

ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА
між виконавчим органом Київської міської ради
(Київською міською державною адміністрацією),
Спільним представницьким органом сторони
роботодавців на територіальному рівні в місті Києві
та Спільним представницьким органом профспілок та
об'єднань профспілок м. Києва
на 2021-2023 роки

З М І С Т

Загальні положення.....	3
Розділ 1. Економічний розвиток, збереження робочих місць та питання зайнятості	4
Розділ 2. Охорона та умови праці	10
Розділ 3. Оплата праці	13
Розділ 4. Соціальний захист і соціальні гарантії	20
Розділ 5. Соціальний діалог	26
Заключні положення.....	28

Додаток № 1

Порядок підготовки проєкту Територіальної угоди, ведення колективних переговорів, підписання та здійснення контролю за її виконанням на 3 арк.

Додаток № 2

Порядок приєднання до Територіальної угоди на 1 арк.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Територіальна угода (далі – Угода) укладена на тристоронній основі між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), Спільним представницьким органом сторони роботодавців на територіальному рівні в місті Києві (далі – Сторона роботодавців) та Спільним представницьким органом профспілок та об'єднань профспілок м. Києва (далі – Сторона профспілок), далі – Сторони, відповідно до Конституції України, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної і галузевих угод та з метою створення кращих умов для збереження, відтворення і розвитку трудового та людського потенціалу міста Києва. Угода спрямована на удосконалення економічних, виробничих, соціально-трудових відносин, регіональної соціально-економічної політики на договірній основі та партнерських засадах.

Сторони визнають Угоду як правовий акт соціального діалогу з узгодженими нормами діяльності Сторін, що визначають їх позиції і зобов'язання в межах своїх повноважень.

Кожна із Сторін зобов'язується у співпраці дотримуватись таких принципів, як взаємодопомога до інтересів партнерів, паритетність представництва, рівноправність Сторін, взаємна відповідальність, конструктивність в ході виконання даної Угоди та при внесенні змін чи доповнень до неї.

Прийняті Сторонами норми, домовленості та зобов'язання є обов'язковими для виконання.

Положення Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду, та рекомендовано для застосування під час ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів на підприємствах, в установах та організаціях міста.

Угоду укладено на 2021-2023 роки.

Угода набирає чинності з дня її підписання.

Не пізніше ніж за 6 місяців до завершення строку, на який укладено Угоду, Сторони розпочинають переговори з укладення Угоди на новий строк. У разі коли переговори з укладення Угоди на новий строк не завершені протягом 6 місяців, її дія продовжується на строк переговорів, який визначається Сторонами.

З дня набрання чинності цією Угодою втрачає чинність Територіальна угода на 2015-2017 роки.

У період дії Угоди Сторони можуть, за взаємною домовленістю, вносити до неї зміни і доповнення.

При здійсненні структурної перебудови економіки міста Києва, реорганізації Сторін, що підписали Угоду, їх повноваження та обов'язки переходять до правонаступників.

Розділ 1. Економічний розвиток, збереження робочих місць та питання зайнятості

Сторони домовились:

- 1.1. Сприяти виконанню Програми економічного і соціального розвитку міста Києва на відповідний період.
- 1.2. Сприяти розвитку інноваційних промислових точок зростання:
 - активізації підготовки пропозицій та проєктів законодавчих актів щодо розробки механізмів підтримки точок зростання;
 - подальшому розвитку та якісному освоєнню існуючих промислових зон;
 - сприяння співробітництву наукових закладів з реальним сектором економіки міста Києва.
- 1.3. Спільно з Стороною роботодавців сприяти просуванню продукції промислового комплексу міста на внутрішньому та зовнішніх ринках:
 - розвитку інформаційної системи «Промисловість і наука Києва» з метою популяризації продукції промислового комплексу міста Києва на внутрішньому та зовнішньому ринках;
 - організації виставкових заходів та конкурсів (у т. ч. «Кращий експортер року», «Столичний стандарт якості» тощо);
 - підтримці та залученню київських виробників до участі у виставкових заходах, конкурсах тощо;
 - співпраці з Торгово-промисловою палатою України та Київською торгово-промисловою палатою з питань максимального використання потенціалу торгових представництв України за кордоном.
- 1.4. Сприяння організації та регулярному проведенню Київського міського конкурсу бізнес-проєктів та бізнес-планів.
- 1.5. Надання фінансово-кредитної підтримки суб'єктам малого та середнього підприємництва в місті Києві в межах Комплексної міської цільової програми сприяння розвитку підприємництва, промисловості та споживчого ринку на відповідні періоди та бюджетних призначень.
- 1.6. Проведення щоквартального моніторингу об'єктів побуту з метою надання їм консультативної та інформаційно-роз'яснювальної допомоги, спрямованої на дотримання Правил побутового обслуговування та забезпечення участі підприємств у реалізації міських соціальних програм.
- 1.7. Сприяти виконанню Програми зайнятості населення міста Києва на відповідні періоди.
- 1.8. Вживати заходи до запобігання та виявлення нелегального найму працівників, недопущення застосування нестандартних форм зайнятості, що суперечать законодавству України.
- 1.9. Київській міській тристоронній соціально-економічній раді вчиняти дії щодо отримання у Головному управлінні Держпраці у Київській області

інформації про результати перевірок з питання дотримання трудового законодавства та здійснення заходів за фактами виявлених порушень.

1.10. Посилити контроль та відповідальність усіх Сторін Угоди за дотриманням чинного законодавства в частині заборони при прийомі на роботу дискримінації за ознаками віку, статі, соціального становища, а також забезпечити реалізацію гарантій зайнятості для громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці і потребують соціального захисту, а саме: осіб з інвалідністю, жінок та молодих спеціалістів.

1.11. Здійснювати дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів Сторін соціального діалогу щодо формування проєкту бюджету міста Києва на відповідний рік, що передбачено статтею 18 Закону «Про соціальний діалог в Україні».

Виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація) зобов'язується:

1.12. Сприяти погашенню у разі наявності заборгованості установ, організацій, які фінансуються за рахунок коштів бюджету міста Києва, перед київськими підприємствами;

1.13. Щорічно проводити моніторинг роботи промисловості міста Києва.

1.14. Щорічно оприлюднювати на Єдиному веб-порталі територіальної громади міста Києва інформацію про підсумки соціально-економічного розвитку міста Києва за відповідний рік. Роботодавцям та профспілкам надавати таку інформацію два рази на рік.

1.15. Здійснювати заходи щодо створення додаткового попиту на робочу силу з урахуванням пропозицій Сторони роботодавців шляхом:

- підвищення попиту на ринку праці за рахунок створення нових робочих місць у перспективних секторах економіки та залучення нових роботодавців до міста;

- розвитку комунікацій між учасниками ринку праці (центром зайнятості, роботодавцями, освітніми закладами, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, громадськими організаціями);

- проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед роботодавців щодо здійснення професійного навчання працівників на виробництві.

