



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ _____

На № 194/0/2-18/01-046 від 21.02.2018

**Івано-Франківська обласна
державна адміністрація**

Про реєстрацію Територіальної угоди

Повідомляємо, що Територіальна угода між Івано-Франківською обласною державною адміністрацією, Івано-Франківським обласним об'єднанням організацій роботодавців та Радою профспілок Івано-Франківської області на 2018–2020 роки (далі – Угода) зареєстрована Мінсоцполітики 14.03.2018 за № 8.

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.

Пункт 5.7 доопрацювати в частині контролю за дотриманням положень колективних договорів, норм Генеральної та галузевих угод, оскільки статтю 15 Закону України „Про колективні договори і угоди” встановлено, що контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Підрозділи Угоди, якими визначені зобов'язання Сторони роботодавців, доопрацювати з урахуванням повноважень Івано-Франківського обласного об'єднання організацій роботодавців та підприємств, інтереси яких воно представляє.

У Розділі II Угоди передбачити положення щодо сприяння у вирішенні питань:

запровадження суб'єктами господарювання програм та стандартів соціальної відповідальності бізнесу, створення галузевих та корпоративних фондів професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з дотриманням положень Закону України „Про державну допомогу суб'єктам господарювання”;

проведення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у період їх неповної зайнятості.



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
4885/0/2-18/24 від 14.03.2018



У тексті Угоди слово „інвалід” в усіх відмінках і формах числа змінити словами „особа з інвалідністю” у відповідних відмінках і формах числа, у зв'язку з прийняттям Законів України „Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї” та „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України”.

Крім того, відповідно до абзацу 5 Загальних положень Угоди та статті 9 Закону України „Про колективні договори і угоди” вказати дату підписання Угоди.

Додаток: на 21 арк. у 3 прим.

Державний секретар



В. Іванкевич



Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України

Реєстраційний номер 8 від 14 березня 2018 р.

Рекомендації
реєструючого органу № 4885/0/2-18/24 від 14.03.2018
(вихідний номер і дата надсилання листа)

Уповноважена особа
реєструючого органу


(підпис) (ініціали та прізвище)



ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА
між Івано-Франківською обласною державною
адміністрацією, Івано-Франківським обласним
об'єднанням організацій роботодавців та
Радою профспілок Івано-Франківської області
на 2018-2020 роки

м. Івано-Франківськ
2018

**Територіальна угода
між Івано-Франківською обласною державною адміністрацією,
Івано-Франківським обласним об'єднанням організацій роботодавців та
Радою профспілок Івано-Франківської області
на 2018-2020 роки**

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Територіальна угода (далі – Угода) укладена відповідно до законів України “Про соціальний діалог в Україні”, “Про колективні договори і угоди” та інших нормативно-правових актів між Івано-Франківською обласною державною адміністрацією (далі – Сторона органів виконавчої влади), Івано-Франківським обласним об'єднанням організацій роботодавців (далі – Сторона роботодавців) та Радою профспілок Івано-Франківської області (далі – профспілкова Сторона), що надалі іменуються Сторонами, з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин та забезпечення конституційних прав і гарантій працівників та власників, подальшого розширення співробітництва Сторін, спрямованого на розвиток виробництва в області.

Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: дотримання норм законодавства; паритетності представництва; повноважності представників Сторін; рівноправності Сторін у свободі вибору і обговоренні питань, які складають зміст Угоди; добровільності сторін в прийнятті на себе зобов'язань; взаємної конструктивності, консультативності та аргументованості в ході укладання цієї Угоди чи при внесенні змін або доповнень до неї; систематичності контролю і відповідальності за виконання зобов'язань.

Сторони сприятимуть включенню основних положень Угоди до комплексних та цільових програм економічного і соціального розвитку області, домагатимуться фінансового забезпечення цих положень при формуванні проектів місцевих бюджетів.

Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на підприємства, установи та організації всіх форм власності, які перебувають у сфері дії Сторін, що уклали Угоду, і є обов'язковими для виконання Сторонами. Сторони домовились застосовувати положення Угоди у сфері праці як мінімальні гарантії при укладанні колективних договорів.

Угода набирає чинності з дати підписання її Сторонами і діє до укладання нової або перегляду цієї Угоди. Переговори щодо укладання нової Угоди розпочинаються не раніше, як за три місяці до закінчення терміну дії цієї Угоди, за ініціативою однієї із Сторін.

Зміни до Угоди вносяться після попередніх переговорів, за взаємною згодою Сторін.

Жодна із Сторін, що уклали цю Угоду, не може впродовж встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення та норми.

РОЗДІЛ І

Розвиток виробництва

З метою створення умов для стійкого розвитку економіки та формування позитивного інвестиційного іміджу області, стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу, розвитку сільських територій

Сторони домовилися:

1.1. Визначити на обласному рівні пріоритетними галузі економіки з метою підтримки та підвищення конкурентоспроможності товарів та послуг, які виготовляються і надаються виробниками області.

1.2. Розробляти програми економічного і соціального розвитку області відповідно до вимог чинного законодавства з урахуванням пропозицій і рекомендацій Сторін соціального діалогу.

1.3. Створювати сприятливі умови для активізації підприємницької діяльності, залучення інвестицій шляхом забезпечення стабільності, прозорості, збалансованості та ефективності регіональної економічної політики.

1.4. Вживати заходів щодо недопущення збитковості підприємств та попередження їх банкрутства.

1.5. Вживати заходів щодо надання, у разі необхідності, підприємствам, установам, організаціям комунальної власності фінансової підтримки.

