ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА

**між Хмельницькою обласною державною адміністрацією,
Федерацією профспілок Хмельницької області
та Об'єднанням організацій роботодавців Хмельницької області
на 2020-2022 роки**

м. Хмельницький
2020

Загальні положення

Територіальну угоду (далі – Угода) укладено відповідно до законів України "Про соціальний діалог в Україні", "Про колективні договори і угоди", "Про місцеві державні адміністрації", "Про організації роботодавців", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" між Хмельницькою обласною державною адміністрацією, Федерацією профспілок Хмельницької області (додаток 1) та Об'єднанням організацій роботодавців Хмельницької області, що надалі іменуються Сторонами.

Територіальну угоду укладено на 2020-2022 роки.

Угода набирає чинності з дня її підписання і діє до укладення нової.

З дня набрання чинності цією Угодою втрачає чинність Територіальна угода між Хмельницькою обласною державною адміністрацією, Федерацією профспілок Хмельницької області та Об'єднанням організацій роботодавців Хмельницької області на 2017-2018 роки.

Положення Угоди є обов'язковими для виконання всіма підприємствами, організаціями, установами усіх форм власності і є обов'язковими як мінімальні гарантії при укладенні галузевих і територіальних угод та колективних договорів.

Сторони керуватимуться принципами недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за ознаками статі, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального походження, віку, стану здоров'я, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, майнового стану, сімейних обов'язків, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, партії, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Сторони сприятимуть створенню умов для ведення переговорів з укладення колективних договорів на підприємствах, установах, організаціях, у фізичних осіб, які використовують найману працю, і угод відповідно до законодавства.

Угода залишається чинною у випадках зміни складу, структури, найменування органів, від імені яких її укладено, у випадку реорганізації Сторін їх повноваження та обов'язки щодо виконання зобов'язань та домовленостей Угоди переходять до правонаступників Сторін.

РОЗДІЛ І.
Розвиток економіки та виробництва, зростання зайнятості, збереження та створення робочих місць

Сторони зобов'язуються докладати спільних зусиль в межах своїх повноважень спрямованих на:

1. Розвиток внутрішнього ринку, підтримку товаровиробників області, туристично-інноваційного розвитку, поліпшення умов роботи бізнесу.
2. Впровадження стандартів ЄС, підвищення конкурентоспроможності підприємств.
3. Створення умов для модернізації та підвищення енергоефективності житлових будинків, об'єктів бюджетної сфери, встановлення приладів обліку тепла, газу, води, реалізації програм енергозбереження.
4. Своєчасне фінансування бюджетних установ і організацій, у тому числі для розрахунків з підприємствами – надавачами житлово-комунальних послуг; забезпечення своєчасних розрахунків за пільговий проїзд окремих категорій громадян.

Для забезпечення вирішення проблемних питань економічного розвитку Сторони домовилися в межах своїх повноважень:

5. Здійснити аналіз номенклатури продукції, яку випускають підприємства в області, і які можуть бути придбані відповідно до чинного законодавства у виробників області.
6. Сприяти залученню місцевих товаровиробників до участі у публічних закупівлях товарів, робіт та послуг.
7. Забезпечити підтримку та розвиток будівельної галузі, машинобудування, харчової та переробної, легкої та текстильної промисловості, малого бізнесу, транспортної інфраструктури та дорожнього господарства, індустріальних парків.
8. Запроваджувати заходи та рекомендувати органам місцевого самоврядування, громадам вживати заходів щодо фінансової підтримки суб'єктів господарювання для реалізації інвестиційних бізнес-проєктів у пріоритетних напрямах діяльності.
9. Продовжити роботу з лібералізації процедур здійснення нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.
10. Надавати безоплатно профспілковим організаціям (за запитом) інформацію про дотримання покупцями державного, комунального майна (концесіонерами) законодавства в частині зайнятості, оплати праці та з інших питань соціально-трудових відносин.
11. Сприяти залученню до складу комісій представників профспілкових організацій при приватизації, передачі у концесію, реструктуризації, реорганізації або ліквідації суб'єктів господарювання, передачі об'єктів соціально-культурного призначення у комунальну власність.

У сфері зайнятості населення

Для забезпечення зайнятості населення, збереження та розвитку трудового потенціалу, Сторони домовилися в межах своїх повноважень:

12. Сприяти модернізації професійних навчальних закладів, розвитку профтехосвіти з урахуванням потреб регіону в робітничих кадрах.

13. Забезпечити виконання обласної, міських та районних програм зайнятості та створення щороку не менше 10 тисяч нових робочих місць.

14. Вжити заходів щодо забезпечення першим робочим місцем молоді, у першу чергу випускників вишів та професійно-технічних навчальних закладів області, учасників АТО/ООС. Запровадити механізми стимулювання участі роботодавців у підготовці кадрів.

15. Сприяти зростанню зайнятості на 0,5% в області (районах, містах, ОТГ).