1.16. Сприяти в межах компетенції легалізації трудових відносин та виведення заробітної плати з «тіні».

1.17. Сприяти підвищенню рівня охоплення професійним навчанням осіб з інвалідністю.

1.18. Сприяти створенню нових робочих місць за рахунок реалізації в місті Києві інфраструктурних та інвестиційних проєктів.

1.19. Сприяти організації, підготовки, формуванню регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів (кваліфікований робітник та

молодший спеціаліст) у закладах професійної (професійно-технічної) освіти з урахуванням потреб ринку праці міста Києва.

1.20. Здійснювати комплексне вивчення стану ринку праці у місті та за підсумками півріччя та року надавати Сторонам інформацію про стан зайнятості населення міста Києва.

1.21. Підвищувати інформованість населення про ситуацію на ринку праці, наявність вільних робочих місць (вакантних посад) через засоби масової інформації та шляхом проведення міських та районних ярмарків вакансій, семінарів, виїзних консультативних зустрічей.

Сторона роботодавців зобов'язується:

1.22. При реорганізації, реструктуризації або ліквідації будь-якого суб'єкта господарської діяльності визначати орган, який має нести відповідальність за борги з виплати заробітної плати: правонаступник або орган, який прийняв рішення про реорганізацію, реструктуризацію або ліквідацію підприємства, установи, організації.

1.23. Вживати заходів щодо фінансового оздоровлення підприємств-боржників.

За участі 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 виплати заробітної плати;
- зі списання та відчуження майна державних та акціонерних товариств з часткою державного майна 50 та більше відсотків;
- комісій із передачі об'єктів господарської власності та конкурсних комісій з продажу майна.

1.24. Надавати інформацію профспілковим комітетам підприємств, які мають заборгованість із виплати заробітної плати, щодо причин її виникнення та заходів, що вживаються з метою погашення такої заборгованості.

1.25. Неухильно дотримуватись вимог частини 2 статті 49-4 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) стосовно завчасного надання профорганізації інформації про внесення змін в організацію виробництва та праці.

1.26. При звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці забезпечувати надання їм пільг та компенсацій, передбачених законодавством і колективними договорами. Вивільнення працівників проводити із дотриманням вимог статті 116 та статті 49-4 КЗпП України.

1.27. Забезпечувати випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти першим робочим місцем відповідно до отриманої професії та створювати умови для їх професійної адаптації на робочому місці.

1.28. Не допускати протягом року звільнення працівників, які є членами однієї сім'ї та працюють на одному підприємстві, в разі скорочення чисельності або штату працівників підприємств, установ та організацій.

1.29. Розглянути можливість щодо збільшення робочих місць для осіб з інвалідністю по слуху та зору на підприємствах міста.

1.30. Розробити та втілити заходи для ліквідації нелегальної та тіньової економіки, а також легалізації трудових відносин (зменшення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки, що визначається за методологією Міжнародної організації праці, на 20% щороку).

1.31. Здійснювати заходи щодо підвищення попиту на ринку праці за рахунок створення нових робочих місць у перспективних секторах економіки.

1.32. З метою легалізації трудових відносин та боротьби з атиповими формами зайнятості:

- залучати представників профспілкового комітету до: роботи в органах управління суб'єктів господарювання, в тому числі до роботи робочої групи (комісії) з формування фінансового плану підприємства в частині питань соціально-економічного характеру; роботи комісій з питань реструктуризації, реорганізації підприємств, передачі (реалізації) іншим власникам об'єктів соціально-культурної сфери;

- проводити переговори (консультації) з профспілковим комітетом з питань запровадження на підприємстві аутсорсінгу та аутстафінгу;

- не допускати запровадження аутсорсінгу і аутстафінгу стосовно тих підрозділів, посад і професій, які виконують основну діяльність підприємства відповідно до переліку, закладеному в його Статуті;

- не застосовувати аутстафінг до працівників, яких віднесено до соціально вразливих верств населення: учасники бойових дій; матері, які мають дитину до 3-річного (6-ти річного) віку або дитину – особу з інвалідністю; одинокі матері; неповнолітні; працівники з обмеженими фізичними можливостями; працівники передпенсійного віку (за 3 роки до виходу на пенсію, стаття 42 КЗпП України).

1.33. Рекомендувати включати до колективних договорів підприємств, організацій та установ:

- виплату одноразової фінансової допомоги у розмірі не нижче середньої заробітної плати молодим працівникам із категорії дітей-сиріт, вперше прийнятих на роботу, робітникам, які повернулись в організацію після проходження строкової військової служби;

- надавати безвідсоткові кредити на придбання або оренду житла молодим спеціалістам;

- забезпечувати службовим житлом або компенсувати витрати на оренду житла для молодих спеціалістів, які працевлаштовуються за направленням на строк не менше трьох років;

- проводити в організаціях конкурси професійної майстерності «Кращий молодий робітник по професії», «Кращий молодий спеціаліст»;

- розділи молодіжної політики з передбаченням фінансової підтримки по роботі з молоддю по захисту соціально-трудова прав.

1.34. Створювати умови для:

- трудової та соціальної адаптації молодих працівників, можливості для підвищення їх кваліфікації, подальшого навчання, професійного та кар'єрного зростання;

- проходження виробничого навчання та практики в умовах підприємств учнями закладів професійної (професійно-технічної) освіти згідно укладених договорів із замовниками робітничих кадрів та студентами вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації.

1.35. Проводити для молоді, в тому числі для школярів, «дні відкритих дверей», профорієнтаційні екскурсії з метою ознайомлення з професіями, які користуються попитом на ринку праці.

Сторона профспілок зобов'язується:

1.36. Надавати членам профспілок безкоштовну правову допомогу у вигляді юридичних консультацій, а також написання позовних заяв до судів загальної та спеціальної юрисдикції. Представляти їхні трудові і соціально-економічні права та інтереси в органах державної влади, органах місцевого самоврядування відповідно до законодавства України.

1.37. Організовувати та проводити семінари, навчання профспілкового активу, надавати консультативну допомогу профспілковим комітетам, первинним профспілковим організаціям щодо захисту прав і інтересів працівників при зміні істотних умов праці, припиненні трудового договору, вивільненні працівників, їхньому працевлаштуванні та з інших питань дотримання законодавства про працю.

1.38. Здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцями чинного законодавства у сфері соціально-економічних відносин відповідно до повноважень, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також за своєчасною розробкою та виконанням заходів щодо соціального захисту працівників у випадках запланованої ліквідації підприємств, установ, організацій, законності та обґрунтованості запровадження аутсорсінгу і аутстафінгу.

1.39. У разі застосування атипових форм зайнятості вживати дієві заходи щодо збереження профспілкових організацій підприємств і збереження членства у профспілці працівників, які перейшли у новостворені підприємства – аутсорсери.

