

В. М. Білий,

заступник начальника юридичного відділу

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-2724-0903>

ПРОБЛЕМИ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРИ ВНЕСЕННІ ЗМІН ДО ЛОКАЛЬНИХ АКТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Державний університет «Київський авіаційний інститут»
проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна
E-mail: jd@kai.edu.ua

Мета дослідження полягає у з'ясуванні правомірності спрощених процедур внесення змін до колективних договорів закладів вищої освіти в умовах відсутності спеціального правового регулювання та обґрунтуванні субсидіарного застосування загальних норм трудового законодавства. **Методи дослідження** включають системний аналіз норм права, порівняльно-правовий аналіз європейської практики делегування повноважень, аналіз локальних актів провідних ЗВО України. **Результати:** встановлено відсутність спеціального регулювання процедури внесення змін до колективних договорів в освітньому законодавстві; виявлено правову лакуну, що заповнюється субсидіарним застосуванням статті 14 Закону «Про колективні договори і угоди»; доведено правомірність спрощених процедур, встановлених локальними актами ЗВО; спростовано можливість застосування норм цивільного права через публічно-правову природу колективних договорів. **Обговорення:** обґрунтовано необхідність законодавчого врегулювання критеріїв розмежування суттєвих та несуттєвих змін для забезпечення правової визначеності та розвитку інституту соціального діалогу в освітній сфері.

Ключові слова: правосуб'єктність; заклади вищої освіти; колективний договір; делегування повноважень; спрощені процедури; робочі комісії; соціальний діалог; правова лакуна; субсидіарне застосування; компаративний аналіз.

Постановка проблеми та її актуальність. Динамічний розвиток закладів вищої освіти в умовах автономії вимагає оперативного внесення коректив до локальних актів, зокрема колективних договорів. На практиці ЗВО широко застосовують спрощені процедури внесення змін через робочі комісії, проте правомірність таких підходів викликає дискусію в правовій доктрині.

Особливу складність представляють ситуації, коли виникає потреба у внесенні технічних або незначних змін до колективного договору. Наприклад, при зміні штатного розпису ЗВО (заміна посади фахівця на техніка або інженера 2-ї категорії на інженера 1-ї категорії) може виникнути необхідність коригування переліків посад, що мають право на додаткову відпустку за

особливий характер праці. Відповідно до статті 8 Закону України «Про відпустки», «щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою» [1], що обумовлює необхідність внесення змін до колективного договору при кожному коригуванні штатного розпису. Водночас, офіційна позиція державних органів передбачає, що «зміни й доповнення до колективного договору підлягають обговоренню трудовим колективом чи його органом та погоджуються з представниками сторін, що брали участь в укладенні договору» [2]. Застосування повної процедури

внесення змін через конференцію трудового колективу для таких технічних коректив створює надмірне адміністративне навантаження та гальмує оперативність управління.

Центральним питанням є визначення меж правосуб'єктності різних органів ЗВО при внесенні змін до колективних договорів в умовах, коли спеціальне освітнє законодавство не містить чіткого регулювання відповідних процедур. Це створює правову невизначеність щодо допустимості делегування повноважень і можливості відступу від загальних процедур, встановлених трудовим законодавством. Актуальність проблеми посилюється необхідністю балансування принципів демократичного управління з потребами ефективного адміністрування освітніх установ.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Питання правосуб'єктності в трудових відносинах досліджували М. Л. Смолярова та А. С. Бодзьяк, які зазначили: «Багато суперечностей виникає у визначенні сторін колективного договору... профспілкові організації мають більшу перевагу в представництві інтересів трудового колективу» [3]. Д. В. Приміч звертав увагу на процедурні проблеми: «Закон України «Про колективні договори і угоди» чітко не визначає принципи, сторони колективних переговорів, не вирішує питання про визначення повноваженого представництва сторін» [4]. У міжнародному контексті підкреслюється, що «соціальний діалог передбачає процес консультацій, переговорів та/або обміну інформацією між роботодавцями, працівниками та/або їхніми відповідними організаціями» [5], при цьому «не існує універсальної моделі соціального діалогу, оскільки його форма має відповідати різноманіттю національних обставин і характеристик» [5]. Європейський досвід демонструє різні підходи до делегування повноважень, зокрема французькі правознавці встановлюють, що «дійсність делегування повноважень ґрунтується на трьох критеріях» [6]. Однак питання правомірності спрощених процедур при відсутності спеціального регулювання залишається недостатньо дослідженим.

