоджувати посадові інструкції працівників з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) не є загальним правилом. Проте в окремих галузях або на підприємствах це може бути передбачено відповідними угодами або внутрішніми документами);*
- визначення обсягів та строків професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, а також необхідного фінансування на їх здійснення відповідно до потреб підприємства (не рідше одного разу на 5 років) (п. 2.5.7 Територіальної Угоди);

### **У сфері оплати праці :**

Соціальні стандарти на 2025 рік залишаються незмінними порівняно з 2024 роком відповідно до Закону України від 19 листопада 2024 року № 4059-ІХ «Про Державний бюджет України на 2025 рік».

Стаття 7. Прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць - 2920 грн., а для основних соціальних і демографічних груп населення:

дітей віком до 6 років - 2563 грн.;

дітей віком від 6 до 18 років - 3196 грн.;

працевдатних осіб - 3028 грн.;

осіб, які втратили працевдатність, - 2361 грн.;

Стаття 8. Мінімальна заробітна плата: у місячному розмірі - 8000 грн.; у погодинному розмірі - 48 грн.

Розмір мінімальної заробітної плати, який застосовується як розрахункова величина для обчислення виплат за рішеннями суду, встановлюється в розмірі 1600 грн.

**ВАЖЛИВО! Наразі у комітеті Верховної Ради України знаходиться на опрацюванні законопроект від 03.02.2025 №12462, який передбачає внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2025 рік" щодо підвищення розмірів прожиткових мінімумів, мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком.**

Війна вплинула на всі можливі сфери життєдіяльності України, у тому числі й на трудові відносини, які зазнали відповідних змін.

Верховна Рада 15.03.2022 р. ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості трудових відносин працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, на період дії воєнного стану. Закон не позбавляє працівників доплат, надбавок, премій та інших гарантій в оплаті праці. Однак інші норми Закону розширюють права роботодавців, що може вплинути на розмір заробітної плати працівників та її отримання.

Слід окреслити зобов'язання щодо:

- затвердження переліку та розмірів доплат, надбавок, інших виплат (не нижче ніж визначених у законодавстві, Генеральній та галузевих (міжгалузевих угодах);
- збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час;
- підвищення рівня оплати праці осіб, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, підприємствах, що забезпечують роботу таких об'єктів, у регіонах, де ведуться бойові дії;
- порядку та конкретних термінів плати та виплати заробітної плати, забезпечення виплати заробітної плати в першочерговому порядку перед іншими платежами та контролю за їх виконанням. Недопущення утворення заборгованості із заробітної плати, а в разі її виникнення: вжиття

оперативних заходів щодо її погашення; визначення умов, розміру та порядку виплати додаткової, до встановленої законодавством, компенсації у разі несвоєчасної або неповної виплати заробітної плати працівникам;

- передбачення погодження із профспілковою організацією графіків та заходів погашення заборгованості з виплати заробітної плати (*в українському законодавстві немає прямої норми, яка зобов'язує роботодавця надавати профспілковій організації графіки погашення заборгованості із виплати заробітної плати, але профспілкова організація має право запитувати таку інформацію. Крім того, цей обов'язок може бути закріплений у колективному договорі*);

- надання права працівнику призупиняти виконання трудових обов'язків у разі наявності заборгованості із заробітної плати до повного її погашення із збереженням заробітної плати;

- строку виплати заробітної плати працівникам за весь час відпустки (відпускних) до початку відпустки (за три дні). Передбачення конкретних заходів для погашення заборгованості з виплати заробітної плати, що утворилася на момент укладання колективного договору (угоди). Проведення постійного моніторингу своєчасності та повноти виплати заробітної плати;

- збереження оплати праці у разі переведення працівників на дистанційну роботу;

- збереження середнього заробітку або виплати щомісячної матеріальної допомоги працівникам підприємства, призваним на строкову військову службу або прийнятими на військову службу за контрактом;

- здійснення оплати надурочних робіт під час відрядження робітника, відповідно до ст. 106 КЗпП, у разі, якщо на підприємстві, на яке відряджається робітник, встановлено збільшений графік робочого часу;

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

- здійснення громадського контролю за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях вимог законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

**Нагадуємо!** Відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» від 09.11.2023 р. № 3460-IX щодо обчислення індексу



споживчих цін (далі – ІПЦ) повернуто проведення індексації грошових доходів населення, тобто поновлено дію актів:

Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» (№ 1282-ХІІ від 03.07.1991 р.).