1.40. Сприяти збереженню членства у профспілці працівників, які перейшли працювати на підприємства – аутстафери і продовжують обслуговувати свої попередні підприємства, а також сприяти безперешкодній реалізації права на вступ до профспілки працівників, які прибули на підприємство у процесі запозиченої праці від підприємства – аутстафера.

1.41. Висвітлювати в газеті та на сайті Київської міської ради профспілок досвід співпраці соціальних партнерів щодо вирішення соціально-економічних питань.

1.42. Проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу через засоби масової інформації та телебачення, конференції, семінари про недоліки та негативні наслідки нелегального працевлаштування, зокрема з питань соціального захисту.

Розділ 2. Охорона та умови праці

Сторони домовились:

2.1. Організовувати і проводити всебічні (комплексні) перевірки стану охорони праці, виконання вимог чинного законодавства щодо соціального захисту потерпілих на виробництві, перевірки з надання працівникам відповідно до законодавства пільг та компенсацій за роботу у несприятливих, шкідливих умовах праці, перевірки по виконанню вимог законодавства України щодо режиму праці та відпочинку жінок і неповнолітніх.

2.2. Домагатися виконання робіт з підвищеною небезпекою тільки працівниками, які працюють на умовах трудового договору (контракту).

2.3. Рекомендовано передбачати в колективних договорах (крім установ та організацій бюджетної сфери) положення щодо:

- витрат на охорону праці не нижче передбачених Законом України «Про охорону праці» та домагатися досягнення рівня цих витрат у розрахунку на кожного працівника не нижче місячної суми мінімального розміру оплати праці;

- безкоштовної видачі молока працівникам при наявності шкідливих речовин у робочій зоні, незалежно від їх концентрації;

- надання додаткових компенсацій працівникам, якщо вони зайняті на важких роботах та на роботах із шкідливими, або небезпечними умовами праці;

- фінансування за рахунок роботодавця навчання представників профспілок з питань охорони праці;

- заходів щодо недопущення неповнолітніх до виконання робіт, зазначених у Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року № 46;

- особливостей регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки;

- переліку робіт, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд, створення належних умов для прийняття їжі працівникам, зайнятим на таких роботах, з включенням часу прийняття їжі до оплачуваного робочого часу;

- заходів щодо недопущення проведення робіт у зміні тривалістю більше 7,2 годин при п'ятиденному робочому тижні і 6 годин при шестиденному робочому тижні працівникам, які працюють на виробництвах, у цехах, за професіями, посадами, на роботах із шкідливими умовами праці, зазначених у Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого

тижня, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 163;

- встановлення тривалості робочої зміни понад 8 годин (крім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці) лише в порядку, визначеному Правилами трудового розпорядку;
- надання додаткових пільг постраждалим від нещасних випадків, профзахворювань та матеріальної допомоги сім'ям загиблих;
- забезпечення працюючих необхідним та якісним спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту згідно з діючими нормами;
- доцільності створення цехових лікарських дільниць для працюючих у шкідливих та небезпечних умовах праці;
- заходів щодо профілактики ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями;
- витрат на проведення обов'язкових, попереднього і періодичних, медичних оглядів працівників певних категорій та на проведення атестації робочих місць за умовами праці згідно з законодавством.

2.4. На запит Сторін надавати інформацію про результати атестації робочих місць за умовами праці на підприємствах із шкідливими і важкими умовами праці.

2.5. З метою зниження травматизму не допускати до виконання робіт з підвищеною небезпекою працівників, що працюють за цивільно-правовими договорами (угодами), а договори на виконання будівельних робіт укладати виключно з підрядними організаціями, що мають відповідні ліцензії та дозволи органів державного нагляду.

2.6. З метою зниження дорожньо-транспортних пригод забезпечити постійний контроль за дотриманням вимог законодавчих актів у частині передрейсових технічних оглядів транспортних засобів, медичних оглядів водіїв перед виїздом на маршрут і після закінчення робочої зміни, нормування робочого часу та відпочинку водіїв.

Виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація) зобов'язується:

2.7. Проводити щоквартально аналіз стану охорони праці, аварійності, травматизму та захворюваності на підприємствах, в організаціях та установах міста Києва. За результатами аналізу розробляти разом з профспілками заходи, спрямовані на поліпшення стану безпеки та умов праці.

2.8. Сприяти проведенню щорічного огляд-конкурс «Краще підприємство з охорони праці у місті Києві».

2.9. Перед кожним оздоровчим сезоном здійснювати перевірку готовності дитячих оздоровчих закладів до роботи з дітьми з обов'язковим включенням до складу комісій представників профспілок з питань охорони праці за узгодженням з Київською міською радою профспілок.

2.10. Забезпечити розгляд питань безпечної життєдіяльності населення міста Києва на засіданнях Постійної комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), залучивши до її складу представника Київської міської ради профспілок та представника Сторони роботодавців.

Сторона профспілок зобов'язується:

2.11. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на підприємствах, в установах та організаціях міста Києва вимог КЗпП України, законів України «Про охорону праці» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

2.12. Надавати юридичну, методичну і практичну допомогу працюючим або звільненим з роботи щодо відшкодування шкоди і сплати страхових виплат у разі ушкодження їхнього здоров'я в процесі трудової діяльності, сім'ям загиблих на виробництві та роботодавцям, на підприємствах яких створені профспілкові організації, з питань охорони праці.

2.13. Затверджувати постановами президій відповідних профспілкових органів міста представників профспілок з питань охорони праці та організовувати для них навчання.

2.14. Організовувати проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці керівників дитячих оздоровчих закладів.

2.15. Забезпечувати контроль за створенням здорових і безпечних умов для відпочинку дітей у приміських оздоровчих закладах.

Розділ 3. Оплата праці

Сторони домовились:

3.1. Забезпечити темпи зростання середньомісячної заробітної плати (крім працівників бюджетної сфери): в 2021 році – 6,7%, в 2022 році – 13,0% , в 2023 році – 11,0% (відповідно до попереднього року).

Сприяти включенню до колективних договорів (крім установ та організацій бюджетної сфери) положень щодо:

- доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників, що мають міжгалузевий характер;
- мінімального розміру тарифної ставки робітника I розряду відповідно до галузевої угоди;
- приведення розміру тарифної ставки працівника I розряду у відповідність до прожиткового мінімуму для працюючих в терміни, передбачені відповідними угодами;
- розмірів тарифних ставок робітників по кожній діючій на підприємстві тарифній сітці на основі норми щодо розміру мінімальної тарифної ставки, визначеної галузевою угодою, та з дотриманням міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, встановлених галузевими угодами;
- оплати праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності підприємства, відповідно до гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва;
- умов зростання і регулювання фондів оплати праці;
- міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- мінімальних коефіцієнтів міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців підприємств, працівників загальних (наскрізних) професій, перелік доплат і надбавок є обов'язковими (невід'ємними) додатками до колективних договорів;
- збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг;
- надання оплачуваного часу членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також для участі в роботі 2 години на тиждень.