1.6. Залучати представників профспілок до участі в процесах приватизації і реструктуризації підприємств, установ, організацій, в тому числі до роботи комісій з приватизації та ліквідації суб'єктів господарювання.

Сторона органів виконавчої влади зобов'язується:

1.7. За участю соціальних партнерів розробляти і реалізовувати програму соціально-економічного та культурного розвитку області, а також бюджету області відповідно до вимог чинного законодавства.

1.8. Сприяти щорічному зростанню обсягів виробництва в області не менше, ніж 2,0 відсотки.

1.9. Сприяти активізації підприємницької діяльності шляхом фінансування інвестиційних проектів суб'єктів підприємництва, які передбачають створення нових робочих місць у пріоритетних галузях регіональної економіки.

1.10. Вживати заходів щодо відновлення виробництва та запобігання можливому банкрутству підприємств, які мають стратегічне значення для регіону та держави.

1.11. Впроваджувати, передбачені Регіональною цільовою програмою сприяння залученню інвестицій в економіку Івано-Франківської області на 2016-2020 роки, заходи з метою покращення інвестиційного клімату, формування умов для надходження додаткового капіталу в економіку області, реалізовувати нові інвестиційні проекти.

1.12. Сприяти впровадженню виробництва продукції харчової та переробної промисловості, сертифікованої за європейськими стандартами.

1.13. При приватизації державних цілісних майнових комплексів і передачі їх в оренду сприяти в межах компетенції включенню представників профспілок до складу відповідних комісій.

1.14. В межах компетенції сприяти включенню представників профспілок до проведення перевірок стану виконання умов договорів купівлі-продажу державного майна, укладених у процесі приватизації, в частині виконання його покупцями соціального пакету зобов'язань, та у разі виявлення порушень таких умов вживати визначених законодавством заходів.

1.15. Надавати профспілковим організаціям безоплатно інформацію про стан виконання покупцями державного майна зобов'язань за договорами купівлі-продажу стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці, збереження соціальних об'єктів та з інших питань соціально-трудових відносин.

Сторона роботодавців зобов'язується:

1.16. Розробляти програми стабілізації і розвитку виробництва на підприємствах, передбачати в них заходи щодо зниження збитковості і підвищення конкурентоспроможності, а також соціального розвитку та захисту працівників, забезпечувати їхню реалізацію.

1.17. Забезпечувати на підприємствах усіх форм власності дотримання норм чинного законодавства, що стосуються господарської діяльності, виконання зобов'язань перед бюджетом і державними позабюджетними фондами.

1.18. Інформувати профспілки, колективи підприємств про очікувану приватизацію або проведення ліквідації, реорганізації підприємств, забезпечуючи при цьому виконання заходів щодо соціального захисту працівників, норм і положень галузевих угод, що діють на них, цієї угоди, а також колективних договорів.

1.19. Вживати заходів з фінансового оздоровлення підприємств-боржників. За участю представників профспілок розглядати плани санації збиткових підприємств у частині соціально-трудових відносин. Сприяти включенню представників профспілок до участі в роботі комісій з приватизації, реорганізації, реструктуризації та ліквідації суб'єктів господарської діяльності, особливо тих, де є заборгованість із заробітної плати.

1.20. Вживати заходів щодо забезпечення своєчасної і повної сплати підприємствами, установами, організаціями області податків і зборів згідно із законодавством та єдиного соціального внеску.

1.21. Ініціювати внесення змін до законодавства, що стосуються актуальних питань діяльності бізнесу, економічної, фінансової, тарифної та податкової політики.

Профспілкова сторона зобов'язується:

1.22. Забезпечувати участь профспілок у розробці соціально-економічних програм, обласного та місцевих бюджетів.

1.23. Ініціювати укладення колективних договорів на підприємствах усіх форм власності та включати до них положення щодо:

- умов підвищення конкурентоспроможності підприємств;
- реалізації прав найманих працівників та профспілкових органів щодо участі в управлінні виробництвом шляхом роботи у зборах акціонерів, зборах засновників, наглядових радах, інших органах управління;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємств;
- надання інформації профспілковим комітетам підприємств, які мають заборгованість із заробітної плати, про причини виникнення заборгованості та заходи, які вживаються для її погашення.

1.24. Здійснювати контроль за дотриманням роботодавцями чинного законодавства у сфері соціально-економічних відносин, законодавства про працю відповідно до повноважень, передбачених Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, а також за своєчасною розробкою і виконанням заходів щодо соціального захисту працівників у випадках очікуваної ліквідації підприємств, установ і організацій.

РОЗДІЛ II

Зайнятість населення

З метою забезпечення гарантій зайнятості населення області, розвитку трудового потенціалу у відповідності з потребами економіки та реалізації узгодженої політики на ринку праці

Сторони домовилися:

2.1. Консолідувати зусилля всіх Сторін угоди для виконання завдань Програми зайнятості населення області.

2.2. Здійснювати постійний моніторинг показників попиту і пропозиції на ринку праці області у професійно-кваліфікаційному та адміністративно-територіальному розрізах, вносити зміни у відповідності до потреб.

2.3. Не допускати зниження середньооблікової чисельності працюючих, зайнятих в усіх сферах економічної діяльності.

2.4. Створювати умови для забезпечення першим робочим місцем випускників профтехучилищ та вищих навчальних закладів на підприємствах, в установах і організаціях області.