16. Погоджувати питання скорочення чисельності персоналу на підприємствах, в установах і організаціях з відповідним вищим органом профспілки якщо протягом року передбачається вивільнення з ініціативи роботодавця більше 7% працівників.

17. Вжити заходів щодо:

створення сприятливих умов для подальшої легалізації зайнятості;

недопущення використання на підприємствах, в організаціях, установах, у підприємців праці без укладення трудових договорів.

18. Зменшувати рівень безробіття в області щороку на 1 відсоток.

Сторони рекомендують для включення до галузевих угод та колективних договорів зобов'язань щодо:

19. Збереження та осучаснення робочих місць. Запобігання масовим звільненням на підприємствах, в організаціях, незалежно від форм власності. За 3 місяці до прийняття таких рішень проводити консультації з профспілками, владою щодо запобігання звільненням або пом'якшення їх наслідків.

Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця вважати одноразове або протягом:

одного місяця вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

трьох місяців - вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

20. Неукладення нових трудових договорів на період, коли планується вивільнення працівників чи скорочення штату за аналогічними професіями.

21. Невикористання на підприємствах, в організаціях і установах аутсорсингу, запозиченої праці на роботах, які можуть бути виконані штатними працівниками.

22. Відновлення наставництва, удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запровадження дуальної системи навчання та підтвердження кваліфікації за робочими професіями.

23. Підвищення кваліфікації працівників, не рідше одного разу на п'ять років. Окремо передбачати перепідготовку для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

РОЗДІЛ ІІ.
Оплата праці

Сторони домовилися в межах своїх повноважень:

24. Сприяти зростанню середньої заробітної плати в області не менше на 25% щороку.

25. На підприємствах, в установах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності тарифну ставку робітника І розряду встановлювати в розмірі, визначеному відповідною галузевою угодою, а де не укладено галузеві угоди, не нижче 110% прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначеного Законом.

26. Установити перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів працівників підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер для застосування їх в колдоговорах, згідно із додатком № 2 до Угоди.

27. Здійснювати постійний моніторинг за своєчасністю і повнотою виплати заробітної плати, сплати єдиного соціального внеску, соціальних виплат та допомог. У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоєчасності або неповної виплати заробітної плати, допомог, сплати єдиного соціального внеску вживати спільних оперативних заходів.

28. Систематично оприлюднювати у ЗМІ інформацію щодо вжитих заходів стосовно погашення заборгованості з виплати заробітної плати, а також щодо припинення виплати зарплат "у конвертах", боротьбі з тіньовою зайнятістю. Не рідше одного разу на півріччя здійснювати обмін інформацією про стан дотримання положень цієї Угоди у сфері оплати праці та проведені заходи по усуненню виявлених порушень.

Обласна державна адміністрація та Об'єднання організацій роботодавців Хмельницької області в межах своїх повноважень зобов'язуються:

29. Вжити заходів щодо зростання середньої заробітної плати в області на 25% щорічно.

30. Сприяти погашенню заборгованості із виплати допомог Фондом соціального страхування, а також вжити всіх можливих заходів для повного погашення заборгованості із заробітної плати на підприємствах незалежно від форми власності і не допускати утворення нової заборгованості з виплати заробітної плати.

31. При застосуванні на підприємствах, в організаціях, установах інших міжтарифних систем оплати праці встановлювати нижню межу оплати за

кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду в небюджетній сфері. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку залучати представників профспілок.

32. Щороку на підприємствах, в установах, організаціях небюджетної сфери зменшувати частку працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної та збільшувати частку працівників, які отримують заробітну плату вищу ніж середня заробітна плата в області.

33. З метою підвищення добробуту працівників, стимулювання купівельної спроможності та внутрішнього споживання товарів, зменшення вимушеної трудової міграції сприяти постійному збільшенню до 2022 року середнього рівня оплати праці до 50% середньої оплати праці не менше країн де використовується праця українців (Польща, Угорщина, Чехія, Литва).

34. Під час проведення реформ у бюджетній сфері, у тому числі пов'язаних із зміною статусу закладів, установ, організацій, порядку їх фінансування та умов оплати праці їх працівників, забезпечувати збереження рівня оплати праці як мінімальних гарантій.

Обласна державна адміністрація в межах своїх повноважень зобов'язується:

35. При підготовці проєктів чи внесення змін до обласного бюджету, бюджетів міст обласного значення, об'єднаних територіальних громад встановлювати працівникам бюджетної сфери розмір мінімальної заробітної плати, посадові оклади (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки, доплати і надбавки не нижче встановленого законодавством.

36. Сприяти підвищенню рівня добробуту працівників, купівельної спроможності та зменшенню негативних процесів тінізації трудових відносин.

37. Розглядати щоквартально за участю представників Департаменту фінансів, інших структурних підрозділів облдержадміністрації та профспілок результати виконання бюджету, фінансування бюджетних галузей та виконання заходів щодо підвищення заробітної плати в області.

