

## ЗАКОН УКРАЇНИ

## Про колективні договори і угоди

Із змінами і доповненнями, внесеними  
 Законами України  
 від 17 грудня 1996 року N 607/96-ВР,  
від 23 січня 1997 року N 20/97-ВР,  
від 15 квітня 2008 року N 274-VI,  
 від 6 вересня 2012 року N 5207-VI,  
 від 16 жовтня 2012 року N 5458-VI,  
 від 16 жовтня 2012 року N 5462-VI,  
 від 2 липня 2013 року N 379-VII,  
від 14 жовтня 2014 року N 1697-VII,  
 від 28 грудня 2014 року N 77-VIII,  
від 5 грудня 2019 року N 341-IX,  
від 12 травня 2022 року N 2253-IX,  
від 16 листопада 2022 року N 2759-IX

|  |
| --- |
| (Угоди і колективні договори, укладені до набрання чинності цим Законом, вважаються дійсними протягом строку, на який вони укладені, згідно із Законом України від 15.12.93 р. N 3693-XII) |

Цей Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

(преамбула із змінами, внесеними згідно із  
 Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

### Стаття 1. Колективний договір і угода

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.

(стаття 1 із змінами, внесеними згідно із  
 Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

### Стаття 2. Сфера укладення колективних договорів, угод

Колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю (далі - підприємство).

(частина перша статті 2 у редакції  
 Закону України від 12.05.2022 р. N 2253-IX)

Частину другу статті 2 виключено

(згідно із Законом України  
 від 12.05.2022 р. N 2253-IX)

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі:

на національному рівні - генеральна угода;

на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;

на територіальному рівні - територіальні угоди.

(частина третя статті 2 у редакції  
 Закону України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

### Стаття 3. Сторони колективного договору, угоди

Сторонами колективного договору є:

сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

(частина перша статті 3 із змінами, внесеними  
 згідно із Законами України від 16.10.2012 р. N 5458-VI,  
 від 02.07.2013 р. N 379-VII,  
у редакції Закону України від 12.05.2022 р. N 2253-IX)

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

(частина другу, третю і четверту статті 3 замінено однією  
 частиною згідно із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

(зміни до частини четвертої статті 3, передбачені підпунктом 1 пункту 14 Закону України від 16.10.2012 р. N 5462-VI, внесені не будуть у зв'язку із заміною з 07.11.2012 р. другої, третьої і четвертої частин статті 3 однією частиною Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

### Стаття 4. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Якщо на підприємстві створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це роботодавця.

(частина друга статті 4 у редакції  
 Закону України від 12.05.2022 р. N 2253-IX)

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань, до яких входить більшість найманих працівників держави, галузі, території.

За наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган.

Ініціювати укладення угоди про утворення спільного представницького органу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня може будь-який репрезентативний відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єкт профспілкової сторони та сторони роботодавців.

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

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

(стаття 4 у редакції Закону  
 України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

### Стаття 5. Співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

### Стаття 6. Неприпустимість заборони діяльності щодо укладення та виконання колективних договорів і угод

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

(частина перша статті 6 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

(частина друга статті 6 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

(частина третя статті 6 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

### 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:

зміни в організації виробництва і праці;

забезпечення продуктивної зайнятості;

нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);

встановлення гарантій, компенсацій, пільг;

участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);

режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

умов і охорони праці;

забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;

гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;

(абзац десятий частини другої статті 7 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

(частину другу статті 7 доповнено абзацом одинадцятим  
 згідно із Законом України від 23.01.97 р. N 20/97-ВР)

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

(частину другу статті 7 доповнено абзацом  
 згідно із Законом України від 15.04.2008 р. N 274-VI)

заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав;

(частину другу статті 7 доповнено новим абзацом тринадцятим  
 згідно із Законом України від 16.11.2022 р. N 2759-IX,  
у зв'язку з цим абзац тринадцятий вважати абзацом чотирнадцятим)

заборона дискримінації.

(частину другу статті 7 доповнено абзацом  
 згідно із Законом України від 06.09.2012 р. N 5207-VI)

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

(частина третя статті 7 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 28.12.2014 р. N 77-VIII)

### Стаття 8. Зміст угод

Угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

(абзац перший частини першої статті 8 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;

мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;

розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;

соціального страхування;

трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;

умов охорони праці і навколишнього природного середовища;

задоволення духовних потреб населення;

умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;

(частину першу статті 8 доповнено абзацом дев'ятим  
 згідно із Законом України від 23.01.97 р. N 20/97-ВР)

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

(частину першу статті 8 доповнено абзацом  
 згідно із Законом України від 15.04.2008 р. N 274-VI)

заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав;

(частину першу статті 8 доповнено новим абзацом одинадцятим  
 згідно із Законом України від 16.11.2022 р. N 2759-IX,  
у зв'язку з цим абзац одинадцятий вважати абзацом дванадцятим)

заборона дискримінації.

(частину першу статті 8 доповнено абзацом   
згідно із Законом України від 06.09.2012 р. N 5207-VI)

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);

встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;

трудових відносин;

умов і охорони праці;

житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку.