Мета статті полягає у з'ясуванні правомірності спрощених процедур внесення змін до ло-

кальних актів ЗВО при відсутності спеціального правового регулювання та обґрунтуванні принципів субсидіарного застосування норм трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Правова природа колективного договору в системі ЗВО

Колективний договір має особливу правову природу, що кардинально відрізняється від класичних цивільно-правових відносин. Як слушно зазначають дослідники, «функція, яку виконують правочини й цивільно-правові договори, значно відрізняється від тієї, яку виконують колективні договори та угоди» [3]. Ця принципова відмінність є ключовою для розуміння неможливості механічного застосування норм цивільного права до колективно-договірних відносин.

Специфіка ЗВО полягає у складній системі органів управління, що включає адміністрацію, органи громадського самоврядування та представницькі органи працівників. Закон України «Про вищу освіту» встановлює особливу роль вищого колегіального органу громадського самоврядування, який «затверджує правила внутрішнього розпорядку закладу вищої освіти і колективний договір» [6]. Однак ця норма стосується виключно процедури первісного затвердження колективного договору, не регулюючи питання внесення подальших змін.

Правова лакуна та субсидіарне застосування норм права

Детальний аналіз спеціального законодавства виявляє відсутність норм, що регулювали б процедуру внесення змін до колективних договорів ЗВО. Стаття 39 Закону «Про вищу освіту» регулює лише компетенцію вищого колегіального органу щодо затвердження (первісного) колективного договору, але не містить вказівок щодо процедури внесення змін до вже затвердженого документа.

За таких обставин виникає правова лакуна, яка відповідно до загальних принципів права заповнюється субсидіарним застосуванням загальних норм. Стаття 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлює: «Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку,

визначеному колективним договором, угодою» [7].

Ця норма має генеральний характер і надає сторонам колективного договору право самостійно визначати процедуру внесення змін. При відсутності спеціального регулювання в освітньому законодавстві саме ця загальна норма підлягає застосуванню на підставі принципу субсидіарності.

Принципи подолання колізій та правова визначеність

Важливим аспектом є застосування принципів подолання колізій норм права, закріплених у Законі України «Про правотворчу діяльність». Відповідно до статті 66 цього закону, «у разі виявлення колізії між нормативно-правовими актами рівної юридичної сили пріоритет у застосуванні мають норми, що містяться в нормативно-правових актах спеціального законодавства України» [8]. Проте у випадку з колективними договорами ЗВО спеціальне освітнє законодавство взагалі не регулює процедуру внесення змін, що обумовлює необхідність звернення до загальних норм трудового права.

Аналіз практики закладів вищої освіти України

Дослідження локальних актів провідних ЗВО України демонструє широке застосування диференційованих процедур внесення змін до колективних договорів. Наприклад, колективний договір КАІ передбачає: «Зміни і доповнення до Колективного договору, що поліпшують раніше діючі норми та положення договору, а також зміни, що є несуттєвими, схвалюються робочою комісією» [9].

Аналогічний підхід застосовує КНЕУ: «У разі необхідності внесення змін і доповнень, що поліпшують становище працівників... можна застосовувати спрощену процедуру їх узгодження шляхом обговорення і затвердження на Робочій комісії» [10].

У НТУ «Дніпровська політехніка» зміни вносяться «спільним рішенням Вченої ради та профкому» [11], а у НУ «Львівська політехніка» «за спільною ухвалою адміністрації та профкому» [12] без обов'язкового залучення конференції трудового колективу, що також становить

відносно спрощену процедуру порівняно з первісним затвердженням.