3.2. Підприємствам, самостійно вирішувати питання оплати праці через колективні договори, виходячи з фінансових можливостей. Оплату праці робітників, керівників підрозділів, фахівців і технічних службовців здійснювати в залежності від складності робіт, кваліфікації виконавців на основі встановлених і затверджених тарифних ставок для робітників та посадових окладів для фахівців і службовців.

3.3. Тарифна ставка (посадовий оклад) робітника (працівника) I розряду на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності (крім бюджетної сфери) встановлюється у розмірі не меншому від 120% фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб (з урахуванням суми податку на доходи фізичних осіб та військового збору) у цінах грудня попереднього року.

3.4. З 1 липня 2021 року розмір заробітної плати працівника основної професії (основних професій) галузі підприємства, установи, організації усіх форм власності (крім бюджетної сфери) має становити не менше розміру фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб та збільшеного на коефіцієнти кваліфікації й тяжкості робіт, на розміри сімейних видатків, вартості накопичень на придбання житла (оренди житла), вартості медичних послуг, медичного страхування та накопичень, а також обов'язкових платежів, зборів та внесків.

3.5. Міжтарифні (міжкваліфікаційні, міжпосадові) співвідношення в оплаті праці (крім працівників бюджетної сфери) мають становити від 8 %.

3.6. Розмір основної заробітної плати (окладу) некваліфікованого робітника (працівника) на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності (крім працівників бюджетної сфери) за повністю виконану норму робочого часу, який працює у нормальних умовах праці, повинен становити не менше ніж 85% тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) I розряду.

3.7. Сторони вважають допустимим і справедливим співвідношення у розмірах мінімальних та максимальних посадових окладів/ставок (крім працівників бюджетної сфери) в межах одного підприємства від 1:4 до 1:12 (залежно від кількості працюючих), що відповідає практиці провідних країн Європейського Союзу. У разі невідповідності таких співвідношень, колективні договори можуть бути переглянуті сторонами соціального діалогу.

3.8. Заробітна плата має виплачуватись вчасно не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

3.9. Забезпечувати встановлення конкретних темпів зростання заробітної плати (крім працівників бюджетної сфери) та розміру мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадових, міжкваліфікаційних співвідношень у галузевих, територіальних угодах і колективних договорах.

3.10. При застосуванні на підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та інших) встановлювати мінімальний посадовий оклад (ставку) не нижче розміру тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) I розряду, визначеного у відповідній галузевій угоді. Розробка та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку погоджується з відповідним профспілковим органом, що є стороною колективного договору або угоди, відповідні акти роботодавця, погоджені профорганом, є складовою колективного договору.

Протягом 2021-2022 років забезпечити вивчення практики застосування роботодавцями різних галузей економіки грейдової та інших безтарифних систем оплати праці, спільно зі Сторонами соціального діалогу, із залученням науковців і практиків оцінити ефективність та надати офіційні рекомендації щодо подальшого їх використання.

3.11. Установити перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій (крім працівників бюджетної сфери), що мають міжгалузевий характер, для встановлення у галузевих угодах та колективних договорах.

Сторона роботодавців зобов'язується:

3.12. На виконання статті 3 Закону України «Про оплату праці» забезпечити встановлення на підвідомчих підприємствах, установах та організаціях міста розміру мінімальної заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

3.13. На виконання статті 6 Закону України «Про оплату праці» забезпечити встановлення тарифної ставки робітника першого розряду у розмірі, передбаченому галузевою угодою.

3.14. З метою вдосконалення структури заробітної плати, ліквідації штучних систем преміювання і доплат, які забезпечують механічне зростання заробітної плати, підвищення вартості кваліфікованої робочої сили, сприяти встановленню співвідношення частки основної заробітної плати у середній заробітній платі працівників у відповідності до галузевих угод.

3.15. Забезпечити згідно чинного законодавства гендерну рівність в оплаті праці за працю рівної цінності при працевлаштуванні жінок та чоловіків.

Виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація) зобов'язується:

3.16. Забезпечувати фінансування установ та організацій, які утримуються за рахунок бюджету міста Києва, в обсягах, необхідних для повної та своєчасної виплати заробітної плати з урахуванням доплат і надбавок, передбачених чинним законодавством.

3.17. Здійснювати фінансування доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, винагороду, преміювання та допомогу працівникам бюджетних установ відповідно до законів України і постанов Кабінету Міністрів України.

3.18. Здійснювати контроль за підприємствами, установами та організаціями, заснованими на комунальній власності територіальної громади міста Києва, які фінансуються з бюджету міста Києва, в частині своєчасної та в повному обсязі виплати поточної заробітної плати, сум індексацій та компенсацій втрати грошових доходів за рахунок власних надходжень.

3.19. Здійснювати в межах компетенції контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від організаційно-правових форм господарювання, видів діяльності і галузевої належності, вимагати усунення виявлених порушень.

3.20. Здійснювати преміювання працівників бюджетних галузей, в тому числі до професійних свят, за рахунок коштів економії фонду оплати праці.

3.21. Забезпечити право підприємств культури на самостійне вирішення питання оплати праці через колективні договори, виходячи з фінансових можливостей. Оплату праці робітників, керівників підрозділів, фахівців і технічних службовців здійснювати в залежності від складності робіт, кваліфікації виконавців на основі встановлених і затверджених тарифних ставок для робітників та посадових окладів для фахівців і службовців.

3.22. Забезпечити право закладів охорони здоров'я на самостійне вирішення питання щодо встановлення форм оплати праці працівників, тарифікації та надбавок до посадового окладу за високі досягнення у праці, складність та напруженість в роботі та інші доплати і надбавки згідно із законодавством України через колективні договори, виходячи з фінансових можливостей.

3.23. Працівникам закладів культури:

3.23.1. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»:

- виплату надбавок у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) за високі досягнення у праці, складність, напруженість у роботі, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);

- преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи;

- надання матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

3.23.2. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 22 січня 2005 року № 84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек»:

- виплату доплати за вислугу років працівникам бібліотек комунальної власності у розмірі 10-30 відсотків до посадового окладу;

- виплату допомоги на оздоровлення під час щорічної відпустки в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати);

- виплату матеріальної допомоги на вирішення соціально-побутових питань в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати).

3.23.3. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 року № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек»:

- виплату надбавки за особливі умови роботи у граничному розмірі 50 відсотків посадового окладу.

3.23.4. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 22 січня 2005 року № 82 «Про реалізацію окремих положень частини другої статті 28 Закону України «Про музеї та музейну справу»:

- виплату щомісячної доплати за вислугу років працівникам музеїв у розмірі 10-30 відсотків до посадового окладу;
- виплату грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання трудових обов'язків працівникам музеїв комунальної власності в розмірі до одного посадового окладу;
- виплату матеріальної допомоги на вирішення соціально-побутових питань в розмірі до одного посадового окладу.