2.5. З метою реалізації права громадян на продуктивну зайнятість сприяти зростанню рівня зайнятості населення у віці 15-70 років щорічно не менше, ніж на 0,2 відс. та доведення його до 54,7 відс. у 2020 році; зниженню рівня безробіття, визначеного за методологією МОП, (у відсотках до економічно активного населення у віці 15-70 років) не менше 0,2 відс. щороку.

2.6. З метою збереження закладів професійно-технічної освіти вживати заходів щодо забезпечення їхнього фінансування.

2.7. Створювати умови для забезпечення підвищення кваліфікації працівників не менше одного разу на п'ять років (обсяги професійного

навчання працівників та загальні витрати коштів на такі цілі визначати у колективних договорах).

2.8. Надавати пропозиції щодо формування державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці.

2.9. Щомісяця здійснювати комплексне вивчення стану ринку праці в області. Питання зайнятості розглядати на засіданнях обласного координаційного комітету сприяння зайнятості населення, при необхідності вживати додаткових заходів для забезпечення зайнятості.

2.10. Проводити ярмарки вакансій з метою популяризації професій та легальної зайнятості.

Сторона органів виконавчої влади зобов'язується:

2.11. Підвищувати конкурентоспроможність незайнятого населення на ринку праці, в першу чергу молоді, шляхом удосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з професій, які користуються попитом на ринку праці, в таких напрямках:

- розвиток матеріально-технічного та методичного забезпечення системи професійного навчання;

- створення умов для надання виробничої бази для проходження учнями закладів професійно-технічної освіти та студентами вищих навчальних закладів виробничої практики;

- впровадження прогресивних технологій навчання, зокрема модульних, індивідуальних програм, навчання за заявками роботодавців, впровадження дуальної форми навчання;

- забезпечення організації перекваліфікації вивільнених працівників.

2.12. Вживати заходів з виявлення і запобігання нелегального найму працівників, тіньової зайнятості, легалізації трудових відносин, а також недопущенню застосування нестандартних форм зайнятості працівників, що суперечать трудовому законодавству України.

2.13. Сприяти розширенню сфери застосування праці у сільській місцевості, в тому числі за рахунок розвитку фермерства, сімейного бізнесу, зеленого туризму, економічного стимулювання роботодавців, що створюють робочі місця в сільській місцевості.

2.14. Забезпечувати видатки на фінансування професійно-технічних навчальних закладів, інших закладів, які здійснюють підготовку робітничих кадрів та вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації відповідно до вимог бюджетного законодавства.

Сторона роботодавців зобов'язується:

2.15. Проводити попереднє фінансово-економічне обґрунтування підстав змін в організації виробництва і праці підприємств, що можуть стати причиною масового вивільнення працівників, а в разі їх неминучості – використовувати з стороною органів виконавчої влади та профспілками всі можливості для зведення їх кількості до мінімуму.

2.16. Проводити модернізацію застарілих та створення нових реальних високопродуктивних робочих місць на підприємствах області з урахуванням фінансових можливостей підприємств.

2.17. Приймати рішення про зміни в організації виробництва і праці, які можуть призвести до скорочення чисельності працівників, лише після попередніх консультацій з профспілковими органами не пізніше, ніж за три місяці до намічених дій, з їхнім економічним обґрунтуванням, а також із розробленими заходами щодо забезпечення зайнятості працівників, які вивільняються.

2.18. У випадках планового вивільнення працівників на підприємствах більш, ніж 5 відс. від загальної чисельності працівників, погоджувати це питання з обласними організаціями профспілок.

У разі відновлення виробництва забезпечувати повторне прийняття на роботу раніше вивільнених працівників.

2.19. Не допускати впродовж року вивільнення працівників, які є членами однієї сім'ї та працюють на одному підприємстві.

Профспілкова сторона зобов'язується:

2.20. Брати участь в розробці та реалізації обласних, міських і районних програм зайнятості населення та сприяти реалізації їхніх положень.

2.21. Через профспілкові інформаційні ресурси висвітлювати інформацію про ситуацію на ринку праці, рівень безробіття, можливості працевлаштування та професійного навчання, а також про прийняті нормативно-правові документи з питань зайнятості.

2.22. Ініціювати включення в колективні договори заходів щодо створення нових робочих місць, професійного навчання та перенавчання робітничих кадрів на виробництві, повторне прийняття на роботу вивільнених протягом року працівників.

2.23. Забезпечувати безкоштовну юридичну та консультативну допомогу членам профспілок з питань гарантій зайнятості; проводити в трудових колективах підприємств, установ і організацій навчання членів профспілок з питань застосування чинного законодавства щодо їхніх прав і гарантій.

2.24. Представляти інтереси працівників підприємства-боржника у комітеті кредиторів під час провадження справи про банкрутство.

2.25. Ініціювати включення до колективних договорів положень про недопущення використання аутсорсингу (залучення до виконання робіт сторонніх працівників, які не входять до штату підприємства).

Сторони рекомендують для включення до колективних договорів питань щодо:

2.26. Умов залучення представників профспілкових організацій до роботи в органах управління суб'єктів господарювання.

2.27. Передбачення зобов'язань щодо:

- заходів по створенню та збереженню кількості робочих місць;
- скорочення непродуктивних втрат робочого часу;

- стабілізації зайнятості (скорочення плинності кадрів);
- встановлення обсягів фінансування витрат на підвищення кваліфікації персоналу та граничні періоди обов'язкового проходження підвищення кваліфікації в навчальних закладах і на виробництві (не рідше одного разу на 5 років);
- заходів щодо підтримки молодих спеціалістів;
- умов відновлення наставництва, удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запровадження системи підтвердження кваліфікації за робітничими професіями.