Ця практика правомірна, оскільки ґрунтується на положеннях статті 14 Закону України «Про колективні договори і угоди», яка дозволяє встановлювати порядок внесення змін безпосередньо в колективному договорі.

Компаративний аналіз міжнародного досвіду делегування повноважень

Міжнародний досвід підтверджує правомірність диференційованих підходів до управління трудовими відносинами. Європейська практика демонструє, що засоби варіюються залежно від предмета діалогу, підкреслюючи необхідність адаптації процедур до специфіки конкретних питань.

Ірландський досвід інституційного управління

Ірландська практика управління публічними органами встановлює чіткі принципи делегування повноважень. Зокрема, підкреслюється, що «публічний орган може діяти або здійснювати свої функції й повноваження лише через фізичних осіб або групу осіб, які входять до складу цього органу» [13]. При цьому «публічний орган залишається відповідальним за здійснення будь-яких функцій чи повноважень делегатом» [13], що забезпечує збереження контрольних функцій.

Важливим є принцип формалізації: «будь-яке рішення з цього приводу слід належним чином документувати» [13]. Цей підхід узгоджується з потребами ЗВО у встановленні чітких процедур делегування повноважень щодо внесення змін до колективних договорів.

Французька доктрина делегування повноважень

Французька правова система встановлює три критерії правомірності делегування: «компетентність делегата, достатній авторитет... наявність відповідних ресурсів» [6]. Для ЗВО це означає необхідність забезпечення робочих комісій відповідною експертизою, повноваженнями та ресурсами для ефективного виконання делегованих функцій.

Крім того, французька практика наголошує на необхідності формалізації: «кожен тип делегування має формалізуватися письмово, щоб

уникнути непорозумінь і гарантувати чіткий розподіл відповідальності» [13, с. 1]. Це підтверджує доцільність закріплення процедур делегування безпосередньо в колективних договорах ЗВО.

Американський досвід університетського управління

Американський досвід демонструє можливість поєднання принципів автономії та колективних переговорів. Як зазначається, «колективний договір може бути використаний для підвищення ефективності органів управління викладацького складу шляхом розширення сфер їхньої компетенції, визначення їхніх повноважень та посилення їхнього голосу» [14, с. 313].

При цьому підкреслюється: «колективний договір не повинен замінювати, а навпаки – гарантувати ефективність традиційних форм спільного управління» [14, с. 313]. Це узгоджується з підходом українських ЗВО, які зберігають роль конференцій трудових колективів для суттєвих змін, делегуючи повноваження щодо технічних коректив робочим комісіям.

Німецький досвід формалізації делегування

Німецька практика університетського управління підкреслює необхідність формального акту делегування: «якщо роботодавець має намір передати свої первинні обов'язки щодо охорони праці деканам та викладачам, це вимагає акту делегування» [15]. Цей підхід є релевантним для українських ЗВО при встановленні процедур делегування повноважень щодо внесення змін до колективних договорів.

Неправомірність застосування норм цивільного права

Окремого розгляду потребує питання можливості застосування статті 654 ЦК України («Зміна або розірвання договору вчиняється в такій самій формі, що й договір») до колективно-договірних відносин із урахуванням положень статті 9 цього Кодексу, яка встановлює субсидіарний характер застосування цивільного законодавства до трудових відносин – «якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства» [16].

Трудові відносини, включаючи порядок укладення та зміни колективних договорів, де-

тально врегульовані спеціальним законодавством. Більше того, як встановлено дослідженнями, колективні договори мають публічно-правову природу [3], що принципово відрізняє їх від цивільно-правових договорів, до яких застосовується стаття 654 ЦК України.

Таким чином, спроби обґрунтування необхідності дотримання первісної форми затвердження при внесенні змін через норми цивільного права є методологічно некоректними.

Проблематика управління гнучкими формами праці в університетах

Сучасні виклики управління ЗВО включають необхідність адаптації до гнучких форм організації праці. Як зазначають дослідники, «запровадження гнучких форм роботи дозволяє роботодавцям залучати та утримувати висококваліфікованих працівників» [17, с. 2], що особливо актуально для університетів в умовах конкуренції за талановитих науково-педагогічних працівників.

