

**Регіональна угода
між Стороною органів влади Сумської області, Спільним
представницьким органом Сторони профспілок Сумської області та
Спільним представницьким органом Сторони роботодавців на території
Сумської області на 2020-2025 роки**

Загальні положення

Регіональну угоду (далі – Угода) укладено на тристоронній основі відповідно до Конституції України, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про місцеві державні адміністрації», Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019—2021 роки (далі – Генеральна угода), між Стороною органів влади Сумської області в особі Сумської обласної державної адміністрації, Спільним представницьким органом Сторони профспілок Сумської області та Спільним представницьким органом Сторони роботодавців на території Сумської області (далі – Сторони) на 2020-2025 роки з метою забезпечення збалансованості інтересів працівників, роботодавців та влади, удосконалення економічних, виробничих, соціально-трудових відносин, поліпшення якості життя, підвищення добробуту і поліпшення умов життєдіяльності населення області та збереження злагоди у суспільстві.

Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються у співпраці дотримуватись взаємоповаги до інтересів партнерів, паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності і конструктивності у ході виконання Угоди у разі внесення змін чи доповнень до неї.

Положення Угоди є обов'язковими для врахування суб'єктами, що перебувають у сфері дії Сторін, у тому числі під час розроблення та укладення територіальних угод, колективних договорів. Прийняті за цією Угодою зобов'язання та домовленості є обов'язковими для Сторін у межах їх компетенції.

Сторони керуються принципами недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за ознаками статі, віку, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального походження, стану здоров'я, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, громадській спілці, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Сторони сприяють утворенню умов для ведення переговорів з укладення колективних договорів і угод відповідно до законодавства.

Сторони сприяють реалізації норм Генеральної угоди та галузевих угод, укладанню та виконанню колективних договорів в організаціях, установах, на підприємствах усіх видів форм власності та видів економічної діяльності, середнього та малого бізнесу. Норми Угоди, економічні, трудові, соціальні права та гарантії, що вона містить, не можуть бути нижчими за відповідні їм у Генеральній угоді і галузевих угодах, чинному законодавстві України, а, виходячи з можливостей регіону – можуть їх перевищувати.

Угода набирає чинності з дати її підписання та діє до укладення нової,

або перегляду цієї Угоди. У період дії Угоди Сторони можуть за взаємною домовленістю після попередніх переговорів вносити до неї зміни і доповнення.

З дня набрання чинності цією Угодою втрачає чинність Регіональна угода між Стороною органів влади Сумської області, Спільним представницьким органом Сторони профспілок Сумської області та Спільним представницьким органом Сторони роботодавців Сумської області на 2017-2018 роки.

Сторони домовилися вважати можливим укладення аналогічних Угод в адміністративно-територіальних одиницях області. Угода містить рекомендації для сторін на територіальному, локальному рівнях з ряду нагальних питань, з метою прийняття рішень щодо можливості їх врахування під час укладання територіальних угод та колективних договорів.

У випадку реорганізації Сторін, які підписали Угоду, повноваження і зобов'язання щодо виконання норм Угоди переходять до правонаступника.

Розділ I

Підвищення конкурентоздатності національного виробника та забезпечення зростання продуктивної зайнятості

1.1 Сторони зобов'язались докладати спільних зусиль, спрямованих на:
формування спільної позиції та здійснення підготовки звернень до центральних органів влади щодо розв'язання проблемних питань в економічній і соціальній сферах області на загальнодержавному рівні;

сприяння висвітленню в засобах масової інформації позитивного досвіду ефективного розвитку підприємств області;

сприяння залученню вітчизняних промислових виробників до реалізації інфраструктурних проектів за кошти державного бюджету;

сприяння концентрації фінансових ресурсів та міжнародної технічної допомоги на розв'язання пріоритетних завдань економічного і соціального розвитку області.