38. Забезпечити участь представників профспілок і роботодавців в опрацюванні проєкту обласного бюджету та рекомендувати органам місцевого самоврядування залучати представників профспілок і роботодавців до розробки проєктів місцевих бюджетів.

Профспілкова сторона зобов'язується:

39. Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях вимог законодавства про працю, у тому числі, за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

40. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілок у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах та судах.

41. Інформувати Сторони про випадки порушення законодавства та вживати заходи щодо усунення порушень.

42. Взаємодіяти з питань реалізації права на своєчасну оплату праці з органами виконавчої влади, Державного нагляду, місцевого самоврядування.

43. Спрямовувати учасників колективних переговорів від профспілок на локальному, територіальному та галузевому рівнях на додержання принципів і досягнення показників, передбачених Генеральною, Територіальною угодами.

44. Забезпечити участь представників профспілок у роботі із запровадження принципів і норм Угоди у практику регулювання соціально-трудових відносин у підготовці та лобіюванні законопроєктів, рішень облдержадміністрації, органів місцевого самоврядування відповідно до Генеральної та Територіальної угод.

Сторони рекомендують для включення до галузевих угод та колективних договорів питання щодо:

45. Встановлення заробітної плати, ставок, окладів, доплат, надбавок не нижче рівня, визначеного чинним законодавством, з урахуванням Генеральної, Територіальної та галузевих угод.

46. Ліквідації бідності серед працюючих та забезпечення виплати зарплат не менше середньої по галузі, для цього розробити та запровадити заходи щодо збільшення зарплати до 25% щорічно:

працівникам освіти, охорони здоров'я, культури, соціальної сфери шляхом збільшення доплат, надбавок, премій, відповідно до законодавства, Генеральної, галузевих, Територіальної угод, виходячи з можливостей області, району, міста, громади;

працівникам підприємств машинобудування, агропромислового комплексу, житлово-комунального господарства, корпорацій будівельних організацій, торгівлі, транспорту, фізичних осіб - підприємців, малого і середнього бізнесу за рахунок поліпшення якості продукції (надання послуг), продуктивності праці, збільшення витрат на зарплату в її собівартості.

47. Недопущення заборгованості з виплати заробітної плати. У разі наявності заборгованості із заробітної плати щомісячно надавати працівникам витяги з розрахункової відомості по заробітній платі працівника із зазначенням розміру заборгованості та нараховувати компенсацію за затримку виплати заробітної плати згідно із вимогами чинного законодавства.

48. Недопущення різниці в розмірах заробітної плати між іноземними та вітчизняними працівниками при однаковій кваліфікації та виконанні аналогічної роботи.

49. Неприйняття в односторонньому порядку рішень щодо зміни умов оплати праці та обов'язкового погодження з профспілковою організацією намірів роботодавця змінити існуючу систему оплати праці.

50. Здійснення індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією та виплати компенсацій за затримку виплат зарплат згідно чинного законодавства.

51. Перевищення темпів зростання зарплат галузі на підприємствах, де середня зарплата є нижчою ніж три прожиткових мінімуми для працездатних осіб, розрахованого Мінсоцполітики.

РОЗДІЛ Ш.
Гідні умови праці та соціальний захист працюючих

Охорона та умови праці

Сторони домовилися в межах своїх повноважень:

52. З метою зниження дорожньо-транспортного травмування, аварійності сприяти забезпеченню постійного контролю за дотриманням вимог законодавчих актів у частині передрейсових технічних оглядів транспортних засобів, медичних оглядів та нормування робочого часу та відпочинку водіїв.

Обласна державна адміністрація, Об'єднання організацій роботодавців Хмельницької області в межах своїх повноважень зобов'язуються:

53. Своєчасно проводити атестацію робочих місць за умовами праці не рідше одного разу на 5 років.

54. Забезпечити роботу на підприємствах, в установах, організаціях, органах влади та самоврядування відповідно до Закону України "Про охорону праці" служб з охорони праці та оплату праці їх працівників на рівні основних підрозділів підприємств, установ.

55. Сприяти обладнанню сучасних полігонів для зберігання, переробки, утилізації та знешкодження токсичних промислових та твердих побутових відходів у містах, районах, об'єднаних територіальних громадах.

56. Інформувати громадськість про роботу Хмельницької АЕС та вплив ХАЕС, військових арсеналів на довкілля.

57. Встановити для працівників п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями (субота, неділя) тривалістю не більше сорока годин. Тривалість щоденної роботи (зміни) визначати Правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджувати за погодженням з виборним органом профспілкової організації підприємства, установи, організації.

На підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлювати шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем (в суботу або неділю). При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 години при тижневій нормі 24 години.

58. Працівникам, які перебувають у трудових відносинах або працюють за трудовим договором у фізичної особи-підприємця, надавати щорічні відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати тривалістю не менше як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік.

