**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ,
ДОВКІЛЛЯ ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ**
Мінекономіки

вул. М. Грушевського, 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044) 200-47-53, факс (044) 253-63-71,
e-mail: meconomy@me.gov.ua, сайт: www.me.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 37508596

від _____ 20__ р. № _____ На № _____ від _____ 20__ р.

Міністерство розвитку громад та територій України

Про повідомну реєстрацію
Галузевої угоди

Мінекономіки розглянуло лист Міністерства розвитку громад та територій України від 10.07.2025 № 27300/28/14-25 та повідомляє, що Галузева угода між Міністерством розвитку громад та територій України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів на 2025–2027 роки (далі – Угода) зареєстрована Мінекономіки 31.07.2025 за № 12.

При цьому відповідно до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 "Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів" рекомендуємо врахувати наступне.

До абзацу другого пункту 4.3. розділу IV "Умови праці та відпочинку" (далі – розділ IV) Угоди:

Згідно зі статтею 51 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД
Підписувач **Марчак Дарія Миколаївна**
Сертифікат 6FA97849F1B2570D04000000D35A0200CD010800
Дійсний з 30.07.2025 13:45:00 по 30.07.2027 13:45:00
Мінекономіки
4802-06/52750-03 від 08.08.2025

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

До абзацу третього пункту 4.3. розділу IV Угоди:

Статтею 50 КЗпП встановлено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Відповідно до частини першої статті 52 КЗпП для працівників установлюється п’ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п’ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51 КЗпП).

У статті 61 КЗпП зазначено, що на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (статті 50 і 51 КЗпП).

Отже, тривалість щоденної роботи (зміни) працівників, у тому числі з а умови запровадження підсумованого обліку робочого часу, визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня або тривалості робочого часу за обліковий період (статті 50 і 51 КЗпП).

До пункту 4.4. розділу IV Угоди:

Згідно із законами України № 540-IX від 30.03.2020 “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових

соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)" та № 1213-IX від 04.02.2021 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу" статтю 60 "Поділ робочого дня на частини" КЗпП викладено у новій редакції.

Отже, із урахуванням зазначених змін, статтею 60 "Гнучкий режим робочого часу" КЗпП визначено, що гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.

За письмовим погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) роботодавця. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП не застосовуються.

Встановлення гнучкого режиму робочого часу не потребує погодження чи затвердження виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

До пункту 4.8. розділу IV Угоди:

Надання відпусток без збереження заробітної плати передбачено статтями 25 і 26 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР "Про відпустки" (далі – Закон № 504), а також частинами третьою і четвертою статті 12 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (далі – Закон № 2136).

При цьому відпустки, передбачені статтею 25 Закону № 504 та частиною четвертою статті 12 Закону № 2136, надаються на вимогу працівника в обов'язковому порядку. А відпустки, передбачені статтею 26 Закону № 504 та частиною третьою статті 12 Закону № 2136, можуть надаватися за домовленістю між працівником і роботодавцем.

Слід зазначити, що надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця законодавством не передбачено.

До пункту 4.13. розділу IV Угоди:

Відповідно до статті 8 Закону № 504 щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;

2) працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

З огляду на зазначене, пропонуємо привести положення вказаних пунктів Угоди у відповідність із чинним законодавством.

У додатках до Угоди:

Назви професій і посад, зазначених у додатках до Угоди, мають відповідати назвам, передбаченим у Національному класифікаторі України ДК 003:2010 "Класифікатор професій", затвердженому наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327 (зі змінами) (далі – Класифікатор професій).

Слід зазначити, що з введенням в дію Кодексу цивільного захисту України (01.07.2013) втратили чинність такі законодавчі акти: Закон України "Про Цивільну оборону України"; Закон України "Про правові засади цивільного захисту" тощо.

З огляду на зазначене та відповідно до пропозиції Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Зміною № 3 до Класифікатора професій, затвердженою наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 02.09.2015 № 1084, із Класифікатора професій вилучені назви посад "Начальник штабу цивільного захисту" (код 1210.1) та "Начальник штабу цивільної оборони" (код 1210.1), а назву посади "Фахівець з питань цивільної оборони" змінено на "Фахівець з питань цивільного захисту" (без зміни коду 2149.2).