1.2. Сторони досягли згоди, що пріоритетними напрямками регіональної економічної політики слід вважати:

підвищення конкурентоспроможності регіону, поліпшення якості життя населення за рахунок збільшення його доходу та купівельної спроможності;

залучення представників профспілкових організацій до роботи в органах управління суб'єктів господарювання;

удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, професійного навчання працівників та професійної орієнтації населення, умов здійснення наставництва шляхом впровадження дуальної форми здобуття освіти, створення та розвиток центрів професійного навчання при організаціях роботодавців/підприємствах;

впровадження та стимулювання системи наставництва на виробництві, удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запровадження системи підтвердження кваліфікації за робітничими професіями за результатами неформального навчання;

ефективну реалізацію в області державної політики зайнятості, зниження рівня безробіття, ефективне використання трудових ресурсів, вжиття упереджувальних заходів з метою недопущення масового необґрунтованого вивільнення працівників підприємств, безпідставного скорочення робочих місць;

розвиток колективно-договірних і трудових відносин, укладання та виконання колективних договорів.

1.3. Сторони рекомендують включати в колективні договори положення щодо участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства.

1.4. Сторони домовились:

забезпечувати захист інтересів місцевих товаровиробників та сприяти їм в розробці і реалізації сучасних інвестиційних проєктів, розвитку зовнішньоекономічної діяльності, налагодженні нових господарських зв'язків, розгортанні кооперативних зв'язків між підприємствами-товаровиробниками на внутрішньому ринку області;

здійснювати оперативне виявлення проблемних питань та причин, що перешкоджають ефективній виробничо-економічній діяльності місцевих товаровиробників та сприяти вчасному їх розгляду, а у разі потреби, розробляти та вносити пропозиції до центральних органів виконавчої влади щодо їх вирішення;

підтримувати у межах наявної компетенції заходи, спрямовані на вдосконалення процедури публічних закупівель для певних груп продукції машинобудування шляхом встановлення обов'язкових вимог щодо локалізації їх виробництва, без порушення умов конкуренції на внутрішньому ринку;

сприяти формуванню регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці;

вживати заходи щодо недопущення використання найманої праці без належного оформлення трудових відносин, створювати сприятливі умови для легалізації виплати заробітної плати, проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу про ризики та негативні наслідки нелегального працевлаштування;

розробляти спільні дієві заходи, спрямовані на вдосконалення соціальної політики та запобігання відтоку трудових ресурсів з регіонального ринку праці за кордон, інші регіони України.

Зобов'язання Сторони органів влади:

1.5. Забезпечити контроль за виконанням:

Програми економічного і соціального розвитку області на відповідний рік;

Регіональної програми відшкодування частини відсотків за кредитами, отриманими ОСББ та ЖБК, на впровадження енергозберігаючих заходів у житлових будинках на 2021-2025 роки;

Програми «Питна вода України» на 2021-2025 роки;

Комплексної програми поводження з відходами в Сумській області на 2016-2021 роки;

Регіональної програми модернізації систем теплопостачання Сумської області на 2021-2025 роки;

Програми зайнятості населення Сумської області на 2018-2020 роки;

Програми розвитку малого та середнього підприємництва в Сумській області на 2017-2020 роки;

Комплексної програми розвитку сільських територій Сумської області на період до 2027 року;

Обласної цільової програми підтримки індивідуального житлового будівництва «Власний дім на 2019-2020 роки»;

Обласної програми підтримки системи громадського здоров'я в Сумській області на 2020-2021 роки;

Обласної Програми перспективного розвитку закладів охорони здоров'я третинного рівня Сумської області на 2017-2021 роки;

Програми діагностики, лікування та профілактики вірусних гепатитів в області «Антигепатит» на 2018-2023 роки;

Обласної цільової програми розвитку реперфузійної, кардіохірургічної та реабілітаційної допомоги в Сумській області на 2018-2022 роки;

та інших програм та стратегій, прийнятих під час дії Угоди.