Надавати додаткові відпустки згідно з колдоговором, Положенням (Статутом) та ст. 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

59. Забезпечувати працюючих безкоштовно сертифікованими засобами індивідуального захисту, спецодягу, спецвзуття, організувати належне утримання (прання, ремонт, заміна засобів індивідуального захисту) відповідно до вимог чинного законодавства та колективних договорів.

60. Працівників, зайнятих на важких та шкідливих умовах праці, забезпечувати за рахунок роботодавця лікувально-профілактичним харчуванням (молоко, соки), миючими і знешкоджувальними засобами, оплачуваними перервами санітарно-оздоровчого призначення. Встановити для цих працівників додаткові оплачувані відпустки, скорочення тривалості робочого часу, оплату праці у підвищеному розмірі та забезпечити іншими пільгами та компенсаціями в обсязі, не меншому ніж передбачено чинним законодавством.

У період проведення сільськогосподарських робіт (весняно-польові, збиральні) забезпечити побутовими вагончиками для відпочинку, організовувати доставку гарячого безкоштовного харчування безпосередньо до місця роботи працівників за рахунок підприємств.

61. Проводити за рахунок роботодавця обов'язкові (при працевлаштуванні), періодичні (для працівників до 21 року щорічні) медичні огляди працівників, а також позачергові медичні обстеження працівників, які виконують роботи, пов'язані із впливом шкідливих речовин, працюють в умовах підвищеної небезпеки.

Зберігати за працівниками місце роботи та середню заробітну плату на час проходження медичних оглядів (обстежень).

За результатами медичних оглядів працівників, у разі потреби, забезпечити проведення лікування їх у медичних закладах, здійснення повної або часткової оплати медичних послуг, що надаються працівникам відповідно до колдоговору.

62. На час зупинки роботи устаткування, підприємств, цехів, дільниць, окремого підрозділу органом державного нагляду чи службою охорони праці здійснювати оплату, виходячи з норм чинного законодавства, та доплату до рівня середньої зарплати по підприємству.

63. Зберігати та передавати до архівів документи, згідно з якими здійснюється оформлення пенсій, інвалідності, оплата праці, атестація робочих місць, отримання пільг і компенсацій, у терміни, визначені законодавством.

64. На період простою суб'єктів господарювання у зв'язку з карантином, пов'язаним з розповсюдженням інфекційних захворювань, забезпечити оплату праці працівників у порядку, визначеному колективним договором.

65. Здійснювати оплату праці працівників освіти та культури, інших бюджетних галузей на період карантину у зв'язку з епідеміями в розмірі, не менше середньої заробітної плати у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.

66. Надавати на запит профспілкових організацій, Федерації профспілок Хмельницької області інформації щодо:

виконання зобов'язань колдоговорів з охорони праці, забезпечення засобами індивідуального захисту, гарячого харчування, роботи санітарно-побутових приміщень та інше;

стану захворюваності, сплати єдиного соціального внеску, проведення медичних оглядів працівників та виконання рекомендацій за результатами таких оглядів;

проведення атестацій робочих місць та надання працівникам пільг і компенсації за важкі та шкідливі умови праці;

використання коштів соціального страхування.

67. Сприяти впровадженню на підприємствах і в організаціях "Системи менеджменту здоров'я та безпеки на виробництві – вимоги OH - SAS1800:2007" та "Методів оцінки ризиків ISO 31000:2009".

68. Забезпечити безперешкодний доступ до робочих місць представників відповідної профспілки, Федерації профспілок Хмельницької області для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, дотриманням соціально-економічних прав працівників, надання їм відповідних пільг та компенсації.

69. Надавати працівникам перерви для відпочинку і харчування тривалістю не менше півгодини. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові надавати можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлювати роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації. Час приймання їжі в такому випадку з робочого часу не вилучається.

70. Встановлювати скорочену тривалість робочого дня:

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 у 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 із шкідливими умовами праці - 36 годин на тиждень.

Встановлювати скорочену тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів, водіїв транспортних засобів та інших).

71. Працівників, з якими укладається трудовий договір, а також працівників, які переводяться з іншого підприємства або стажуються на цьому підприємстві (у тому числі учнів ПТНЗ, студентів) забезпечувати інструктажем з охорони праці, навчанню безпечних методів та прийомів виконання робіт та надання першої допомоги потерпілим. Працівникам, які працевлаштовуються у шкідливі або небезпечні умови праці, організовувати навчання безпечних методів і прийомів виконання робіт зі стажуванням на робочих місцях, періодичне їх навчання та перевірку знань з техніки безпеки та охорони праці.

72. Інформувати кожного працівника при працевлаштуванні про умови праці і вимоги охорони праці на робочому місці, про ризики, належні пільги, спецодяг, робочий час, перерви, відпустки та норми колдоговору.

73. Вживати заходи для покращення умов праці на підприємствах усіх форм власності. Працівники мають право відмовлятись від виконання роботи, яка становить безпосередню і серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

74. Відповідно до ст. 19 Закону України "Про охорону праці" бюджетним установам щороку передбачати у кошторисах видатки на охорону праці, а головним розпорядникам забезпечити контроль за їх використанням.