умов зростання фондів оплати праці;

(частину другу статті 8 доповнено абзацом сьомим  
 згідно із Законом України від 23.01.97 р. N 20/97-ВР)

встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

(частину другу статті 8 доповнено абзацом восьмим  
 згідно із Законом України від 23.01.97 р. N 20/97-ВР)

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

(частину другу статті 8 доповнено абзацом  
 згідно із Законом України від 15.04.2008 р. N 274-VI)

заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав;

(частину другу статті 8 доповнено новим абзацом десятим  
 згідно із Законом України від 16.11.2022 р. N 2759-IX,  
у зв'язку з цим абзац десятий вважати абзацом одинадцятим)

заборона дискримінації.

(частину другу статті 8 доповнено абзацом  
 згідно із Законом України від 06.09.2012 р. N 5207-VI)

Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

(частина третя статті 8 із змінами, внесеними  
 згідно із Законами України від 16.10.2012 р. N 5458-VI,  
 від 02.07.2013 р. N 379-VII)

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

(частина четверта статті 8 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

### Стаття 9. Дія колективного договору, угоди

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

(частина перша статті 9 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

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

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

(частина третя статті 9 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.

(частина четверта статті 9 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

(частина п'ята статті 9 у редакції  
 Закону України від 12.05.2022 р. N 2253-IX)

Частину шосту статті 9 виключено

(згідно із Законом України  
 від 12.05.2022 р. N 2253-IX)

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.

(частина восьма статті 9 у редакції  
 Закону України від 12.05.2022 р. N 2253-IX)

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором.

(частина дев'ята статті 9 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI,  
у редакції Закону України від 12.05.2022 р. N 2253-IX)

Сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін, а також розміщують текст колективної угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін.

(частина десята статті 9 у редакції  
Законів України від 16.10.2012 р. N 5458-VI,  
від 12.05.2022 р. N 2253-IX)

Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня - місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

(частина одинадцята статті 9 у редакції  
 Закону України від 16.10.2012 р. N 5458-VI,  
 із змінами, внесеними згідно із  
 Законами України від 02.07.2013 р. N 379-VII,  
від 05.12.2019 р. N 341-IX)

(зміни до частини одинадцятої статті 9, передбачені підпунктом 2 пункту 14 Закону України від 16.10.2012 р. N 5462-VI, внесені не будуть у зв'язку з викладенням цієї частини з 07.11.2012 р. у новій редакції Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів затверджується Кабінетом Міністрів України.

(статтю 9 доповнено частиною дванадцятою  
 згідно із Законом України від 02.07.2013 р. N 379-VII)

### Стаття 91. Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди

Дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень може бути поширена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди та у разі, якщо угоду:

укладено відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);

зареєстровано без зауважень центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень затверджується Кабінетом Міністрів України.

Інформація про поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень оприлюднюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, та суб'єктами сторін цієї угоди.

Роботодавці, на яких поширюється дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, визначаються за основним видом економічної діяльності.

Положення галузевої (міжгалузевої) угоди є обов'язковими для роботодавців, на яких поширено їх дію.

(Закон доповнено статтею 91 згідно із  
 Законом України від 12.05.2022 р. N 2253-IX)

### Стаття 10. Колективні переговори

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори.

Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

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

### Стаття 11. Вирішення розбіжностей

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури.

Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.

Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації по суті спору.

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

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

### Стаття 12. Гарантії та компенсації на період переговорів

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

### Стаття 13. Підписання колективного договору, угоди

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

У разі, якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

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

Угода (генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

(частина четверта статті 13 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 02.07.2013 р. N 379-VII)

### Стаття 14. Зміни і доповнення до колективного договору, угоди

Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.

### Стаття 15. Контроль за виконанням колективного договору, угоди

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання.

### Стаття 16. Статистичні дані про колективні договори, угоди

Статистичні дані про колективні договори, угоди направляються в органи державної статистики в порядку, встановлюваному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики.

(стаття 16 із змінами, внесеними згідно із  
 Законом України від 16.10.2012 р. N 5462-VI)

### Стаття 17. Відповідальність за ухилення від участі в переговорах

На осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений частиною третьою статті 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

(стаття 17 із змінами, внесеними згідно із   
Законами України від 17.12.96 р. N 607/96-ВР,  
 від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

### Стаття 18. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди

На осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоді, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

(частина перша статті 18 із змінами, внесеними  
 згідно із Законами України від 17.12.96 р. N 607/96-ВР,  
 від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

(частина друга статті 18 із змінами, внесеними згідно  
 із Законом України від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

### Стаття 19. Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю

Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

(стаття 19 із змінами, внесеними згідно із   
Законами України від 17.12.96 р. N 607/96-ВР,  
 від 16.10.2012 р. N 5458-VI)

### Стаття 20. Порядок притягнення до відповідальності

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди або відповідних комісій.

(частина друга статті 20 із змінами, внесеними  
 згідно із Законом України від 14.10.2014 р. N 1697-VII)

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **Президент України** | **Л. КРАВЧУК** |
| **м. Київ** **1 липня 1993 року**  **N 3356-XII** |  |

|  |  |
| --- | --- |
| © ТОВ "Інформаційно-аналітичний центр "ЛІГА", 2022 © ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2022 |  |