Порядок проведення індексації грошових доходів населення (Порядок № 1078 від 17.07.2003 р.).

Індексація заробітної плати проводиться, якщо поріг індексу споживчих цін перевищує 103%. Інфляція за 2024 рік становила 12%.

### **У сфері охорони праці та здоров'я**

З початком повномасштабної збройної агресії російської федерації, тисячі працівників втратили можливість працювати у безпечних та здорових умовах праці. З'явилась велика кількість нових, у т.ч. смертельно небезпечних чинників в усіх галузях економіки. За період війни внутрішні резерви багатьох підприємств, особливо критичної інфраструктури, вичерпалися, що не дозволяє направляти кошти на охорону праці в необхідному обсязі та негативно позначається на роботі із забезпечення працівників належними, здоровими, безпечними умовами праці.

### **Питання, яким слід приділити увагу:**

- забезпечення працівників належними, безпечними умовами праці відповідно до вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці, для чого щорічно виділяти кошти на заходи з охорони праці у розмірі не менше ніж 0,5% від фонду оплати праці за минулий рік або, якщо норми Галузевої чи Територіальної угоди передбачають більші витрати, відповідно до норм Галузевої чи Територіальної угоди (які діють до моменту укладання нових);
- забезпечення розроблення за участю сторін колективного договору Плану комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначення необхідних обсягів та джерел фінансування зазначених заходів, забезпечення їх реалізації та фінансування у повному обсязі;
- забезпечення створення та утримання належних виробничих та санітарно-побутових умов в обсягах не менших ніж передбачено чинним законодавством та встановлення за рахунок роботодавця додаткових умов з обов'язковим узгодженням сторонами колективного договору;

- забезпечення за рахунок роботодавця придбання, комплектування, видачу та утримання спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального та колективного захисту із врахуванням фактичних небезпек і ризиків, а також мийними, знешкоджувальними та дезінфікуючими засобами, в обсягах, не менших ніж передбачено відповідними нормами та чинним законодавством. У разі необхідності, на період дії воєнного стану, забезпечити працівників, особливо тих підприємств, установ та організацій, які розташовані на територіях, де ведуться активні бойові дії, додатковими засобами захисту, зокрема, засобами захисту від наслідків бойових дій, хімічних, радіаційних аварій тощо (шоломи, каски, бронежилети, протигази, респіратори тощо);

- забезпечення наявності та зберігання у загальновідомих та доступних місцях аптечок домедичної допомоги з необхідним набором медикаментів та кровозупинних засобів;

- забезпечення на період дії воєнного стану проведення у встановленому порядку атестації новостворених робочих місць за умовами праці з обов'язковим залученням до її проведення представників профспілок.

За рішенням роботодавця, погодженим із профспілкою, вважати дійсними і використовувати у період воєнного стану та протягом шести місяців від дня його припинення чи скасування результати атестації робочих місць, проведеної до введення воєнного стану в Україні. У разі неприйняття відповідного рішення – забезпечити проведення чергової атестації робочих місць за умовами праці.

Якщо у період дії воєнного стану чергову атестацію робочих місць не проведено, упродовж шести місяців від дня припинення чи скасування воєнного стану в Україні забезпечити її проведення у встановленому порядку.

За результатами атестації робочих місць за участю сторін колективного договору розробити та забезпечити реалізацію заходів з поліпшення умов праці, вжити заходи щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів.

На засіданнях профспілкових комітетів розглядати хід виконання вищезазначених заходів із запрошенням відповідальних представників роботодавця.

До усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів, за результатами атестації умов праці, забезпечити працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, пільгами і компенсаціями в обсягах не менш ніж передбачено чинним законодавством, а також встановити (по можливості) за рахунок

роботодавця додаткові умови і виплати відповідно до колективного договору.

У разі докорінної зміни умов та характеру праці з ініціативи роботодавця, виборного органу первинної профспілкової організації, трудового колективу, органів Держпраці провести позачергову атестацію робочих місць за умовами праці - проведення щорічних профілактичних оглядів працівників з метою раннього виявлення та надання працівникам допомоги в разі необхідності лікування онкологічних та інших захворювань;

- на період дії воєнного стану забезпечити оповіщення працівників про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій, забезпечити працівників відповідним укриттям або організувати можливість перебування працівників в укритті за межами підприємства, установи, організації, здійснювати контроль за виконанням працівниками Інструкції щодо дій працівників при загрозі або виникненні надзвичайних ситуацій;

- забезпечення необхідних умов праці для жінок, неповнолітніх, а також інших працівників відповідно до медичного висновку про стан їхнього здоров'я та необхідності переведення на легшу роботу;

- недопущення приховування фактів нещасних випадків на виробництві, особливо із смертельним наслідком та/або внаслідок воєнних (бойових дій);

- виплати працівникові вихідної допомоги у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше, ніж тримісячного заробітку, у випадку розірвання ним трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує вимог законодавства про працю та охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань;

- забезпечення вжиття заходів щодо психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного та післявоєнного часу шляхом проведення відповідних тренінгів, навчання методам управління стресом та базовими навичками надання першої психологічної допомоги;

- навчання представників профспілок з питань охорони праці, громадських інспекторів з охорони праці, встановлення громадського контролю за гігієною праці.

### **З питань соціального захисту працюючих**

В умовах війни, які значної мірою негативно відображаються на життєвому рівні працівників, рекомендуємо задіяти усі важелі щодо недопущення згортання раніше встановлених норм і зобов'язань в частині соціальних гарантій працівників.

Включати у колективні договори положення щодо:

- вжиття роботодавцями, профспілковими організаціями, заходів щодо збереження документів/відомостей працівників про роботу (у тому числі спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, зокрема передачі відповідних документів до архівних установ (у передбачених законодавством випадках), а також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення їхньої пенсії, інших страхових виплат;

- зобов'язання роботодавця щодо прискорення включення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників з паперових трудових книжок, інших документів про страховий стаж (навчання, службу тощо);

- зобов'язання роботодавця щодо своєчасного та повного внесення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомостей, необхідних для призначення пенсій (зокрема на пільгових умовах), страхових виплат, а також постійного відслідковування правильності даних про застрахованих осіб, які є у реєстрі застрахованих осіб, з метою уникнення проблем з автоматичним формуванням електронного листка непрацездатності;

- відрахування коштів на рахунки виборних органів первинних профспілкових організацій на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу (не менше ніж 0,3% від фонду оплати праці) з одночасним визначенням періодичності таких перерахувань на рахунок первинної профспілкової організації;

- розроблення та затвердження додатком до колективного Положення щодо оздоровлення і відпочинку працівників, членів їх родин, в тому числі дітей, із залученням усіх можливих джерел фінансування, зокрема: фінансування видатків на забезпечення роботи оздоровчих закладів, які є на балансі підприємства, створення умов для безпечного перебування у оздоровчих закладах, нерозповсюдження у них коронавірусної інфекції, підвищення у них якості оздоровчих та відпочинкових послуг; недопущення погіршення якості оздоровлення дітей через скорочення тривалості змін у дитячих оздоровчих закладах;

- забезпечення надання матеріальної та/або натуральної допомоги особам, які постраждали від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, утриманцям та членам сімей загиблих на виробництві, а також тим працівникам, житло яких зруйновано або пошкоджено внаслідок бойових дій;