75. У разі наявності відповідних видатків проводити за рахунок коштів Фонду соціального страхування навчання громадських інспекторів, уповноважених від профспілок та членів комісій з охорони праці.

76. Забезпечити працюючих, згідно з нормами, побутовими приміщеннями, душовими, вбиральнями, кімнатами гігієни жінок, гарячим харчуванням, організувати роботу медпунктів або укласти угоди на медичне обслуговування із закладами охорони здоров'я.

Забезпечити аптечками всі підрозділи підприємств, установ, організацій, фермерських господарств, фізичних осіб, які використовують найману працю та організувати своєчасне і кваліфіковане надання першої допомоги та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві.

Обласна державна адміністрація в межах своїх повноважень зобов'язується:

77. Надавати щорічно Федерації профспілок Хмельницької області та Об'єднанню організацій роботодавців Хмельницької області узагальнену інформацію про стан охорони праці та проведення атестації робочих місць за умовами праці.

78. Створити в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування, об'єднаних територіальних громадах відповідно до Закону України "Про охорону праці" структурні підрозділи з охорони праці та забезпечити їх належну роботу.

79. Щорічно розглядати на засіданнях колегії облдержадміністрації за участю Сторін стан виробничого травматизму і профзахворювань в області.

Профспілкова сторона зобов'язується:

80. Здійснювати громадський контроль за:

додержанням на підприємствах, в установах та організаціях законодавства про працю, колективних договорів та угод, законів України "Про охорону праці", "Про державне соціальне страхування";

створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального і колективного захисту і за реалізацією прав членів профспілок, членів їх сімей у сфері охорони здоров'я, відновленням професійного здоров'я, медико-соціальної допомоги.

81. У разі необхідності захисту прав членів профспілок, забезпечити участь представників профспілок у роботі комісій по трудових спорах та комісій із розслідування нещасних випадків на виробництві.

Рекомендувати під час укладання галузевих угод і колективних договорів включення до них положень та механізмів їх реалізації щодо:

82. Оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

83. Організації для працівників та уповноважених представників профспілок з охорони праці на підприємстві, в організації чи установі навчання з питань охорони праці, звільнення їх від основної роботи на строк навчання, визначений колективним договором, із збереженням для них за рахунок роботодавця середнього заробітку.

84. Організації навчання щодо своєчасного надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві.

85. Права працівників відмовитися від виконання роботи, яка становить безпосередню і серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

Включення до колдоговорів переліку і порядку підтвердження випадків коли працівники можуть скористатися правом відмови від виконання дорученої їм роботи через не створення на робочому місці належних безпечних умов праці.

86. Здійснення заходів, спрямованих на поліпшення умов праці та приведення їх у відповідність з вимогами законодавства про охорону праці.

Організації санітарно-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, функціонування (обладнання) санітарно-побутових приміщень).

87. Організації спільної профілактичної роботи для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань та захворюваності.

Проведення медичних оглядів працівників, виконання рекомендацій за результатами періодичних медичних оглядів працівників.

88. Створення необхідних умов для роботи громадських інспекторів, комісій з охорони праці профспілок, звільнення їх від основної роботи із збереженням середньої зарплати на термін до 16 годин на місяць для виконання ними своїх обов'язків з охорони праці, участі в перевірках стану безпеки умов праці та розслідуванні нещасних випадків.

89. Проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань охорони праці, соціального страхування та пенсійного забезпечення, проблем ВІЛ/СНІДу, профілактики захворювань із залученням фахівців органів Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування та органів соціального захисту населення, охорони здоров'я.

Соціальний захист працюючих

Обласна державна адміністрація в межах своїх повноважень зобов'язується:

90. Проводити моніторинг за встановленням та застосуванням тарифів на послуги природних монополій: житлово-комунального господарства, транспорту, зв'язку, енергопостачання, газу.

91. Передбачити для обласних закладів та запропонувати органам місцевого самоврядування, об'єднаним територіальним громадам при затвердженні бюджетів (кошторисів) формувати фонди оплати праці з врахуванням видатків на:

надання одноразової адресної грошової допомоги у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати випускникам вищих навчальних закладів, які уклали на строк не менш як три роки договір про роботу в закладах охорони здоров'я, освіти, які розташовані в об'єднаних територіальних громадах у сільській місцевості, а також при роботі на посадах лікарів загальної практики (сімейних лікарів), лікарів-педіатрів, лікарів-терапевтів, вчителів;

здійснення профспілками культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи в розмірі 0,3% фонду оплати праці відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Рекомендувати під час укладання галузевих угод та колективних договорів включення до них положень та механізмів їх реалізації щодо:

92. Оплати праці вчителям, вихователям груп продовженого дня, вихователям дошкільних навчальних закладів та викладачам з урахуванням надбавок, доплат, премій відповідно до законодавства у випадках коли заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), проводити оплату із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації з дотриманням при цьому умов чинного законодавства. Надавати працівникам закладів освіти, культури, охорони здоров'я, соціальної сфери матеріальну допомогу на оздоровлення і для вирішення соціально-побутових питань за рахунок бюджетів та власних коштів закладів, установ.