1.6. Сприяти:

розробленню та затвердженню проєкту програми розвитку та вдосконалення роботи пасажирського автомобільного транспорту загального користування Сумської області на 2021-2025 роки, у тому числі з включенням до неї заходів з розвитку внутрішньообласного сполучення з сільськими населеними пунктами у відповідності адміністративно-територіального устрою;

організації виставково-презентаційних заходів із залученням підприємств області та потенційних інвесторів в регіональних, національних та міжнародних виставково-презентаційних заходах;

відшкодуванню податку на додану вартість органами Державної податкової служби України експортерам області;

виконанню місцевих бюджетів, своєчасному та в повній мірі фінансуванню соціальних видатків, проведенню при розробці проєктів місцевих бюджетів консультацій з представниками Спільного представницького органу від профспілок щодо видатків, які направляються на соціальні програми;

розробленню, запровадженню та сертифікації систем управління якістю і управління довкіллям відповідно до вимог стандартів ISO серії 9000 та 14000, систем управління безпечністю харчових продуктів, запровадженню міжнародних соціальних стандартів SA 8000 щодо соціальної відповідальності сторін соціального діалогу;

створенню умов для розвитку підприємств малого і середнього бізнесу та індивідуального підприємництва, встановлення в них колективно-договірних відносин.

запровадженню заходів щодо підтримки суб'єктів господарювання за рахунок державних чи місцевих ресурсів з урахуванням Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання».

1.7. Вживати заходів для поліпшення інвестиційного клімату на території області з метою зростання обсягів іноземних інвестицій та зовнішнього товарообігу, активізації інвестиційної діяльності підприємств області щодо залучення різних джерел інвестиційних ресурсів з метою реалізації соціально значущих для області інвестиційних проєктів, а також на впровадження нових технологій та технічне переобладнання підприємств.

1.8. Сприяти організації проведення щорічних конкурсів якості продукції, «Кращий роботодавець року» та «Кращий колективний договір».

1.9. Розглядати проблемні питання щодо розвитку економіки області, підприємств окремих галузей на робочих нарадах в обласній державній адміністрації за участю представників Сторін профспілок та роботодавців, забезпечувати опрацювання та врахування пропозицій Сторін профспілок та роботодавців під час визначення проблемних питань розвитку області та їх розв'язання на регіональному і державному рівнях.

1.10. Сприяти створенню ринкової інфраструктури, активізації роботи продовольчих та оптових ринків, а також забезпеченню належних умов для реалізації сільськогосподарської продукції товаровиробниками різних форм власності, насиченню продовольчого ринку області товарами місцевого виробництва.

1.11. Вживати заходи щодо проведення своєчасних та в повному обсязі розрахунків з підприємствами, організаціями за виконані роботи, надані послуги відповідно до укладених договорів, замовниками яких є місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та бюджетні установи, що утримуються за кошти місцевих бюджетів.

1.12. Брати участь у формуванні регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці, вживати заходів щодо сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем, стимулювання створення роботодавцями додаткових робочих місць для соціально незахищених верств населення.

1.13. Аналізувати підсумки роботи галузей економіки області, організацій, установ та підприємств всіх форм власності, в межах повноважень вживати заходи щодо поліпшення їх діяльності.

1.14. Забезпечувати реалізацію державної регуляторної політики, розробляти прозорі та ефективні заходи підтримки суб'єктів господарювання, діяльність яких відповідає пріоритетним напрямам розвитку економіки області або має важливе соціальне спрямування.

1.15. Забезпечити розробку та неухильне виконання плану заходів щодо наповнення місцевих бюджетів та пошуку додаткових джерел надходжень до них, дотримання ефективного використання бюджетних коштів.

Зобов'язання Сторони роботодавців:

1.16. Брати активну участь у розробленні та реалізації програм, що здійснюються на території області шляхом:

активізації інноваційних процесів;

залучення інвестиційної складової у власне виробництво;
 додержання державних стандартів і норм, технологічних умов у процесі виробництва продукції;
 підвищення ефективності виробництва та продуктивності праці;
 освоєння виробництва конкурентоспроможної продукції або зміни профілю виробництва;
 забезпечення соціального розвитку трудових колективів;
 удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві.