3.23.5. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 липня 2006 року № 980 «Про порядок виплати доплати за вислугу років, грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання трудових обов'язків, надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань професійним творчим працівникам театрів державної та комунальної форми власності»:

- виплату щомісячної доплати за вислугу років у розмірі 10-30 відсотків до посадового окладу;
- виплату грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання трудових обов'язків у розмірі до одного посадового окладу;
- виплату матеріальної допомоги на вирішення соціально-побутових питань в розмірі до одного посадового окладу.

3.24. Працівникам закладів освіти:

3.24.1. Згідно зі статтями 57, 61 Закону України «Про освіту» та положеннями галузевої угоди педагогічним працівникам:

- щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі до одного посадового окладу;
- допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі місячного посадового окладу (ставка заробітної плати);
- щомісячних надбавок за вислугу років у розмірі 10-30 відсотків до посадового окладу.

3.24.2. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»:

- виплату надбавок за високі досягнення у праці, складність, напруженість у роботі у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);
- преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи;
- надання матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

3.24.3. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2007 року № 643 «Про затвердження розмірів підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) та додаткової оплати за окремі види педагогічної діяльності у співвідношенні до тарифної ставки»:

- додаткову оплату за окремі види педагогічної діяльності в розмірі 5-40 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

3.24.4. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 року № 1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності»:

- доплат за окремі види педагогічної діяльності (у співвідношенні до тарифної ставки) в розмірі 5-25 відсотків посадового окладу.

3.24.5. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 року № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек»:

- надбавку за особливі умови роботи у граничному розмірі 50 відсотків посадового окладу.

3.24.6. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» зі змінами і доповненнями:

- надбавку у граничному розмірі 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше 5 відсотків.

3.24.7. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 року № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти»:

- одноразову адресну грошову допомогу в п'ятикратному розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого на 01 січня календарного року, випускникам вищих навчальних закладів, які здобули освіту за напрямом і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менше як три роки договір про роботу у загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах.

3.25. Працівникам закладів соціального захисту:

3.25.1. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»:

- виплату надбавок у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) за високі досягнення у праці, складність, напруженість у роботі, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);

- преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи;

- надання матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

3.25.2. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11 травня 2011 року № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»:

- виплату щомісячних надбавок за вислугу років у розмірі 10-30 відсотків до посадового окладу.

3.25.3. Згідно зі статтею 57 Закону України «Про освіту» педагогічним працівникам установ систем соціального захисту:

- надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків педагогічним працівникам за умови досягнення ними успіхів у вихованні дітей.

3.26. В рамках міської цільової програми «Здоров'я киян» на 2020-2022 роки здійснювати фінансування на щомісячну безповоротну фінансову допомогу у зв'язку із переходом на іншу форму оплати праці, в межах видатків, передбачених в бюджеті міста Києва.

3.27. Рекомендувати при формуванні та затвердженні місячних (погодинних) тарифних ставок, посадових окладів водіїв, робітників основних та допоміжних професій, інженерно-технічних працівників, службовців, спеціалістів, обслуговуючого персоналу Комунальної організації «Київмедспецтранс» враховувати положення Угод між Міністерством інфраструктури України і профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України та відповідних нормативних актів.

3.28. Рекомендувати роботодавцям (керівникам закладів охорони здоров'я комунальної форми власності, які не фінансуються з бюджету міста Києва), виходячи з фінансових можливостей закладу, передбачити виплату матеріальної допомоги на оздоровлення медичним та іншим працівникам закладів, в сумі не менше одного посадового окладу на рік.

Профспілкова сторона зобов'язується:

3.29. Проводити моніторинг показників заробітної плати працюючих у галузях економіки міста Києва, своєчасність її виплати. Доводити цю інформацію до відома профспілкового активу міста Києва.

3.30. Надавати безкоштовну правову допомогу членам профспілок.

3.31. Захищати інтереси найманих працівників підприємств, установ, організацій щодо додержання чинного законодавства України з питань оплати праці, вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

Розділ 4. Соціальний захист і соціальні гарантії

Сторони домовились:

4.1. Брати участь у обговоренні проєктів розпоряджень виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) щодо зміни тарифів на послуги з перевезення пасажирів у міському пасажирському транспорті, який працює у звичайному режимі руху, та основних показників, які враховуються при формуванні тарифів на послуги з постачання теплової енергії та постачання гарячої води для населення Комунального підприємства виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) «Київтеплоенерго».

4.2. Проводити загальні заходи у сфері культури, спорту, туризму, організації дитячого та сімейного відпочинку, зберігаючи та укріплюючи мережу спортивних, соціально-культурних об'єктів міста за участі та погодженні Сторони профспілок.

4.3. Рекомендовано передбачати в колективних договорах (крім бюджетної сфери):

- положення щодо участі представників профспілок у приватизаційних процесах у разі приватизації підприємства;
- зобов'язань роботодавців щодо спрямування конкретної частини коштів, які вивільняються при зменшенні податкового тиску, на підвищення заробітної плати (у разі внесення відповідних змін до законодавства);
- встановлення мінімальної тарифної ставки (окладу) за просту некваліфіковану працю не нижче рівня мінімальної заробітної плати, визначеного Законом України «Про Державний бюджет України» на відповідний бюджетний рік;
- положення щодо письмового інформування профспілкового комітету протягом наступного дня за датою затримки заробітної плати про причини несвоєчасної виплати, вжиті заходи щодо відновлення порушеного права працівників на своєчасне отримання винагороди за працю;
- положення щодо ініціювання вступу у колективний трудовий спір (конфлікт) у разі наявності заборгованості із виплати заробітної плати протягом двох і більше місяців;
- здійснення повної або часткової оплати медичних послуг, що надаються працівникам у лікувальних закладах (за наявності підтвердження лікування відповідними медичними документами);
- положення щодо здійснення спільних заходів стосовно популяризації укладення колективних договорів і угод;
- забезпечення безперешкодного доступу інспекторів праці профспілок до робочих місць членів профспілок, компетентних посадових осіб роботодавця та відповідних документів підприємства;

- забезпечення надання не звільненим від роботи профспілковим активістам, уповноваженим на виконання повноважень з громадського контролю, у т.ч. в комісіях по трудових спорах із розслідування нещасних випадків на виробництві, оплачуваного часу, достатнього для здійснення цих функцій;

- виділення коштів роботодавцем на повне фінансування комплексних заходів з охорони праці, відновлення (створення) закладів медицини праці на підприємстві, атестації робочих місць за умовами праці та усунення дії шкідливих факторів на робочих місцях;

- заохочувальні та компенсаційні виплати працівникам (матеріальну допомогу на оздоровлення, одноразові заохочувальні виплати до свят і ювілеїв, винагороди, на соціально-побутові пільги тощо) в межах фінансових можливостей підприємств;