РОЗДІЛ III

Оплата праці

З метою забезпечення справедливого розподілу результатів праці, реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати і її достатній рівень, задоволення потреб працівників на рівні вище за державні соціальні стандарти і соціальні гарантії, захисту споживчої вартості доходів працівників

Сторони домовилися:

3.1. Вживати заходів, спрямованих на щорічне підвищення рівня середньої заробітної плати в цілому по області темпами не нижчими, ніж у середньому по Україні.

3.2. Сприяти зростанню середньої заробітної плати на підприємствах і в організаціях позабюджетної сфери усіх форм власності, де її розмір не перевищує 1,5 мінімальної заробітної плати, згідно із положеннями галузевих угод з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.

3.3. Під час укладання колективних договорів рекомендувати підприємствам і організаціям позабюджетної сфери усіх форм власності встановлювати тарифну ставку робітника I розряду у розмірі:

- визначеному відповідною галузевою угодою, укладеною до набрання чинності Угодою;

- не нижче 110 відс. прожиткового мінімуму для працездатної особи, визначеного законом про Державний бюджет України на відповідний рік, для галузей, в яких не укладено галузеві угоди або положення укладених до набрання чинності Генеральною угодою галузевих угод (згідно з реєстром, розміщеним на сайті Міністерства соціальної політики України) не регулюють розмір тарифної ставки робітника I розряду.

3.4. Сприяти легалізації трудових відносин на підприємствах, в установах та організаціях області незалежно від організаційно-правових форм господарювання. Інформувати громадян про соціальні права працюючих та перспективи їх звуження внаслідок "неофіційного" заробітку.

3.5. Здійснювати постійний моніторинг за своєчасністю і повнотою виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску. У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоечасності або неповної

виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску вживати спільних оперативних заходів.

3.6. Надавати методичну і консультативну допомогу підприємствам, організаціям, установам, фізичним особам щодо застосування законодавчих і нормативних актів та відповідних наказів галузевих міністерств з питань оплати праці.

3.7. Проводити на підприємствах комунальної форми власності, які мають заборгованість із виплати заробітної плати, аналіз витрат на утримання адміністративно-господарського апарату.

3.8. Сприяти забезпеченню дотримання гендерної рівності в оплаті праці.

3.9. При формуванні обласного бюджету передбачати в повному обсязі кошти на фінансування закладів охорони здоров'я, освіти, культури, зокрема на заробітну плату, охорону праці не менше 0,2 відс. фонду заробітної плати, матеріальну допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки та всіх доплат і надбавок, встановлених нормативними актами та єдиною тарифною сіткою.

Сторона органів виконавчої влади зобов'язується:

3.10. Здійснювати в межах повноважень державний контроль за додержанням суб'єктами господарювання всіх форм власності державних мінімальних гарантій в оплаті праці.

3.11. Забезпечувати дотримання вимог частини четвертої статті 77 Бюджетного кодексу України щодо врахування у першочерговому порядку потреби в коштах на оплату праці працівників бюджетних установ відповідно до встановлених законодавством умов оплати праці та розміру мінімальної заробітної плати при затвердженні відповідних бюджетів.

3.12. Здійснювати планування та фінансування видатків із місцевих бюджетів, пов'язаних із стимулюванням працівників бюджетних установ, за умови забезпечення у повному обсязі за рахунок бюджетних коштів обов'язкових виплат із заробітної плати працівникам, інших соціальних виплат, у тому числі стипендій, та видатків на проведення розрахунків за комунальні послуги і енергоносії.

3.13. Сприяти проведенню своєчасних та в повному обсязі розрахунків з підприємствами, організаціями за виконані роботи, надані послуги відповідно до укладених договорів, замовниками яких є місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та бюджетні установи.

3.14. Визначати та реалізовувати заходи щодо легалізації заробітної плати працівників позабюджетного сектору економіки, в тому числі і малого бізнесу. Інформувати Сторони про факти використання нелегальної праці та відповідні вжиті санкції до роботодавців, які використовують працю без укладення трудового договору.

3.15. Здійснювати в межах компетенції контроль за станом погашення заборгованості із заробітної плати на підприємствах, в установах та організаціях області, вживати заходів щодо забезпечення її погашення.

3.16. Ініціювати в межах чинного законодавства розірвання контрактів з керівниками підприємств державної та комунальної форм власності, із вини яких допущені грубі порушення законодавства про працю, у тому числі – порушення термінів виплати заробітної плати.

3.17. Здійснювати усунення нерівності (за її наявності) в оплаті праці жінок і чоловіків на основі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній сфері, а також професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Сторона роботодавців зобов'язується:

3.18. Забезпечити своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати не рідше двох разів на місяць працівникам підприємств, установ та організацій усіх форм власності у конкретні строки, передбачені колективним договором.

3.19. У разі виникнення заборгованості із виплати заробітної плати в місячний термін розробити за погодженням з профкомом графік та заходи щодо її погашення, дотримуватися пропорційності у здійсненні цих виплат для всіх категорій працюючих, включаючи керівників.

3.20. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації відповідно до статті 45 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, а на вимогу працівника – відомості про нараховану і невиплачену йому заробітну плату відповідно до статті 31 Закону України “Про оплату праці”.