1.17. Сприяти координації дій роботодавців, їх організацій з питань розроблення та реалізації програм стабілізації і розвитку підприємств, передбачати в них заходи щодо зниження збитковості та підвищення конкурентоздатності, а також соціального розвитку, забезпечити їх реалізацію.

1.18. Своєчасно інформувати профспілки про прийняття рішень відносно реформування, реструктуризації, у тому числі санації збиткових підприємств, для вжиття узгоджених, спільних заходів щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників.

1.19. Забезпечити:

додержання норм чинного законодавства, що стосується господарської діяльності, виконання зобов'язань перед бюджетом і державними цільовими фондами;

розвиток науково-технічного прогресу, відновлення на підприємствах раціоналізаторського та винахідницького руху, надання всебічної підтримки працівникам, які схильні до технічної творчості;

участь у підготовці та проведенні обласних конкурсів «Кращий роботодавець року» та «Кращий колективний договір».

1.20. При проведенні досудової санації підприємств ознайомлювати профспілкові органи підприємств з планами санації.

1.21. Сприяти забезпеченню роботодавцями при проведенні реорганізації основних галузей економіки, ліквідації підприємств здійснення соціального захисту працівників, а також дотриманню норм і положень діючих на них галузевих угод і колективних договорів, передбачати умови гідної праці та соціальної захищеності працівників.

1.22. Забезпечувати на підприємствах усіх форм власності:

розвиток колективно-договірних і трудових відносин, укладання та виконання колективних договорів;

проведення спільного з організаціями профспілок навчання працівників щодо підвищення та вдосконалення рівня знань;

проведення конкурсів і змагань на визнання кращого працівника за професією та оприлюднення їх результатів;

оновлення основних засобів з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств та створення сучасних робочих місць.

1.23. Проводити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років, а також проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників,

які перебувають під загрозою вивільнення, працівників, які за станом здоров'я потребують переведення на більш легку роботу.

1.24. Удосконалювати систему професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, професійного навчання працівників та професійної орієнтації населення, умов здійснення наставництва, поширювати професійні знання та досвід, поширювати в середовищі роботодавців інноваційні форми та передовий довід з організації виробничого навчання.

1.25. Надавати пропозиції для формування регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з реальним урахуванням потреб ринку праці та можливістю подальшого їх працевлаштування.

Зобов'язання Сторони профспілок:

1.26. Брати участь у розробленні обласних програм та стратегій економічного та соціального розвитку, вносити пропозиції щодо посилення їх соціальної спрямованості, сприяти їх реалізації.

1.27. Розробляти та опрацьовувати проекти колективних договорів, надавати правову та консультативну допомогу представникам трудових колективів з питань колективно-договірного регулювання.

1.28. Ініціювати роботу з укладення колективних договорів на підприємствах усіх форм власності, у яких передбачити заходи щодо розвитку та конкурентоздатності підприємств, зростання продуктивності праці, забезпечення прав і гарантій працівників, у тому числі у випадку банкрутства, реорганізації та ліквідації підприємств.

1.29. Проводити роботу із залучення представників від працівників до управління виробництвом, вирішення проблем підвищення його ефективності, продуктивності праці, якості продукції, зниження її собівартості. Використовувати засоби морального заохочення, суспільного визнання працівників, порушувати клопотання перед роботодавцями про їх матеріальне заохочення.

1.30. Здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцями чинного законодавства у сфері соціально-економічних, трудових відносин відповідно до повноважень, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», а також за своєчасним розробленням та виконанням заходів соціального захисту працівників у випадках банкрутства, ліквідації та реорганізації підприємств, установ, організацій.

1.31. Надавати допомогу роботодавцям в організації трудового суперництва, оглядів-конкурсів кращих працівників за професіями, економії, розвитку раціоналізаторського і винахідницького руху, брати участь в організації проведення обласних конкурсів «Кращий роботодавець року» та «Кращий колективний договір», вживати дієвих заходів щодо підвищення престижності робітничої професії на підприємствах.

1.32. Сприяти формуванню регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці.