- надання матеріальної підтримки працівникам підприємства, установи, організації, які мають статус ветеранів війни; є особами, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; є членами сімей, загиблих або померлих внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, одержаних під час безпосередньої участі в антитерористичній операції, забезпечення її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, перебуваючи безпосередньо в районах та у період здійснення зазначених заходів; є внутрішньо переміщеними особами з Донецької та Луганської областей, АР Крим; з числа багатодітних сімей;

- заходи щодо соціального захисту ветеранів праці, в тому числі встановлення щомісячної доплати до пенсії пенсіонерам – колишнім працівникам підприємств;

- встановлення для працюючих жінок, які виховують неповнолітніх дітей, скороченої тривалості робочого часу зі збереженням оплати праці за повний робочий час;

- надання додаткової оплачуваної відпустки матерям, які мають малолітніх дітей та дітей шкільного віку (вихідний день на 1 вересня та інше);

- в межах фінансових можливостей керівникам підприємств, установ та організацій, вищих навчальних закладів надавати працівникам, які перебувають на квартирному обліку, фінансову допомогу для будівництва та кредитування житла;

- накопичення коштів для будівництва житла і гуртожитків працівників підприємств;

- відрахування коштів первинним профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах не менше, ніж 0,3 відсотки від фонду оплати праці, з віднесення цим сум на валові витрати, а у бюджетній сфері за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань відповідно до статті 44 Закону

України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідно до Генеральної угоди;

- 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);
- заходи щодо створення та збереження кількості робочих місць та підтримки молодих спеціалістів;
- витрати на навчання в спеціальних закладах представників профспілок, які беруть участь у роботі спостережних рад господарських товариств;
- залучення представників профспілкових організацій до внесення змін та доповнень до статутів та внутрішніх документів (правил внутрішнього трудового розпорядку, програми розвитку персоналу, затвердження фінансових планів із соціально-економічних питань);
- положення щодо реінтеграції працівників із сімейними обов'язками до професійного життя.

4.4. Спільними зусиллями Сторін:

- проводити Новорічно-Різдвяні свята для дітей пільгових категорій в одному із міських театральних-видовищних закладів;
- організовувати відпочинок та оздоровлення дітей, в тому числі пільгової категорії;
- не допускати закриття та перепрофілювання діючих об'єктів соціального призначення: санаторіїв-профілакторіїв; баз відпочинку та оздоровлення; навчально-виховних установ; дитячих та молодіжних оздоровчих таборів, закладів фізичної культури і спорту, баз олімпійської та параолімпійської підготовки, спортивних споруд усіх форм власності; дитячих та молодіжних клубів у навчальних закладах.

Виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація) зобов'язується:

4.5. Здійснювати контроль за утриманням прибудинкових територій, парків, скверів, якістю ремонту та утримання доріг і тротуарів.

4.6. З метою збереження парків культури та відпочинку, залучення інвестицій іноземних та вітчизняних фірм, розвитку матеріально-технічної бази парків міста, протягом 2021-2022 років вивчити та вирішити питання щодо можливості надання у постійне користування парків культури і відпочинку земельних ділянок.

4.7. Не допускати встановлення необґрунтованих тарифів для суб'єктів господарювання, які ліцензуються Київською міською державною адміністрацією.

4.8. Подати на затвердження в установленому порядку проєкт Міської цільової програми забезпечення житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов.

4.9. Надати пропозиції щодо альтернативної земельної ділянки (замість земельної ділянки за адресою: вул. Сеченова, 9 у Голосіївському районі) для будівництва житлового будинку для працівників закладів освіти міста Києва.

4.10. Забезпечити пільговим проїздом у міському пасажирському транспорті окремих категорій киян відповідно до рішень Київської міської ради.

4.11. Виходячи з наявних можливостей міста здійснювати в установленому законодавством порядку виділення квартир комунальним підприємствам, установам та організаціям для забезпечення працівників, які перебувають на обліку та потребують поліпшення житлових умов та соціальному квартирному обліку.

4.12. Щорічно при формуванні проєкту бюджету міста Києва на відповідний рік передбачати, виходячи із наявних можливостей дохідної частини бюджету, кошти на виконання міських цільових програм забезпечення житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов.

4.13. Включати до складу груп, комісій з реформування комунального житла міста в ОСББ представників Сторони профспілок.

4.14. Вживати заходів щодо комплексної забудови території шляхом забезпечення житлових районів міста, особливо новостворених житлових мікрорайонів, необхідною кількістю дитячих садочків відповідно до затверджених показників Програми економічного і соціального розвитку м. Києва на відповідні періоди.

4.15. Сприяти продовженню та укладанню договорів оренди нежитлових приміщень, що орендують членські організації Київської міської ради профспілок та Сторони роботодавців відповідно до Порядку передачі в оренду державного та комунального майна, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 03 червня 2020 року № 483.

4.16. Забезпечити виконання:

- Міської цільової програми протидії епідемії ВІЛ-інфекції на 2017-2021 роки;
- Міської цільової програми «Здоров'я киян» на 2020-2022 роки;
- Міської цільової програми протидії захворюванню на туберкульоз на 2017-2021 роки.

4.17. З урахуванням вимог бюджетного законодавства та в межах фінансових можливостей бюджету міста Києва забезпечувати:

- збереження структурного підрозділу (посади спеціаліста) з питань охорони праці у складі виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) та районних в місті Києві державних адміністрацій;
- фінансування заходів на оздоровлення та відпочинок дітей, в тому числі дітей пільгових категорій;
- фінансування заходів на організацію та проведення Новорічно-Різдвяних свят для дітей міста Києва (в першу чергу дітей пільгових категорій), в тому числі для Київської міської ради профспілок;

- фінансування та реалізацію заходів міської цільової програми «Турбота. Назустріч киянам» на відповідні періоди;
- на фінансову підтримку діяльності дитячо-юнацьких спортивних шкіл (далі – ДЮСШ), підпорядкованих профспілкам міста, відповідно до укладених угод про співпрацю між ДЮСШ, які знаходяться в підпорядкуванні профспілок міста та Департаментом молоді та спорту виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), з урахуванням критеріїв оцінки роботи ДЮСШ;
- придбання техніки для прибирання та ремонту автомобільних шляхів, благоустрій та озеленення міста, придбання рухомого складу та капітально-відновлювального ремонту міського авто та електротранспорту відповідно до Міської цільової програми розвитку транспортної інфраструктури на 2019-2023 роки;
- харчування в закладах освіти комунальної власності територіальної громади міста у відповідності до законів України та актів Кабінету Міністрів України, рішень Київської міської ради.

4.18. Зберігати існуючу інфраструктуру дитячих оздоровчих та культурно-мистецьких закладів (будинки та палаци культури, театри, кінотеатри, музеї, бібліотеки, музичні професійні колективи, парки культури і мистецтв, школи естетичного виховання).