- запровадження системи медичного страхування працівників;
- надання додаткових, порівняно із законодавством, трудових і соціально-побутових пільг для працівників (додаткові оплачувані відпустки, пільги за вислугу років, вихідна допомога, виплати у зв'язку з виходом на пенсію, компенсації (на придбання ліків, твердого палива, оплати комунальних платежів);
- надання жінкам, які мають дітей до 14 років, дітей-інвалідів відповідні пільги щодо режиму й оплати праці (скорочена тривалість робочого часу з одночасним збереженням оплати праці, надання додаткового оплачуваного (зі збереженням середнього заробітку) дня відпочинку тощо), а також сприяти професійній підготовці, підвищенню кваліфікації та ін.;
- соціального захисту донорів, ветеранів праці та війни, учасників бойових дій та війни, які працюють або працювали на підприємствах, а також зобов'язання з надання відповідної допомоги та фінансової підтримки ветеранським організаціям підприємств, установ та організацій;
- проведення заходів з профілактики захворювань, зокрема забезпечення працівників і членів їхніх сімей оздоровленням та санаторно-курортним лікуванням (з частковою або повною оплатою їх вартості) з метою зменшення кількості загострень хронічних хвороб, зниження тимчасової та стійкої непрацездатності, а також зменшення втрат підприємства, пов'язаних із хворобою працівників;
- підтримку сімей, які втратили одного з батьків, або опікунів чи піклувальників дітей, у тому числі під час ООС (АТО) та/або під час дії воєнного стану;
- у разі прийняття рішення роботодавцем про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про вихід на роботу за 14 календарних днів до відновлення дії трудового договору;
- здійснення заходів з підтримки ментального здоров'я працівників підприємства, зокрема працівників з інвалідністю, з фізичними та психічними проблемами, працівників, які мають близьких у зонах активних бойових дій, чи потрапили під обстріл, втратили своїх близьких та майно і повертаються на роботу після пережитої травматичної події;
- здійснення заходів запобігання вчинення мобінгу та цькування працівників з інвалідністю, з фізичними та психічними проблемами.

### **Передбачення зобов'язання роботодавців щодо:**

- безоплатного та своєчасного перераховування відповідній профспілковій організації утриманих із заробітної плати працівників – членів профспілки членських профспілкових внесків на підставі їхніх письмових заяв;
- надання безоплатно приміщення для роботи профспілкового комітету підприємства, установи, організації та проведення зборів працівників підприємств з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною;
- надання членам виборних профспілкових органів, а також особам, що здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про працю, за їх запитом, необхідної інформації, а також можливості вільного доступу до робочих місць членів профспілки;
- збереження середньої заробітної плати за учасниками культурно-масових та спортивних змагань під час їх проведення;
- забезпечення здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, про охорону праці на підприємствах усіх форм власності членами виборних профспілкових органів (у тому числі правовими та технічними інспекторами вищих профспілкових організацій, до складу яких входить первинна організація підприємства).

Обов'язково! Слід передбачити порядок призупинення та зупинення дії окремих положень колективного договору, а також перелік форс-мажорних обставин (непереборної сили), порядок контролю за виконанням умов колективного договору. В разі невиконання умов колективних договорів ініціювати колективні трудові спори.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Загальні збори (конференція) можуть бути проведені в онлайн-форматі за допомогою технічних засобів зв'язку (ч. 1 ст. 22 Закону про колективні договори).

**ВАЖЛИВО.** Трудове законодавство в період воєнного стану зазнало досить ґрунтовної трансформації, трудові правовідносини однозначно не будуть такими, як раніше.

Нагадуємо! Не враховують до заробітної плати для забезпечення її мінімального розміру: доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, в тому числі доплата за використання дезінфікуючих засобів та прибирання туалетів; доплати за роботу в нічний та надурочний час, виплати за роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат (ст. 3-1 Закону № 108);

виплати, що нарахували в поточному місяці за минулі місяці у зв'язку з уточненням кількості відпрацьованого часу або виявленням помилок (лист Мінсоцполітики від 17.05.2017 № 1452/0/101-17).

Працівникам, які працюють у режимі неповного робочого часу або не виконали місячної норми праці, мінімальна заробітна плата визначається пропорційно до відпрацьованого часу.