При цьому важливою є «формалізація умов, чинні рамки яких можуть бути інституційно закріплені в службовій угоді між роботодавцем і працівниками» [18, с. 11]. Це обумовлює необхідність оперативного внесення змін до колективних договорів при запровадженні нових форм організації праці, що додатково підкреслює актуальність спрощених процедур для несуттєвих змін.

Рекомендації щодо правового врегулювання

Для забезпечення правової визначеності та розвитку ефективних механізмів управління ЗВО доцільно:

1. Законодавче закріплення критеріїв розмежування суттєвих та несуттєвих змін до колективних договорів ЗВО з можливістю застосування спрощених процедур для останніх.

2. Встановлення обов'язкових елементів спрощених процедур: письмова фіксація делегування повноважень, визначення меж компетенції робочих комісій, процедури контролю з боку вищих колегіальних органів.

3. Розроблення методичних рекомендацій для ЗВО щодо оптимальних моделей внутрішнього регулювання процедур внесення змін до локальних актів з урахуванням специфіки освітньої діяльності.

Висновки. Проведене дослідження встановило відсутність спеціального правового регулювання процедури внесення змін до колективних договорів ЗВО в освітньому законодавстві. Стаття 39 Закону «Про вищу освіту» регулює виключно процедуру первісного затвердження колективного договору, не поширюючись на подальші зміни [6].

За таких обставин правомірним є субсидіарне застосування статті 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» [7], яка надає сторонам право встановлювати порядок внесення змін у самому договорі. Спрощені процедури, запроваджені провідними ЗВО України, відповідають вимогам чинного законодавства.

Спроби застосування норм цивільного права (зокрема, статті 654 ЦК України) до колективно-договірних відносин є неправомірними через публічно-правову природу таких відносин та наявність спеціального правового регулювання.

Європейський досвід підтверджує допустимість диференціації процедур залежно від характеру змін при дотриманні принципів компетентності, формалізації та збереження контрольних функцій.

Подальший розвиток правового регулювання потребує законодавчого врегулювання критеріїв розмежування суттєвих та несуттєвих змін для забезпечення *правової визначеності* та ефективного функціонування системи *соціального діалогу* в освітній сфері.

Література

1. Про відпустки: Закон України від 15 лист. 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 03.12.2025).

2. Міністерство соціальної політики України. Роз'яснення щодо порядку внесення змін до колективних договорів: лист від 28 груд. 2017 р. № 568/0/22-17/134. URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/pisma/minsocpoliti/schodo-nadannya-roz-1036391.html> (дата звернення: 03.12.2025).

3. Смолярова М.Л., Бодзяк А.С. Проблеми трудового законодавства в контексті регулювання правової регламентації колективних дого-

ворів. Юридичний науковий електронний журнал. 2020. № 1. С. 104–107.

4. Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладання колективних договорів у міжнародних актах та законодавстві України. Актуальні проблеми держави і права. 2010. № 52. С. 126–131.

5. International Organisation of Employers. Social Dialogue and Tripartism: Rationale and Meaning. Geneva, 2003. 10 p.

6. Про вищу освіту: Закон України від 01 лип. 2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 03.12.2025).

7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 лип. 1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 03.12.2025).

8. Про правотворчу діяльність: Закон України від 24 серп. 2023 р. № 3354-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text> (дата звернення: 03.12.2025).

9. Колективний договір між адміністрацією, трудовим колективом та студентським колективом Державного некомерційного підприємства «Державний університет «Київський авіаційний інститут» на 2024–2025 роки. URL: <https://nau.edu.ua/site/variables/news/2024/12/Kolektyvny%20dohovir%202024-2025.pdf> (дата звернення: 03.12.2025).

10. Колективний договір між роботодавцем та Первинною профспілковою організацією ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» на 2025–2027 роки. URL: <https://drive.google.com/file/d/1MQC8xUejcl9fvI1sqfUW7vq63mGX9mit/view> (дата звернення: 03.12.2025).