4.19. Забезпечити реалізацію плану заходів, передбачених рішенням Київської міської ради від 14 грудня 2017 року № 697/3704 «Про деякі питання поводження з побутовими відходами на території міста Києва».

4.20. Забезпечувати утримання, поточний та капітальний ремонт, реконструкцію, будівництво об'єктів вулично-дорожньої мережі міста в межах видатків, передбачених в бюджеті міста Києва на відповідну мету.

4.21. Забезпечити належний догляд за зеленими насадженнями міста, особливо продовж центральних вулиць та скверів. Заборонити стоянки автомобілів на території паркових зон міста.

4.22. Провести інвентаризацію майна закладів охорони здоров'я, що перебувають у комунальній власності територіальної громади міста Києва, та не використовуються за призначенням. Розглянути можливість проведення реконструкції цих закладів з метою подальшого їх використання як службового житла для працівників закладів охорони здоров'я.

4.23. Виходячи із наявних фінансових можливостей бюджету міста Києва, подати у встановленому порядку пропозиції про внесення змін до Програми соціального і економічного розвитку м. Києва на 2021-2023 роки, затвердженої рішенням Київської міської ради від 24 грудня 2020 року № 23/23, та передбачити виділення коштів з міського бюджету на придбання квартир працівникам закладів освіти комунальної власності територіальної громади міста Києва, які потребують поліпшення житлових умов, в кількості не менше 50 квартир на рік.

Сторона профспілок зобов'язується:

4.24. Розглянути можливість створення разом з соціальними партнерами структури по медичному страхуванню працівників підприємств, установ та організацій міста Києва.

4.25. Брати участь у роботі комісій виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) та районних в місті Києві державних адміністрацій з житлових питань.

4.26. Здійснювати заходи щодо захисту трудових та соціально-економічних інтересів працівників, аналізувати і вносити пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правової бази у сфері соціальних прав і гарантій працівників.

4.27. Здійснювати щорічно:

- організацію оздоровлення та відпочинку дітей в межах коштів, затверджених в бюджеті міста Києва на відповідні цілі, профспілкового бюджету, коштів господарників та спонсорів;

- організацію проведення Новорічних та Різдвяних заходів для дітей під час зимових канікул.

4.28. Брати участь у виконанні державних програм фізкультурно-спортивного спрямування та сприяти розвитку спорту в трудових колективах міста.

4.29. Зберігати та поновлювати матеріально-технічну базу дитячо-юнацьких спортивних шкіл Київської міської ради профспілок.

Розділ 5. Соціальний діалог

З метою подальшого розвитку соціального діалогу та підвищення його ефективності

Сторони домовились:

5.1. Здійснювати соціальний діалог з питань формування та реалізації регіональної соціально-економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин у формах обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей тощо.

5.2. Забезпечувати участь уповноважених представників профспілкової Сторони та Сторони роботодавців у засіданнях Колегії Київської міської державної адміністрації та засіданнях Київської міської ради, надавати їм можливість представляти позицію Сторін при обговоренні та прийнятті рішень з питань формування та реалізації регіональної соціальної, економічної, екологічної політики, регулювання трудових відносин.

5.3. Проводити консультації з напрямів цінової і тарифної політики, з метою мінімізації негативного впливу підвищення цін/тарифів на рівень життя населення при їх встановленні на продукцію (послуги) підприємств житлово-комунального господарства та комунального транспорту.

5.4. Забезпечувати своєчасне проведення консультацій Сторін на всіх стадіях бюджетного процесу, формування макропоказників соціально-економічного розвитку міста, підвищення ефективності роботи постійно діючої Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради та Координаційного комітету сприяння зайнятості населення.

5.5. Затвердити Порядок підготовки проєкту Територіальної угоди, ведення колективних переговорів, підписання та здійснення контролю за її виконанням (додаток № 1).

5.6. Затвердити Порядок приєднання до Територіальної угоди (додаток № 2).

5.7. Надавати на безоплатній основі суб'єктам Сторін Угоди наявну інформацію з питань, які є предметом Угоди.

5.8. Вирішувати спірні питання та проблеми міського рівня, що виникають під час виконання Угоди, шляхом проведення консультацій і переговорів.

5.9. Сприяти укладенню колективних договорів на підприємствах, в організаціях, установах усіх організаційно-правових форм господарювання, що знаходяться у сфері дії Сторін, а також внесенню до них змін і доповнень, якщо вони включають нижчі порівняно з Генеральною, галузевими і цією Угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація) зобов'язується:

5.10. Забезпечити проведення (щокварталу) зустрічей з представниками профспілок, роботодавців та їх об'єднань відповідного рівня для обговорення проблемних питань і вироблення узгоджених пропозицій щодо їх вирішення.

5.11. Включати до складу колегій та консультативно-дорадчих органів, створених при виконавчому органі Київської міської ради (Київській міській державній адміністрації) та його структурних підрозділах, представників профспілок та організацій роботодавців, які є суб'єктами Угоди.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Угода підписується в трьох екземплярах, які направляються на повідомну реєстрацію до Міністерства економіки України, після якої знаходяться у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Додатки до Угоди є невід'ємною частиною Угоди та мають однакову з нею юридичну силу.

Сторони зобов'язуються впродовж місяця після підписання Угоди довести її зміст до відома киян та відповідальних виконавців, забезпечити постійний контроль за її виконанням та через засоби масової інформації інформувати населення міста.

Сторони домовились, що почнуть переговори щодо укладення нової Угоди до прийняття бюджету м. Києва на відповідний рік.

Прийняті зобов'язання і досягнуті домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами.

Угоду підписали:

Від Сторони
виконавчого органу
Київської міської ради
(Київської міської
державної адміністрації)

Від Сторони
роботодавців

Від Сторони профспілок

Київський міський
голова

Голова Спільного
представницького органу
сторони роботодавців на
територіальному рівні в
місті Києві

Голова Спільного
представницького органу
профспілок та об'єднань
профспілок м. Києва



Віталій КЛИЧКО



Андрій АНТОНЮК



Валентин МЕЛЬНИК

« 27 » жовтня 2021 року

ПОРЯДОК

підготовки проєкту Територіальної угоди, ведення колективних переговорів, підписання та здійснення контролю за її виконанням

1. Порядок підготовки проєкту Територіальної угоди.

1.1. Будь-яка із сторін переговорного процесу не пізніше ніж за 6 місяців до завершення строку дії Територіальної угоди письмово повідомляє іншу сторону про початок переговорів.

1.2. Інша сторона протягом семи календарних днів повинна розпочати переговори.

2. Порядок ведення колективних переговорів.

2.1. Для ведення колективних переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до діючої Територіальної угоди, узгодження організації контролю за її виконанням Сторони домовились про створення спільної робочої комісії, яка формується з рівної чисельності повноважних представників Сторін.