3.21. Рішення щодо змін та встановлення нових умов оплати праці працівників підприємств, установ і організацій приймати за узгодженням з профспілковими комітетами шляхом передбачення в колективних договорах відповідних норм згідно із чинним трудовим законодавством.

Профспілкова сторона зобов'язується:

3.22. Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати. Інформувати Сторони про випадки порушення законодавства на окремих підприємствах для вжиття необхідних заходів.

3.23. Надавати роз'яснення працівникам підприємств, установ, організацій щодо порядку примусового стягнення боргів із заробітної плати та інших виплат, а також негативних наслідків застосування неформальних форм оплати праці.

3.24. Захищати інтереси найманих працівників підприємств, установ, організацій щодо додержання чинного законодавства в питаннях оплати праці, в тому числі через механізм індивідуальних та колективних трудових спорів.

3.25. Ініціювати звернення до місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, відділення Національної служби посередництва і примирення в області щодо захисту права на своєчасне одержання заробітної плати працівників – членів профспілок, здійснювати представництво інтересів працівників у цих органах.

3.26. Здійснювати громадський контроль за додержанням встановлених чинним законодавством, галузевими угодами і колективними договорами норм з оплати праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності і у разі їх порушення ставити питання про притягнення до відповідальності винних посадових осіб.

3.27. При систематичному порушенні законодавства про оплату працю та невиконанні зобов'язань колективних договорів і угод з вини керівників підприємств, порушувати питання перед власниками та органами, що здійснюють управління майном таких підприємств, організацій і установ, щодо розірвання трудових договорів (контрактів) з керівниками.

3.28. Посилити захист прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Вживати ефективних заходів до повної ліквідації заборгованості із виплати заробітної плати. У разі виникнення на підприємстві, в організації та установі заборгованості із заробітної плати застосовувати до роботодавця передбачені законодавством заходи впливу з метою забезпечення ліквідації заборгованості у найкоротший термін з моменту її виникнення.

Сторони рекомендують для включення до колективних договорів питань щодо:

3.29. Визначення форм і систем оплати праці: норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови встановлення і розміри надбавок, доплат, виплати премій та інших заохочувальних, компенсаційних виплат і гарантій.

3.30. Встановлення на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності мінімальних гарантій в оплаті праці працівників не нижче норм, встановлених чинним законодавством, Генеральною, галузевими та цією угодами.

3.31. Передбачення положення, згідно з яким оптимальне співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) у середній заробітній платі працівників є не меншим, ніж визначене галузевими угодами.

3.32. Забезпечення дотримання вимог частини четвертої статті 77 Бюджетного кодексу України щодо врахування у першочерговому порядку потреби в коштах на оплату праці працівників бюджетних установ відповідно до встановлених законодавством умов оплати праці та розміру мінімальної заробітної плати під час затвердження відповідних бюджетів.

3.33. Передбачення здійснення заходів, спрямованих на збільшення частки заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг.

3.34. Розроблення норми щодо участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства.

3.35. Визначення конкретних зобов'язань щодо поліпшення стану нормування праці.

РОЗДІЛ IV

Охорона праці та здоров'я

З метою забезпечення належних умов, підвищення рівня безпеки та охорони праці

Сторони домовилися:

4.1. Забезпечувати реалізацію в області державної політики в сфері охорони праці, спрямованої на збереження життя та здоров'я працюючих.

4.2. Здійснювати постійний контроль за дотриманням на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності вимог законодавства про охорону праці.

4.3. Забезпечувати витрати на охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності або у фізичних осіб, які використовують найману працю, не менше 0,5 відс. фонду оплати праці за попередній рік.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації.

4.4. Забезпечувати Сторони соціального діалогу аналітично-статистичною інформацією щодо стану охорони праці, виробничого травматизму, оздоровлення згідно з законодавством про статистику.

Сторона органів виконавчої влади зобов'язується:

4.5. Проводити роз'яснювальну роботу зі створення системи управління охороною праці на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності.

4.6. Не рідше одного разу на рік розглядати стан охорони та умов праці на засіданнях колегіальних органів за участю представників профспілок та роботодавців, засіданні обласної тристоронньої соціально-економічної ради.

Сторона роботодавців зобов'язується:

4.7. Створити в кожному структурному підрозділі підприємства, установи, організації і на кожному робочому місці безпечні умови праці відповідно до вимог нормативних актів з охорони праці.

4.8. Впроваджувати у виробництво безпечні технології, нову техніку з метою створення здорових і безпечних умов праці.

4.9. Сприяти створенню служби охорони праці на підприємствах, в установах і організаціях відповідно до законодавства про охорону праці.

4.10. Забезпечувати працівників підприємств, установ, організацій необхідним спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до укладених колективних договорів.

4.11. Проводити атестацію робочих місць за умовами праці відповідно до вимог чинного законодавства. За результатами атестації встановити працівникам необхідні доплати та компенсації, розробити і здійснити

комплексні заходи щодо доведення робочих місць до нормативних вимог та виведення працюючих, у першу чергу жінок та неповнолітніх, з небезпечних та шкідливих виробництв.

4.12. Проводити контроль та аналіз стану охорони праці, аварійності, травматизму та захворюваності на підприємствах, в установах та організаціях. За результатами аналізу розробляти разом з профспілками заходи, спрямовані на поліпшення умов та охорони праці.

4.13. Забезпечувати представництво і участь у роботі комісій підприємств, установ, організацій з питань: охорони праці; атестації робочих місць за умовами праці; перевірки знань посадових осіб нормативних актів з охорони праці.