Враховуючи викладене, назва професії "Начальник штабу цивільної оборони" в усіх додатках Угоди має бути виключена. Рекомендуємо застосовувати назву "Фахівець з питань цивільного захисту".

Зміною № 9 до Класифікатора професій, затвердженою наказом Мінекономіки від 18.08.2020 № 1574 (далі – Зміна № 9), серед іншого, скасовано 5 застарілих назв професій друкарок, а саме: "Друкарка" (код 4111); "Друкарка диктофонної групи" (код 4111); "Друкарка редакції" (код 4111);

“Друкарка, що працює з іноземним текстом” (код 4111); “Секретар-друкарка” (код 4111). Зазначені професійні назви робіт уніфіковано до назви професії “Офісний службовець (друкування)” (код 4111).

З урахуванням зазначеного, пропонується усі назви професій зі словом “друкарка” замінити на назви “офісний службовець (друкування)” або “оператор комп’ютерного набору”.

Зміною 11 до Класифікатора професій, затвердженою наказом Мінекономіки від 29.12.2022 № 5573 (далі – Зміна 11), назви професій “Інженер з нормування праці” (код 2412.2) та “Інженер з організації та нормування праці” (код 2412.2) скасовано.

Водночас внесена назва “Інженер з нормування трудових процесів” з кодом 2149.2 (кодування приведено у відповідність до ISCO).

Крім цього, перейменовано назви професій: “Інженер з організації праці” на “Фахівець з організації праці”, а “Інженер з підготовки кадрів” на “Фахівець з підготовки кадрів” без зміни коду 2412.2.

Таким чином, назву професії “Інженер з організації та нормування праці” виключити з усіх додатків Угоди та передбачити застосування назв “Інженер з нормування трудових процесів”, “Фахівець з організації праці”, “Фахівець з підготовки кадрів”.

Зміною 11 назву професії “Комірник” з кодом 9411 скасовано.

Водночас назву професії “Офісний службовець (складське господарство)” змінено на назву “Службовець на складі (комірник)” без зміни коду 4131 (класифікаційне угруповання “Службовці на складах”). Назва професії “Службовець на складі (комірник)” на практиці передбачає застосування різних споріднених назв “Службовець на складі” або “Комірник”.

Таким чином, назва професії “Комірник” має бути перенесена з розділу “Робітники” (стор. 46).

Крім цього, в усіх додатках Угоди назви професій “Стенографістка І категорії”, “Стенографістка ІІ категорії”, “Стенографістка” та “Секретар-стенографістка” замінити на “Стенографіст І категорії”, “Стенографіст ІІ категорії”, “Стенографіст” та “Секретар-стенографіст”; назву професії “Кастелянка” замінити на “Каштелян”.

Звертаємо увагу на те, що відповідно до Класифікатора професій назва професії “Інструктор виробничого навчання робітників масових професій” (код 3340) віднесена до класифікаційного розділу “Фахівці” і має бути перенесена з розділу “Робітники” (стор. 46).

Крім того, оскільки, відповідно до Класифікатора професій, назва посади “Головний фахівець-архітектор” з кодом 1229.3 віднесена до класифікаційного угруповання “Керівні працівники апарату місцевих органів державної влади та місцевого самоврядування”, пропонується виключити цю назву з додатку до Угоди або визначитися з іншою назвою, що не віднесена до сфери державної влади та місцевого самоврядування.

Також звертаємо увагу, що пункт 6 Загальних положень Угоди має носити рекомендаційний характер, оскільки Законом України “Про колективні договори і угоди” (далі – Закон), не передбачено обов’язку укладення колективного договору. Зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором (стаття 14 Закону).

Заступник Міністра економіки, довкілля та
сільського господарства України Дарія МАРЧАК

САМСОНОВА Тетяна (044) 200 23 92