2.2. Спільній робочій комісії з ведення колективних переговорів і укладання Територіальної угоди надається статус постійно діючої для вирішення спірних питань, що виникають під час реалізації цієї Територіальної угоди, розв'язання їх шляхом проведення консультацій і переговорів, а також для спільного розгляду соціальних проблем, що виникають у місті.

2.3. Кожна із Сторін переговорів обирає або призначає співголову спільної робочої комісії та його заступників.

Співголови, а у разі їх відсутності заступники співголів, по черзі головують на засіданнях, підписують протоколи засідань, вирішують інші організаційні питання.

За згодою Сторін переговорів такі права на період діяльності робочої комісії можуть бути делеговані одному із співголів.

2.4. Для організаційного забезпечення переговорів, ведення і оформлення протоколів, формування проєкту Територіальної угоди утворюється секретаріат комісії, який формується виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією).

2.5. Колективні переговори проводяться за домовленістю Сторін у приміщенні, яке визначається Сторонами.

2.6. Засідання комісії є правомочним, якщо в ньому беруть участь представники від кожної Сторони.

2.7. Колективні переговори ведуться, як правило, у формі відкритих засідань. Сторони можуть запрошувати на засідання без права вирішального голосу членів робочих груп, експертів, консультантів, яким за згодою співголів може надаватися слово для виступу.

2.8. Дата проведення та порядок денний наступного засідання визначається Сторонами на черговому засіданні комісії.

Порядок денний та регламент кожного засідання комісії, при необхідності, може за взаємною згодою Сторін коригуватися на початку роботи.

2.9. Жодна із Сторін не може відмовити іншій стороні у розгляді питань, які є предметом Територіальної угоди.

2.10. Відповідно до структури проекту Територіальної угоди та графіка підготовки розділів, Сторони в міру готовності текстів розділів виносять їх для обговорення на засідання спільної робочої комісії.

2.11. Колективні переговори можуть перериватись за ініціативи однієї із сторін на погоджений між ними строк, але не більше 2 тижнів, з метою додаткового вивчення аргументів та інформації, проведення консультацій.

2.12. Пункт проекту Територіальної угоди вважається прийнятим, якщо він погоджений усіма Сторонами.

2.13. Рішення робочої комісії оформляється відповідним протоколом, який ведеться на кожному засіданні і підписується особами, які вели засідання. Матеріали направляються кожній Стороні протягом п'яти днів.

2.14. До протоколу заносяться рішення, з яких досягнуто домовленості, пропозиції Сторін з питань, стосовно яких в ході переговорів Сторони не дійшли згоди, відповідні доручення, а також окрема позиція члена комісії, якщо він на цьому наполягає.

3. Порядок вирішення розбіжностей.

3.1. Якщо в ході переговорів Сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції Сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин.

3.2. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей Сторони проводять консультації з метою узгодження розбіжностей.

3.3. З метою вироблення заходів, необхідних для досягнення протягом дії Територіальної угоди остаточних домовленостей з питань, викладених у протоколі розбіжностей, продовжується робота спільної робочої комісії з підготовки та укладення Територіальної угоди.

3.4. Протокол розбіжностей включається як додаток до Територіальної угоди.

4. Порядок підписання та здійснення контролю за виконанням Територіальної угоди.

4.1. Територіальна угода підписується уповноваженими представниками Сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

4.2. У двотижневий термін після підписання Територіальної угоди кожна із Сторін самостійно визначає відповідального за виконання кожного пункту зобов'язань.

4.3. У двотижневий термін після підписання Територіальної угоди робоча комісія із представників Сторін, що вела колективні переговори і готувала проєкт Територіальної угоди, складає і затверджує план спільних засідань з розгляду стану виконання окремих розділів (пунктів) Територіальної угоди.

4.4. Кожна Сторона письмово інформує одна одну про виконання Територіальної угоди два рази на рік: за I півріччя – у серпні, за рік – у лютому.

Сторони розглядають підсумки виконання Територіальної угоди за перше півріччя на спільному засіданні представників Сторін.

За результатами засідання складається протокол і визначаються додаткові заходи щодо реалізації невиконаних зобов'язань.

Матеріали розгляду доводяться до відома населення через засоби масової інформації.

5. Порядок внесення змін і доповнень до Територіальної угоди.

5.1. Зміни та доповнення до Територіальної угоди у зв'язку із змінами чинного законодавства, Генеральної угоди або за ініціативою Сторін вносяться після проведення переговорів або консультацій та досягнення домовленостей і набувають чинності після підписання протоколу.

5.2. Кожна зі Сторін має право письмово повідомити інші Сторони про необхідність внесення змін і доповнень до Територіальної угоди.

5.3. Внесення змін і доповнень до Територіальної угоди здійснюється в порядку, передбаченому в розділах 2 і 3 цього Порядку.

6. Відповідальність за порушення і невиконання зобов'язань Територіальної угоди.

6.1. Жодна із Сторін, що уклала Територіальну угоду, не має права в односторонньому порядку протягом терміну її дії приймати рішення, що погіршують норми й положення угоди, або припиняють її дію.

6.2. У разі порушення однією із Сторін положень Територіальної угоди інша сторона у 5-денний термін має право на скликання позачергового засідання повноважних представників сторін.

6.3. За порушення чи не виконання зобов'язань Територіальної угоди посадові особи Сторін несуть відповідальність згідно зі статтею 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», Кодексом України про адміністративні правопорушення та іншими нормами чинного законодавства України.

ПОРЯДОК приєднання до Територіальної угоди

1. Після реєстрації в установленому порядку Територіальна угода є відкритою для приєднання до неї організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців, профспілок відповідного статусу, об'єднань профспілок, уповноважених суб'єктами права, яких вони представляють.

2. Після прийняття відповідного рішення виборним органом профспілки, об'єднання профспілок чи організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про приєднання до Територіальної угоди до відповідної Сторони надсилається заява про приєднання із зобов'язаннями виконувати норми і положення Угоди та надавати звіти про їх виконання.

До заяви додаються копія документів, що підтверджують статус та повноваження юридичної особи та витяг із рішення виборного органу про приєднання до Територіальної угоди.

3. Відповідна Сторона протягом 15 днів розглядає заяву і приймає рішення про приєднання профспілки, об'єднання профспілок або організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців до Територіальної угоди.

Рішення оформлюється відповідним протоколом і набирає чинності з дня його прийняття.

Якщо протягом 15 днів відповідна Сторона не прийняла рішення щодо приєднання, то профспілка, об'єднання профспілок або організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців вважаються такими, що приєдналися до Територіальної Угоди.

Протягом 10 днів рішення про приєднання надсилається іншій Стороні.

4. Профспілка, об'єднання профспілок або організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців після приєднання набувають усіх прав і обов'язків, визначених Територіальною угодою.

5. Інформація про приєднання до Територіальної угоди публікується у засобах масової інформації та розміщується на веб-сторінках Сторін.