**На замітку:** мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки) не може бути меншим за прожитковий мінімум для працездатних осіб станом на 1 січня 2025 року — 3028 грн.

Мінімальні гарантії в оплаті праці внутрішніх сумісників забезпечують окремо за основним місцем роботи і за сумісництвом, оскільки це різні трудові договори, юридично між собою не пов'язані.

**Увага!** Індексація – це частина мінімальної зарплати, тобто частина тих виплат, які зараховуються до дотримання мінімальних гарантій з оплати праці.

### **Норма тривалості робочого часу в Україні в 2025 році**

Відповідно до статті 50 Кодексу законів про працю рекомендована тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Тобто ця норма є максимальною і не може бути збільшена ні колективними, ні трудовими договорами. Норми тривалості робочого часу визначають для кожного окремого календарного року окремо, при цьому, законодавством не встановлено єдиної норми тривалості робочого часу на рік. До початку повномасштабної війни норми тривалості робочого часу для працівників встановлювало Міністерство економіки. На час дії воєнного стану норм тривалості фактично немає, при визначенні норми тривалості робочого часу під час воєнного стану слід враховувати частини 6 статті 6 Закону України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», в якій йдеться про не застосування окремих норм КЗпП, які як раз впливають на підрахунок вказаної норми. Зокрема, під час дії воєнного стану не застосовується норма статті 73 КЗпП про святкові і неробочі дні. Для робітників критичної інфраструктури, оборонного сектору, забезпечення життєдіяльності — кількість годин може бути збільшена до 60 на тиждень.

Перенесення вихідних днів за рішенням роботодавця. З 24.12.2023 у статті 67 КЗпП з'явилася нова норма частина 4 статті 67 КЗпП, яка, відповідно до Закону України від 22.11.2023 № 3494-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань», передбачає можливість перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених КЗпП, відповідно до положень трудового та/або колективного договору.

№ з/п	Показники	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	Усього за 2025 рік
1	Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
2	Кількість святкових днів і днів релігійних свят (число місяця, на яке припадає свято)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Кількість вихідних днів	8	8	10	8	9	9	8	10	8	8	10	8	104
4	Кількість днів, робота в які не проводиться	8	8	10	8	9	9	8	10	8	8	10	8	104
5	Кількість робочих днів	23	20	21	22	22	21	23	21	22	23	20	23	261
6	Кількість днів, що перебувають святковими та неробочими, у які тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному тижні зменшується на 1 годину (число місяця, в яке скорочується тривалість робочого дня)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Норма тривалості робочого часу в годинах при:														
7	40-годинному робочому тижні	184	160	168	176	176	168	184	168	176	184	160	184	2088

### Щодо сплати єдиного соціального внеску

Ставку єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яку сплачує роботодавець, залишено в розмірі 22 %.

Як і в минулому році, у разі нарахування заробітної плати, допомоги по тимчасовій непрацездатності у розмірі меншому за мінімальну заробітну плату, нараховування єдиного соціального внеску проводиться із розрахунку мінімальної заробітної плати. Якщо такі доходи нараховані страхувальником, який не є основним роботодавцем, то єдиний внесок нараховують на фактичний розмір доходу незалежно від його розміру.



До відома: Мінімальний страховий внесок (для ставки 22%) у 2025 році становить 1760,00 грн.

### **Щодо оподаткування доходів фізичних осіб.**

Ставка податку на доходи фізичних осіб залишена на рівні 2018 року і становить 18%. Прогресивної шкали немає.

Збільшена норма щодо утримання військового збору до 5% від нарахованої заробітної плати.

### **Умови реєстрації колективного договору.**

Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 768 внесено зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів».

Змінами передбачено спрощення процедури повідомної реєстрації колективних угод.

1. На повідомну реєстрацію подається один примірник колективної угоди (договору), змін та доповнень до них разом із додатками та супровідним листом.