11. Колективний договір між роботодавцем та трудовим колективом Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» на 2020–2022 роки. URL: https://old.nmu.org.ua/content/activity/us_documents/%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B4%D0%BE%D0%B32020-2022%20%D0%BD%D0%B0%2028_10_2021.pdf (дата звернення: 03.12.2025).

12. Колективний договір Національного університету «Львівська політехніка» на 2025–2027 роки. URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/>

2023/pages/22223/kolektivniy-dogovir-2025zatverdzeno300125.pdf (дата звернення: 03.12.2025);

13. Editions Tissot. Délégation de pouvoirs: définition. *Lexique droit du travail*, 2022. 4 p. URL: <https://editions-tissot.fr/guide/definition/delegation-de-pouvoir> (дата звернення: 03.12.2025).

14. American Association of University Professors. Statement on Academic Government for Institutions Engaged in Collective Bargaining. AAUP, Policy Documents and Reports, 12th ed. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2025. P. 313-314. URL: https://www.aup.org/sites/default/files/2025-07/Statement_on_Academic_Government_for_Institutions_Engaged_in_Collective_Bargaining.pdf (дата звернення: 03.12.2025).

15. Delegation von Arbeitsschutzpflichten an Universitäten. *Wissenschaftsrecht: Zeitschrift für deutsches und europäisches Wissenschaftsrecht*. 2016. S. 1082.

16. Цивільний кодекс України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 03.12.2025).

17. Chandler M.K., Chiang C.-S. Management rights issues in collective bargaining in higher education. *Journal of Collective Bargaining in the Academy*. 1973. Article 18. URL: <https://thekeep.eiu.edu/jcba/vol0/iss1/18> (дата звернення: 03.12.2025).

18. Rubin M. Collective bargaining agreements: An untapped pathway for educators to advocate for students with disabilities. *Public Interest Law Reporter*. 2024. № 29(2). Article 10. URL: <https://lawcommons.luc.edu/pilr/vol29/iss2/10> (дата звернення: 03.12.2025).

References

1. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 № 504/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 03.12.2025).

2. Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy. Roziasnennia shchodo poriadku vnesennia zmin do kolektyvnykh dohovoriv: lyst vid 28.12.2017 № 568/0/22-17/134. URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/pisma/minsocpolitiki/>

schodo-nadannya-roz-1036391.html (дата звернення: 03.12.2025).

3. Smoliarova M.L., Bodziak A.S. Problemy trudovoho zakonodavstva v konteksti rehuliuвання pravovoi rehlamentatsii kolektyvnykh dohovoriv. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*. 2020. № 1. S. 104–107.

4. Prymich D.V. Pravo na kolektyvni perehovory i ukladannia kolektyvnykh dohovoriv u mizhnarodnykh aktakh ta zakonodavstvi Ukrainy. *Aktualni problemy derzhavy i prava*. 2010. № 52. S. 126–131.

5. International Organisation of Employers. Social Dialogue and Tripartism: Rationale and Meaning. Geneva, 2003. 10 p.

6. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 03.12.2025).

7. Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 03.12.2025).

8. Pro pravotvorchu diialnist: Zakon Ukrainy vid 24.08.2023 № 3354-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text> (дата звернення: 03.12.2025).

9. Kolektyvnyi dohovir mizh administratsiieiu, trudovym kolektyvom ta studentskym kolektyvom Derzhavnogo nekomertsiinoho pidpriemstva «Derzhavnyi universytet «Kyivskiy aviatsiinyi instytut» na 2024–2025 roky. URL: <https://nau.edu.ua/site/variables/news/2024/12/Kolektyvnyi%20dohovir%202024-2025.pdf> (дата звернення: 03.12.2025).

10. Kolektyvnyi dohovir mizh robotodavtsem ta Pervynnoiu profspilkovoiu orhanizatsiieiu DVNZ «Kyivskiy natsionalnyi ekonomichnyi universytet imeni Vadyma Hetmana» na 2025–2027 roky. URL: <https://drive.google.com/file/d/1MQC8xUejc19fvI1sqfUW7vq63mGX9mit/view> (дата звернення: 03.12.2025).