4.14. Надавати на запит первинних профспілкових організацій інформацію про здійснення на конкретних підприємствах, в установах, організаціях заходів щодо:

- належної організації соціально-побутового забезпечення працівників;
- проведення, згідно із законодавством України, медичних оглядів працівників та своєчасного і повного виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників;
- атестацій робочих місць та встановлення працівникам пільг та компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах праці.

Профспілкова сторона зобов'язується:

4.15. Здійснювати громадський контроль за додержанням роботодавцями законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, відновленням професійного здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити за результатами цього контролю відповідні подання керівникам підприємств, установ, організацій, державним контролюючим органам. Вживати заходів щодо недопущення використання несертифікованих засобів захисту.

4.16. Активізувати роботу представників профспілок з охорони праці, комісій профспілкових комітетів та громадських інспекторів за дотриманням правил охорони і безпеки праці.

4.17. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, розробці заходів щодо їхнього усунення.

4.18. Захищати права та законні інтереси працівників під час вирішення трудових спорів з питань умов та охорони праці, протидіяти безпідставному звинуваченню потерпілих, відмові роботодавця скласти акт встановленої форми.

4.19. Надавати членам профспілок безкоштовну правову допомогу з питань законодавства про охорону праці та проводити роз'яснювальну роботу.

Сторони рекомендують для включення до колективних договорів питань щодо:

4.20. Передбачати у розділі “Охорона праці та здоров’я”:

- зобов’язання роботодавця щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до законодавства України;
- перелік робіт, де через умови виробництва працівнику не можна встановити перерву для відпочинку і харчування, та передбачати створення можливостей для прийняття їжі працівниками, зайнятими на таких роботах;
- особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов’язана з обслуговуванням населення та об’єктів підвищеної небезпеки;
- заходи щодо запобігання виробничому травматизму та профілактики професійних захворювань.

4.21. Організації для працівників та представників профспілок на підприємстві, в організації чи установі необхідного навчання з питань охорони праці.

4.22. Організації для працівників навчання з питань своєчасного і кваліфікованого надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створення служб гігієни праці.

4.23. Безперешкодного доступу до робочих місць представників відповідної профспілки для здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці.

4.24. Недопущення притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їхнього життя чи здоров’я, життя та здоров’я інших людей.

4.25. Спрямування коштів на охорону праці в обсязі не менше законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці та коштів, визначених відповідною галузевою угодою.

4.26. Сприяння впровадженню системи управління охороною праці на підприємствах всіх форм власності, в тому числі управління ризиками.

РОЗДІЛ V

Правовий захист

Сторони домовилися:

5.1. Використовувати всі наявні можливості для запобігання та своєчасного вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), сприяти підприємствам, установам, організаціям в проведенні колективних переговорів та у вирішенні розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин.

5.2. Проводити моніторинг щодо виявлення гострих проблем на підприємствах, в установах, організаціях області, які можуть стати причиною

страйків, конфліктів. У випадку конфліктних ситуацій інформувати партнерів про наміри і дії щодо їх подолання та залучати спеціалістів відділення Національної служби посередництва і примирення до вирішення розбіжностей.

5.3. Створювати комісії з представників сторін для вивчення фактів порушення прав найманих працівників та профспілок на підприємствах, в установах, організаціях області.

5.4. Інформувати сторони про проведення зборів, круглих столів, зустрічей та інших заходів щодо соціально-економічних проблем з метою участі представників сторін в цих заходах.

5.5. Забезпечувати умови для здійснення на підприємствах області уповноваженими представниками профспілок громадського контролю за дотриманням законодавства про працю.

5.6. Забезпечувати дотримання встановленого алгоритму дій при створенні в об'єднаних територіальних громадах відповідних закладів охорони здоров'я із статусом юридичної особи та дотримуватись норм чинного трудового законодавства про працю при звільненні працівників амбулаторій та ФАПів з роботи у зв'язку з переведенням їх в установи, що будуть функціонувати на території ОТГ.

Сторона органів виконавчої влади зобов'язується:

5.7. Забезпечувати контроль за дотриманням посадовими особами підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності та господарювання, законодавства про працю, положень колективних договорів, норм Генеральної, галузевих та цієї угод. У випадку їх порушення вносити пропозиції про притягнення до адміністративної, дисциплінарної та кримінальної відповідальності, розірвання контрактів з керівниками, враховуючи пропозицію профспілок.

5.8. При перетворенні державних та комунальних закладів охорони здоров'я в комунальні неприбуткові підприємства дотримуватись принципу правонаступності та інших нормативно-правових актів з метою збереження кадрового потенціалу, недопущення скорочення робочих місць та дотримання норм захисту соціально-економічних та трудових прав працюючих.

Сторона роботодавців зобов'язується:

5.9. Сприяти укладанню колективних договорів на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форми власності та їх підписання власниками або уповноваженими особами у терміни, визначені законодавством України.

5.10. Не допускати практики укладання з працівниками цивільних договорів при наявності вакансій в штатному розписі підприємства.

5.11. Не допускати включення в колективні договори норм і стандартів нижчих, ніж передбачені в Генеральній, галузевих та цій угодах.

5.12. Забезпечувати безперешкодний доступ громадських інспекторів праці профспілок до робочих місць, координацію спільних дій з надання безоплатної правової допомоги працівникам.

5.13. Забезпечувати розгляд подання про усунення порушення законодавства про працю, направлено інспекторами праці профспілок, контролювати їх виконання.