93. Виділення коштів, при формуванні бюджетів закладів освіти, охорони здоров'я, культури, для придбання галузевих засобів інформації, методичної літератури, навчальних посібників, комп'ютерних програм.

94. Додаткового соціального захисту працівників підприємств, які є ветеранами праці, учасниками АТО/ООС, бойових дій, ліквідаторів аварії на ЧАЕС та інших вразливих категорій.

95. При наявності фінансових можливостей, включення норм, що перевищують встановлені законодавством стандарти, у тому числі на лікування, оздоровлення, навчання, харчування і забезпечення житлом працівників, надання матеріальної допомоги при виході на пенсію, жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною, оздоровлення дітей та працівників, підтримки сімей, що втратили батьків, у тому числі внаслідок

Соціальний захист працюючих

Обласна державна адміністрація в межах своїх повноважень зобов'язується:

90. Проводити моніторинг за встановленням та застосуванням тарифів на послуги природних монополій: житлово-комунального господарства, транспорту, зв'язку, енергопостачання, газу.

91. Передбачити для обласних закладів та запропонувати органам місцевого самоврядування, об'єднаним територіальним громадам при затвердженні бюджетів (кошторисів) формувати фонди оплати праці з врахуванням видатків на:

надання одноразової адресної грошової допомоги у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати випускникам вищих навчальних закладів, які уклали на строк не менш як три роки договір про роботу в закладах охорони здоров'я, освіти, які розташовані в об'єднаних територіальних громадах у сільській місцевості, а також при роботі на посадах лікарів загальної практики (сімейних лікарів), лікарів-педіатрів, лікарів-терапевтів, вчителів;

здійснення профспілками культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи в розмірі 0,3% фонду оплати праці відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Рекомендувати під час укладання галузевих угод та колективних договорів включення до них положень та механізмів їх реалізації щодо:

92. Оплати праці вчителям, вихователям груп продовженого дня, вихователям дошкільних навчальних закладів та викладачам з урахуванням надбавок, доплат, премій відповідно до законодавства у випадках коли заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), проводити оплату із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації з дотриманням при цьому умов чинного законодавства. Надавати працівникам закладів освіти, культури, охорони здоров'я, соціальної сфери матеріальну допомогу на оздоровлення і для вирішення соціально-побутових питань за рахунок бюджетів та власних коштів закладів, установ.

93. Виділення коштів, при формуванні бюджетів закладів освіти, охорони здоров'я, культури, для придбання галузевих засобів інформації, методичної літератури, навчальних посібників, комп'ютерних програм.

94. Додаткового соціального захисту працівників підприємств, які є ветеранами праці, учасниками АТО/ООС, бойових дій, ліквідаторів аварії на ЧАЕС та інших вразливих категорій.

95. При наявності фінансових можливостей, включення норм, що перевищують встановлені законодавством стандарти, у тому числі на лікування, оздоровлення, навчання, харчування і забезпечення житлом працівників, надання матеріальної допомоги при виході на пенсію, жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною, оздоровлення дітей та працівників, підтримки сімей, що втратили батьків, у тому числі внаслідок

АТО/ООС, а також багатодітних сімей. Надання додаткових відпусток працівникам, які рік не хворіли та не користувалися лікарняними (3-5 днів).

Гуманітарні питання, молодіжна політика, задоволення духовних потреб населення

Сторони домовилися в межах своїх повноважень:

96. З метою утримання ДЮСШ і спортивної бази, ведення спортивної та фізкультурної роботи серед населення, в межах наявного фінансового ресурсу, виділяти кошти з обласного бюджету та бюджетів районів, міст та громад фізкультурно-спортивним товариствам "Україна", "Колос".

97. Рекомендувати надавати пільги на безоплатне користування житлом, опаленням та освітленням працівникам охорони здоров'я, освіти, соціальної сфери, культури, які працюють в об'єднаних територіальних громадах, у сільській місцевості відповідно до чинного законодавства.

98. Сприяти покращенню надання соціальних гарантій особам, які навчаються, та молоді у частині стипендіального забезпечення, оздоровлення, працевлаштування та надання першого робочого місця.

99. Сприяти у створенні належних умов для розвитку фізичної культури, спорту на підприємствах, в установах, організаціях, навчальних закладах, мікрорайонах ОСББ, об'єднаних територіальних громадах.

100. Сприяти рівноправній та всебічній участі жінок в усіх питаннях миру та безпеки і питаннях, пов'язаних з конфліктом, у мирних переговорах відповідно до Національного плану дій з виконання резолюції ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека".