1.33. Забезпечити участь профспілок у здійсненні заходів державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

1.34. Сприяти реалізації в області економічних реформ, додержанню чинного законодавства, норм і положень Генеральної угоди, цієї Угоди, галузевих угод та колективних договорів на підприємствах.

1.35. Проводити моніторинг законодавства України з визначеної Угодою сфери питань та вносити пропозиції до центральних органів влади щодо його вдосконалення, виходячи з практики територіального застосування.

1.36. Інформувати соціальних партнерів про заплановані заходи профспілок, які можуть вплинути на виробництво, у тому числі щодо проведення масових акцій протесту (мітинги, демонстрації, пікетування, страйки тощо).

1.37. Надавати юридичну допомогу працівникам, трудовим колективам, проводити навчання членів профспілок, працівників з питань чинного законодавства, що регулює соціально-економічні, виробничі та трудові відносини.

РОЗДІЛ II

Оплата, умови, охорона праці та соціальний захист працюючих

2.1. Оплата праці

Сторони домовились:

2.1.1. Забезпечити:

легалізацію заробітних плат та розширення охоплення соціальним страхуванням працівників;

збільшення частки працівників, умови оплати праці яких регулюються відповідними галузевими угодами;

темпи зростання середньомісячної заробітної плати в організаціях, підприємствах небюджетної сфери усіх форм власності, де її розмір є меншим ніж 1,5 мінімальні заробітні плати, на рівні вищому, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік;

темпи зростання середньомісячної заробітної плати в організаціях, підприємствах небюджетної сфери усіх форм власності, де її розмір перевищує 3 мінімальні заробітні плати, на рівні, що визначається галузевими угодами з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.

2.1.2. Забезпечити в організаціях, підприємствах небюджетної сфери усіх форм власності встановлення тарифної ставки робітника I розряду у розмірі:

визначеному відповідною галузевою угодою;

не нижче мінімальної заробітної плати, визначеної законом, для галузей, в яких не укладено галузеві угоди, або положення яких не регулюють розмір тарифної ставки робітника I розряду.

2.1.3. Конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадові, міжрозрядні співвідношення встановлювати в колективних договорах.

2.1.4. Розмір заробітної плати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці повинен бути не менше розміру мінімальної заробітної плати, визначеного законом.

2.1.5. При застосуванні на підприємствах небюджетної сфери усіх форм власності, альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру мінімальної заробітної плати визначеної законом. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку залучати представників профспілок.

2.1.6. Установити 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 колективних договорах згідно із додатком до Угоди.

2.1.7. Здійснювати постійний моніторинг за своєчасністю і повнотою виплати заробітної плати та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоечасності, або неповної виплати заробітної плати та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, вживати спільних оперативних заходів.

2.1.8. Збільшити частку основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці до кінця 2021 року – до 65 %.

2.1.9. Проводити постійний моніторинг та регулярно, але не рідше ніж двічі на рік, обмінюватися інформацією про стан додержання законодавства і положень цієї Угоди у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.

2.1.10. Забезпечити підвищення ролі колективно-договірного регулювання оплати праці на регіональному рівні. Вживати заходи щодо наповнення реальним змістом розділів з питань оплати праці в колективних договорах.

2.1.11. Для працівників госпрозрахункових закладів охорони здоров'я і їх підрозділів застосовувати умови праці, встановлені для працівників бюджетної сфери, як мінімальні гарантії. Виходячи з фінансових можливостей, їх розмір може бути вищим, ніж у бюджетній сфері.

Зобов'язання Сторони органів влади:

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

2.1.13. Забезпечити першочергове фінансування з бюджету видатків на оплату заробітної плати працівникам бюджетних установ і організацій та недопущення виникнення заборгованості з неї.

2.1.14. У разі прийняття рішення Кабінету Міністрів України щодо підвищення розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та посадових окладів працівників бюджетної сфери, забезпечити диференціацію заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної, у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

2.1.15. Здійснювати постійний моніторинг заборгованості із виплати заробітної плати в установах, організаціях, на підприємствах усіх форм власності області та вживати заходи в межах своїх повноважень щодо її ліквідації.