На вибір сторін угод, договорів (залежно від їхніх можливостей) пропонується три варіанти подання документів до органу, який здійснює реєстрацію:

- оригінал паперового документа з прошитими і пронумерованими сторінками;
- оригінал електронного документа з пов'язаними з ним кваліфікованими електронними підписами;
- електронна копія оригіналу паперового документа (фотокопія), засвідчена кваліфікованою електронною печаткою.

2. Орган, який здійснює реєстрацію, не може відмовляти у повідомній реєстрації колективної угоди, договору, змін і доповнень до них, повертати їх на доопрацювання, витребувати додаткові документи та встановлювати додаткові вимоги до оформлення поданих на реєстрацію документів.

З метою посилення інформування заінтересованих суб'єктів орган, який здійснює реєстрацію, оприлюднює:

- реєстр колективних угод (договорів), зміг і доповнень до них;

- текст колективних угод (договорів), змін і доповнень до них;
- рекомендації щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (разі їх наявності);
- перелік підприємств, установ, організацій, для яких є обов'язковими положення колективної угоди (у разі подання такого переліку сторонами угоди).

Важливо! враховувати, що текст колективного договору, змін і доповнень до нього оприлюднюється за винятком інформації, доступ до якої обмежено його сторонами відповідно до закону або за їхнім рішенням.

3. Орган, який здійснює реєстрацію, письмово інформує про реєстрацію угоди (договору), змін і доповнень до них суб'єкта, який подав на реєстрацію цей документ.

Звертаємо увагу, що орган, який здійснює реєстрацію, не робить жодних написів на примірнику угоди, договору, змін і доповнень до них, і не повертає його сторонам.

Повідомну реєстрацію мають провести за 14 робочих днів.

### **Неоподатковуваний розмір подарунків**

Подарунки, дешевші за 2000 грн, не оподатковуються (пп. 165.1.39 ПК). Якщо подарунок виявиться дорожчим, із різниці між його вартістю та неоподаткованою вартістю утримується ПДФО та військовий збір. Зауважимо, що це правило стосується подарунків у натуральній формі.

### **Нецільова благодійна допомога**

Як грошова, так і негрошова нецільова благодійна допомога не включається до оподаткованого доходу фізособи, якщо її розмір сукупно не перевищує 4240 грн (пп. «б» пп. 170.7.3 ПК). Благодійна допомога, що перевищує цю суму, оподатковується ПДФО за ставкою 18% і військовим збором — 5,0%. Якщо допомогу надаєте у формі товарів, не забудьте про натуральний коефіцієнт — 1,2195 (п. 164.5 ПК).

### **Норми добових витрат**

Згідно з пп. 170.9.1 Податкового кодексу України до оподаткованого доходу не включаються витрати на відрядження, не підтвержені документально, на харчування та фінансування інших власних потреб фізичної особи (добові витрати), понесені у зв'язку з таким відрядженням. Розмір добових на відрядження у 2025 році:

- для відряджень у межах території України – не більше 800 грн в розрахунку за кожен календарний день такого відрядження;
- для відряджень за кордон – не вище 80 євро за кожен календарний день такого відрядження за офіційним обмінним курсом гривні до євро, установленим НБУ, в розрахунку за кожен такий день.

Роботодавці можуть встановлювати й більший розмір добових витрат. Однак тоді суму перевищення слід включати до оподаткованого доходу працівника як додаткове благо й оподатковувати ПДФО та військовим збором за ставками 18% і 5,0 % відповідно.

В Рекомендаціях враховані норми:

- Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- Закону України «Про колективні договори і угоди»;
- Закону України «Про оплату праці»;
- Закону України «Про охорону праці»;
- Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік»;
- Закон України «Про Державний бюджет України на 2025 рік»;
- Закону України «Про зайнятість населення»;
- Закону України «Про господарські товариства»;
- КЗпП України;
- Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;
- Господарського кодексу України;
- діючої Генеральної угоди на 2019-2021 роки;
- Територіальної Угоди на 2021-2023 роки;
- Постанови Виконкому Об'єднання профспілок Харківської області від 20.12.2023 року № В-27-1 «Про підсумки колдоговірної кампанії у 2023 році та завдання на 2024 рік».