Обласна державна адміністрація зобов'язується в межах своїх повноважень:

101. При розгляді бюджетів усіх рівнів, у рамках місцевих програм, сприяти у виділенні коштів на відпочинок та оздоровлення дітей і підлітків з розрахунку не менше 250-300 грн на одну дитину шкільного віку, а також у безкоштовному медичному обстеженні дітей, які направляються на відпочинок та оздоровлення.

102. Під час планування бюджетних запитів рекомендувати розпорядникам бюджетних коштів при формуванні бюджетів передбачати видатки на відрахування профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, встановлених колективними договорами але не менше ніж зазначено у статті 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

103. Розглянути питання порядку користування та оплати проживання в гуртожитках студентами вищих і учнями професійно-технічних навчальних закладів.

104. Здійснювати контроль за виконанням заходів програми забезпечення молоді житлом.

Сторони рекомендують для включення до галузевих угод, колдоговорів зобов'язань щодо:

105. Відрахування коштів профспілковим організаціям господарюючими суб'єктами на культурно-масову, фізкультурну, оздоровчу роботу при наявності фінансових можливостей не менше 0,5% фонду оплати праці. Профспілковим організаціям закладів освіти, охорони здоров'я, культури, соціальної сфери, органів управління виділяти, в межах повноважень, обласною державною адміністрацією, районними державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, у тому числі об'єднаними територіальними громадами на ці цілі, відповідно до законодавства 0,3% фонду оплати праці.

106. Передбачення фінансового заохочення для молодих працівників.

107. Запровадження додаткових видів недержавного страхування працівників за погодженням з профспілковою стороною.

108. Соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій.

109. Збереження, на час проведення культурно-масових заходів і спортивних змагань, за учасниками середньої заробітної плати за основним місцем роботи.

110. За наявності фінансових можливостей, надання фінансової і матеріальної допомоги профкомам для проведення заходів до Дня захисника, Міжнародного жіночого дня, свята Святого Миколая, новорічних і різдвяних свят, оздоровлення дітей та працівників.

111. Забезпечення профактиву засобами інформації: "Профспілкові вісті", "Позиція", обласними.

112. Проведення підприємствами, установами, організаціями ґендерного аудиту та за його результатами складання планів ґендерної рівності.

РОЗДІЛ IV.
Соціальний діалог

Сторони домовилися в межах своїх повноважень:

113. Для виконання взятих на себе зобов'язань та здійснення взаємного контролю проводити безоплатно обмін інформацією, документами і матеріалами, статистичними даними з питань, що визначені цією Угодою.

114. Не приймати в односторонньому порядку рішень з питань соціально-економічних прав та інтересів працівників і громадян, які є предметом Угоди.

115. Для забезпечення діяльності профспілкових організацій, проведення навчання, профспілкових зборів, заходів на підприємствах, в установах, організаціях у містах, районах, об'єднаних територіальних громадах надавати безкоштовно приміщення з усім необхідним обладнанням.

Надавати профспілковим організаціям можливість розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємств, установ, організацій у доступних для ознайомлення працівниками місцях.

116. На час профспілкового навчання та проведення статутних заходів працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням заробітної плати за рахунок коштів підприємств, установ, організацій відповідно до ст. 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". Якщо виконання громадських обов'язків пов'язане з виїздом у відрядження, то витрати, пов'язані з цим, здійснювати за рахунок коштів підприємств, установ, організацій.

117. Залучати представників профспілок та роботодавців до участі в роботі колегій, комісій на всіх стадіях бюджетного процесу, розробці та прийнятті програм, рішень, які стосуються соціально-економічного розвитку та захисту подолян.

118. Забезпечити умови для статутної діяльності профспілок та їхніх виборних органів. Не чинити перешкод при створенні і функціонуванні профспілкових організацій на підприємствах, в установах та організаціях.

119. Забезпечувати членам виборних профспілкових органів підприємств, установ та організацій і представникам профспілкових органів вищого рівня можливість безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи членів профспілок на підприємствах, в установах, організаціях, ознайомлюватися з документами, які стосуються трудових прав та інтересів працівників, виконання Генеральної, Територіальної, галузевих угод та колдоговорів у порядку, визначеному законодавством.

120. Поширювати на виборних і штатних працівників профспілкових організацій, які діють на підприємствах, в установах, організаціях соціальні пільги та заохочення, встановлені для працівників підприємства, організації, установи.

121. Своєчасно інформувати соціальних партнерів про проекти рішень, постанов, програм, які супроводжуються змінами соціального характеру.

122. Щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати у безготівковому порядку в день виплати зарплати членські профспілкові внески на рахунок профспілкових організацій.

123. Передбачати в колективних договорах надання вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати членам виборних профспілкових органів для виконання повноважень згідно із статутами, законами України.

124. Звільняти від основної роботи із збереженням середнього заробітку голів профспілкових організацій (профорганізаторів) не менше ніж на 4 години в тиждень, членів профкомів - на 2 години в тиждень, голів цехкомів, профгрупоргів - на 1 годину в тиждень для виконання громадських обов'язків та для участі у статутних заходах профспілок та їх об'єднань. Дозволяти ці години підсумовувати для використання їх у разі профспілкових потреб.