5.14. Сприяти включенню в колективні договори положення щодо фінансування заходів з навчання інспекторів праці профспілок та організації громадського контролю.

Профспілкова сторона зобов'язується:

5.15. Ініціювати включення до колективних договорів соціальних гарантій для працівників, звільнених з підприємств у зв'язку зі скороченням чисельності чи штату працівників, з виходом на пенсію, призовом або вступом працівника на військову службу, контролювати їх виконання.

5.16. Спрямувати подання до Управління Держпраці в області для вжиття відповідних заходів та притягнення до відповідальності роботодавців, які порушують законодавство про працю чи про колективні договори і угоди.

5.17. Спільно з обласною державною адміністрацією, Управлінням Держпраці в області проводити спільні заходи та перевірки дотримання законодавства на підприємствах області.

5.18. Забезпечувати підбір профспілкових активістів з числа членів виборних органів профспілкових організацій всіх рівнів для виконання повноважень громадських інспекторів праці.

5.19. Забезпечувати розгляд на засіданнях колегіальних органів профспілок із залученням сторін соціального діалогу стану дотримання трудового законодавства на підприємствах області не менше, як один раз на півріччя.

РОЗДІЛ VI

Соціальний захист, задоволення духовних потреб та молодіжна політика

Сторони домовилися:

6.1. Забезпечувати дотримання чинного законодавства у сфері державних соціальних гарантій і соціального захисту населення, а саме: пенсійного та стипендіального забезпечення, соціальної допомоги інвалідам, ветеранам війни, особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, учасникам антитерористичної операції, малозабезпеченим сім'ям та сім'ям з дітьми тощо.

6.2. З метою забезпечення соціальних гарантій працівникам підприємств, установ, організацій області та членам їх сімей сприяти укладанню колективних договорів на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності, що перебувають у сфері дії Сторін, а також приведенню їх положень у відповідність з Генеральною, галузевими та цією угодами.

6.3. Сприяти забезпеченню організації літнього відпочинку і оздоровленню дітей шляхом передбачення фінансування за рахунок коштів місцевих бюджетів, коштів підприємств та профспілкових організацій.

6.4. Не допускати прийняття рішень про ліквідацію, перепрофілювання, реорганізацію об'єктів соціальної інфраструктури без попереднього обговорення Сторонами.

6.5. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху в області, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей.

6.6. Сприяти залученню до занять народною творчістю працівників і членів їх сімей, у тому числі на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань при підприємствах, установах та організаціях незалежно від форми власності.

6.7. Рекомендувати бюджетним установам щороку передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи профкомів бюджетних організацій.

6.8. Сприяти процесам навчання, створенню належних умов для адаптації молоді в трудових колективах, підвищенні кваліфікації та професійної майстерності.

6.9. Вживати заходів щодо забезпечення молоді першим робочим місцем.

6.10. З метою удосконалення професійної підготовки студентів та учнів професійно-технічних навчальних закладів спільно з профспілками надавати допомогу в проведенні виробничих та переддипломних практик на виробництві, при розподілі та працевлаштуванні випускників, які навчаються за державним замовленням.

6.11. Передбачити в обласному бюджеті кошти для надання пільгового довгострокового державного кредиту молодим сім'ям та самотнім молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) житла.

6.12. Сприяти задоволенню культурно-освітніх, соціально-економічних, житлово-побутових та оздоровчих потреб молоді.

6.13. Рекомендувати органам місцевого самоврядування передбачити можливість звільнення від оподаткування земельним податком та податком на нерухоме майно дитячих оздоровчих закладів та позашкільних навчальних закладів спортивного профілю.

6.14. Сприяти забезпеченню компенсації витрат підприємств та приватних підприємців, які на договірних умовах виконують перевезення пасажирів на міських, приміських та міжміських внутрішньообласних маршрутах загального користування, на пільговий проїзд визначених законодавством пільгових категорій пасажирів за рахунок видатків місцевих бюджетів.

Сторона органів виконавчої влади зобов'язується:

6.15. Забезпечувати обов'язкове страхування окремих категорій медичних працівників на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини, гепатиту В, С та захворювання на туберкульоз під час виконання ними професійних обов'язків.

6.16. Забезпечувати доступну медичну допомогу населенню області в гарантованих державою обсягах та у межах бюджетних асигнувань.

6.17. Забезпечувати реалізацію заходів з оздоровлення та відпочинку дітей пільгових категорій.

6.18. Вживати заходів для підвищення якості надання послуг з оздоровлення і відпочинку дітей, учнів і студентів із залученням всіх можливих джерел фінансування.

6.19. Вживати заходів щодо реалізації програм розвитку фізичної культури і спорту.

6.20. Передбачити в місцевих бюджетах, з урахуванням можливостей, виділення коштів на фінансування обласної програми підтримки сімей загиблих і постраждалих під час масових акцій громадського протесту в період з 21 листопада 2013 року по 21 лютого 2014 року, учасників бойових дій, осіб, які перебувають чи перебували у складі добровольчих формувань, що утворилися для захисту незалежності, суверенітету і територіальної цілісності України, та інших громадян, які залучалися і брали безпосередню участь в антитерористичній операції в районах її проведення.

6.21. Надавати потребу в коштах з державного бюджету та проводити фінансування:

- щорічної разової грошової допомоги ветеранам війни та жертвам нацистських переслідувань;
- соціального захисту осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи;
- одноразові виплати інвалідам та непрацюючим малозабезпеченим особам.