11. Kolektyvnyi dohovir mizh robotodavtsem ta trudovym kolektyvom Natsionalnogo tekhnichnogo universytetu «Dniprovska politehnika» na 2020–2022 roky. URL: https://old.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B4%D0%BE%D0%B32020-

2022%20%D0%BD%D0%B0%2028_10_2021.pdf (data zvernennia: 03.12.2025).

12. Kolektyvnyi dohovor Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika» na 2025–2027 roky. URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2023/pages/22223/kolektivniy-dogovir-2025zatverdzheno300125.pdf> (data zvernennia: 03.12.2025).

13. Editions Tissot. Délégation de pouvoirs: définition. *Lexique droit du travail*, 2022. 4 p. URL: <https://editions-tissot.fr/guide/definition/delegation-de-pouvoir> (data zvernennia: 03.12.2025).

14. American Association of University Professors. Statement on Academic Government for Institutions Engaged in Collective Bargaining. AAUP, Policy Documents and Reports, 12th ed. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2025. P. 313-314. URL: https://www.aaup.org/sites/default/files/2025-07/Statement_on_Academic_Government_for_Institutions_Engaged_in_Collective_Bargaining.pdf (data zvernennia: 03.12.2025).

15. Delegation von Arbeitsschutzpflichten an Universitäten. *Wissenschaftsrecht: Zeitschrift für deutsches und europäisches Wissenschaftsrecht*. 2016. S. 1082.

16. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy vid 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (data zvernennia: 03.12.2025).

17. Chandler M.K., Chiang C.-S. Management rights issues in collective bargaining in higher education. *Journal of Collective Bargaining in the Academy*. 1973. Article 18. URL: <https://thekeep.eiu.edu/jcba/vol0/iss1/18> (data zvernennia: 03.12.2025).

18. Rubin M. Collective bargaining agreements: An untapped pathway for educators to advocate for students with disabilities. *Public Interest Law Reporter*. 2024. № 29(2). Article 10. URL: <https://lawcommons.luc.edu/pilr/vol29/iss2/10> (data zvernennia: 03.12.2025).

PROBLEMS OF LEGAL CAPACITY IN AMENDING LOCAL ACTS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

State University «Kyiv Aviation Institute»
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine
E-mail: jd@kai.edu.ua

Purpose: this study aims to examine the legitimacy of simplified procedures for amending collective agreements at higher education institutions (HEIs) in the absence of specific legal regulation and to substantiate the subsidiary application of general labor legislation norms. **Methods:** the research employs systematic analysis of legal norms, comparative legal analysis of European delegation practices, and analysis of local acts from leading Ukrainian HEIs. **Results:** the study establishes the absence of specific regulation regarding amendment procedures for collective agreements in educational legislation and identifies a legal lacuna filled through subsidiary application of Article 14 of the Law «On Collective Agreements and Accords». The research validates the legitimacy of simplified procedures established by HEI local acts and refutes the applicability of civil law norms due to the public law nature of collective agreements. Analysis of practices from leading Ukrainian universities demonstrates widespread use of differentiated amendment procedures through working commissions for minor or technical changes. Comparative analysis of international experience (Ireland, France, USA, Germany) confirms the legitimacy of delegation principles when formal requirements are met. **Discussion:** the findings substantiate the necessity of legislative regulation establishing criteria for distinguishing between substantial and non-substantial amendments to ensure legal certainty and develop social dialogue mechanisms in the educational sector. The study recommends: 1) legislative consolidation of criteria for categorizing amendments; 2) establishing mandatory elements for simplified procedures including written formalization of delegated authority; 3) developing methodological guidelines for HEIs on optimal models of internal regulation.

Key words: legal capacity; higher education institutions; collective agreement; delegation of powers; simplified procedures; working commissions; social dialogue; legal lacuna; subsidiary application; comparative analysis.

Стаття надійшла до редакції 09.12.2025