125. Забезпечити можливість участі голови профорганізації або представника профорганізації у засіданнях правлінь, наглядових рад, зборах акціонерів, оперативних нарадах.

126. Залучати представників профспілкових організацій у порядку, визначеному законодавством та/або колективними договорами, до розроблення і внесення змін до:

статутів підприємств;

фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку підприємств, інших суб'єктів господарювання.

127. Проводити за рахунок коштів підприємства навчання представників профспілок, які беруть участь у роботі наглядових рад або інших органів управління товариств, підприємств, установ.

128. Сприяти врегулюванню конфліктних ситуацій та вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) у позасудовому порядку.

129. Вживати заходи щодо недопущення випадків ухилення роботодавців від передбаченої Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" процедури розгляду вимог найманих працівників, надання необхідних відомостей для реєстрації колективних трудових спорів, врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню.

Заключні положення

Сторони домовилися в межах своїх повноважень:

130. Забезпечити реалізацію Угоди.

131. Опублікувати Угоду в газеті: "Подільські вісті", віснику Федерації профспілок Хмельницької області "Позиція", інших засобах масової інформації та розмістити на офіційних вебсайтах суб'єктів Сторін. Висвітлювати виконання Угоди в обласних засобах масової інформації.

132. Запропонувати сторонам соціального діалогу на галузевому і територіальному рівнях, підприємствах, установах та організаціях протягом трьох місяців після підписання Угоди привести у відповідність до її положень галузеві та територіальні угоди, колдоговори.

133. Вносити зміни та доповнення до Угоди за взаємною згодою Сторін після проведення переговорів.

Угоду підписано у чотирьох примірниках, які зберігаються у кожної зі Сторін та Мінсоцполітики України, і мають однакову юридичну силу.

Угоду підписали:

Голова Хмельницької обласної державної адміністрації	**Голова Федерації профспілок Хмельницької області**	**Голова Об'єднання організацій роботодавців Хмельницької області**
Дмитро Габінет	**Геннадій Харьковський**	**Іван Дунець**

Додаток 1
до Угоди

Федерація профспілок Хмельницької області

1. Обласна організація профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України.
2. Обласна профспілкова організація працівників агропромислового комплексу України.
3. Обласна організація профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України.
4. Обласна організація профспілки працівників державних установ України.
5. Обласна організація профспілки працівників енергетики та електротехнічної промисловості України.
6. Обласна організація профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України.
7. Профспілкова організація Хмельницької філії ПАТ "Укртелеком".
8. Обласна організація профспілки працівників зв'язку ХД УДППЗ "Укрпошта".
9. Обласна організація профспілки працівників культури України.
10. Обласна організація профспілки працівників лісового господарства України.
11. Обласна організація профспілки машинобудівників та приладобудівників України.
12. Обласна організація профспілки працівників освіти і науки України.
13. Обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я України.
14. Обласна організація профспілки працівників радіоелектроніки та машинобудування України.
15. Обласна організація профспілки працівників соціальної сфери України.
16. Обласна профспілкова організація працівників споживчої кооперації України.
17. Обласна організація профспілки працівників текстильної та легкої промисловості України.
18. Обласна організація Всеукраїнської профспілки працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування та послуг.
19. Обласна організація профспілки працівників харчової і переробної промисловості.
20. Регіональна профспілкова організація Професійної спілки працівників Пенсійного фонду України.

Додаток 2
до Угоди

ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ ДОПЛАТ ТА НАДБАВОК
до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери), для встановлення у галузевих, територіальних угодах та колективних договорах

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
ДОПЛАТИ:	
За суміщення професій (посад)	доплата одному працівнику не обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщуваної посади працівника
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	розмір доплати одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100% тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці — 4, 8 і 12% тарифної ставки (окладу) за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці — 16, 20 і 24% тарифної ставки (окладу)
За інтенсивність праці	до 12% тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20% підвищення тарифних ставок до 10%

За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 осіб) конкретний розмір доплати: визначається галузевими, територіальними угодами залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру якщо чисельність ланки становить більше ніж п'ять осіб, ланковим встановлюється доплата в розмірі до 50% відповідної доплати бригадира
За роботу у вечірній час — з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20% годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в такий час
За роботу в нічний час	35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
НАДБАВКИ:	
За високу професійну майстерність	диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: III розряду — 12% IV розряду — 16% V розряду — 20% VI і вищих розрядів — 24% тарифної ставки (окладу)
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям: 2-го класу — 10%, 1-го класу — 25% установленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За класність машиністам електровозів, тепловозів, електропоїздів, дизель-поїздів	до 25% установленої тарифної ставки за відпрацьований машиністом час
За високі досягнення у праці	до 50% посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50% посадового окладу