6.22. Забезпечувати відшкодування організаціям-надавачам послуг коштів за надані окремим категоріям громадян пільги при платі за користування житлово-комунальними послугами.

6.23. Проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань надання субсидій на житлово-комунальні послуги населенню.

6.24. Розглядати питання щодо організації перевезень у весняно-осінній період жителів області до садово-городніх масивів, кладовищ тощо.

Сторона роботодавців зобов'язується:

6.25. З метою фінансової підтримки культурно-масової та фізкультурно-оздоровчої роботи в трудових колективах відраховувати в рамках діючого законодавства профспілковим комітетам кошти в розмірі не менше, ніж 0,3 відс. фонду оплати праці зі зменшенням фінансового результату до оподаткування згідно з положенням статті 140.5.9. Податкового кодексу України.

6.26. Надавати матеріальну підтримку працівникам, які опинились у скрутному становищі у зв'язку з хворобою та іншими сімейними обставинами. Умови надання такої підтримки визначати у колективному договорі.

Профспілкова сторона зобов'язується:

6.27. Забезпечувати громадський контроль за виконанням чинного законодавства у сфері соціального захисту працівників, надавати юридичні

консультації з питань законодавства та механізму його реалізації, допомагати у відстоюванні прав працівників – членів профспілок у судових органах.

6.28. Сприяти організації відпочинку дітей, працівників – членів профспілок.

6.29. Проводити спартакіади трудових колективів (галузеві, міжгалузеві спартакіади, змагання з окремих видів спорту).

Сторони рекомендують для включення до колективних договорів:

6.30. Заходи соціального захисту працівників і членів їх сімей, інвалідів, ветеранів війни та праці, учасників антитерористичної операції, осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, пенсіонерів, які раніше працювали на цих підприємствах, в установах, організаціях, а також жінок, які перебувають у відпустках по догляду за дітьми.

6.31. Умови надання матеріальної допомоги працівникам за рахунок роботодавця.

6.32. Встановлення конкретного розміру відрахувань від фонду оплати праці профкомом на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

6.33. Заходи щодо сприяння розвитку фізичної культури та спорту на підприємствах, в установах, організаціях.

6.34. Питань стосовно соціально-побутового забезпечення, оздоровлення, медичного обслуговування, організації культурно-масової, фізкультурної роботи серед працівників.

6.35. Заходи підвищення матеріального заохочення для молодих фахівців з метою закріплення їх на виробництві.

6.36. Зобов'язання щодо захисту прав та інтересів молоді.

РОЗДІЛ VII

Соціальний діалог

Розвиток соціального діалогу здійснюється на основі Закону України “Про соціальний діалог в Україні” і положень цієї Угоди.

Сторони будують свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей.

З метою координації діяльності щодо колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин та вдосконалення соціального діалогу

Сторони домовилися:

7.1. Проводити регулярні тресторонні консультації з питань вироблення і реалізації соціально-економічної політики в області, а також з розроблення проектів програм, які стосуються соціально-економічних і трудових відносин, соціального захисту громадян, та розглядати їх за участю Сторін.

З цією метою практикувати проведення нарад, зустрічей, круглих столів, систематичної інформаційно-роз'яснювальної роботи серед громадян, роботодавців і трудових колективів.

7.2. Сприяти поширенню принципів соціального партнерства на підприємствах з часткою іноземного капіталу, в транснаціональних компаніях та організаціях малого підприємництва.

7.3. В умовах децентралізації влади та створення об'єднаних територіальних громад забезпечити збереження цілісності та єдності галузевих ланок профспілок, їхньої організаційної структури, недопущення необґрунтованої ліквідації первинних профспілкових організацій в процесі оптимізації мережі відповідних закладів.

7.4. Проводити обмін інформацією, документами і матеріалами, статистичними даними з питань, що визначені цією Угодою, для виконання взятих на себе зобов'язань та здійснення взаємного контролю.

7.5. Здійснювати систематичне висвітлення у засобах масової інформації домовленостей, досягнутих під час проведення консультацій і переговорів сторін соціального діалогу та оприлюднення інформації про стан виконання взятих на себе зобов'язань.

Сторона органів виконавчої влади зобов'язується:

7.6. З метою вдосконалення соціального діалогу в містах і районах області залучати організації профспілок та роботодавців до вирішення соціально-економічних проблем міст та районів.

Включати до складу колегій представників профспілок та організацій роботодавців (за згодою).

7.7. Сприяти укладенню тристоронніх угод на міських і районних рівнях та колективних договорів на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності.

7.8. Надавати безкоштовно профспілковій стороні статистичну інформацію з питань соціально-економічного розвитку області, а також аналітичну інформацію департаментів (управлінь) облдержадміністрації галузевим комітетам профспілок за їх запитамі.

Сторона роботодавців зобов'язується:

7.9. Сприяти створенню та діяльності структур галузевих, міських і районних організацій роботодавців як сторін соціального діалогу цих рівнів.

7.10. Забезпечувати умови для статутної діяльності профспілок та їхніх виборних органів. Не перешкоджати створенню і функціонуванню профспілок на підприємствах, в установах і організаціях. Вчасно перераховувати внески членів профспілок профспілковим комітетам.

7.11. Своєчасно інформувати сторони соціального діалогу про господарські рішення, які супроводжуються змінами соціального характеру.

7.12. Забезпечувати надання оплачуваного часу членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, із збереженням заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також для участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше, ніж 2 години на тиждень.