2.1.16. Забезпечити дієвий контроль за дотриманням установами, організаціями, підприємствами усіх форм власності статті 15 Закону України «Про оплату праці» щодо першочерговості направлення коштів на виплату заробітної плати працівникам.

2.1.17. Активізувати роботу комісій з питань погашення заборгованості із виплати заробітної плати (грошового забезпечення), пенсій, стипендій та інших соціальних виплат.

2.1.18. Не допускати укладення на підприємствах, установах, організаціях державної та комунальної форми власності строкових трудових договорів та угод цивільно-правового характеру, якщо такі трудові відносини характеризуються тривалим характером роботи.

2.1.19. Ініціювати, відповідно до чинного законодавства, розірвання контрактів із керівниками підприємств державної та комунальної форми власності, з вини яких допускається порушення законодавства про оплату праці та зобов'язань, що містяться в колективних договорах, в частині своєчасності виплати заробітної плати.

2.1.20. Сприяти проведенню тристоронніх консультацій на обласному рівні в частині фінансового забезпечення працівників бюджетної сфери області соціальними гарантіями, визначеними законами та іншими нормативно-правовими актами держави, у разі надходження відповідних звернень.

2.1.21. Забезпечити в межах повноважень контроль за дотриманням норм Генеральної, галузевих і цієї угод, колективних договорів та законодавства про працю на підприємствах, установах і організаціях державної та комунальної форми власності.

2.1.22. Забезпечувати формування фонду заробітної плати працівників бюджетних установ з урахуванням виконання в повному обсязі вимог чинного законодавства з питань оплати та стимулювання праці.

2.1.23. Здійснювати в межах повноважень державний контроль за додержання підприємствами всіх форм власності державних мінімальних гарантій з оплати праці та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

2.1.24. Залучати керівників первинних профспілкових організацій та/або

представників від профспілок під час здійснення перевірок виконання роботодавцями трудового законодавства.

2.1.25 Інформувати Сторони про кількість випадків виявлення нелегальної праці та вжиті заходи реагування до роботодавців, які використовують працю без укладання трудового договору.

2.1.26 Забезпечити висвітлення в засобах масової інформації матеріалів про підприємства, де виявлено заборгованість із виплати заробітної плати, а також оприлюднення результатів проведених Управлінням Держпраці в Сумській області заходів державного нагляду (контролю) щодо додержання законодавства з оплати праці підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та фізичними особами – підприємцями.

Зобов'язання Сторони роботодавців:

2.1.27. Сприяти:

збільшенню частки працівників, які отримують заробітну плату вище за мінімальну;

забезпеченню своєчасної два рази на місяць в повному обсязі виплати заробітної плати в установах, організаціях, підприємствах усіх форм власності;

установленню в колективних договорах ставки робітника I тарифного розряду в розмірі не нижче мінімальної заробітної плати, визначеної законом, для галузей, в яких не укладено галузеві угоди або положення укладених угод (згідно з реєстром, розміщеним на сайті Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України) не регулюють розмір тарифної ставки робітника I розряду;

упровадженню на підприємствах виробничої сфери прогресивних норм і нормативів в оплаті праці.

2.1.28. У разі виникнення заборгованості з виплати заробітної плати та зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування сприяти включенню до колективних договорів окремим додатком графіків погашення заборгованості, погоджених з виборним профспілковим органом.

2.1.28. Уживати заходи щодо забезпечення погашення заборгованості з виплати заробітної плати та зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також заборгованості з виплати профспілкових внесків профспілковим комітетам установ, організацій та підприємствах.

2.1.29. У разі затримки виплати заробітної плати надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до статті 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівників – довідки про нараховану та невиплачену їм заробітну плату відповідно до статті 31 Закону України «Про оплату праці».

2.1.30. Рекомендувати роботодавцям:

уживати заходів щодо додержання чинного законодавства про оплату праці, норм Генеральної, галузевих та цієї угод, колективних договорів;

забезпечити включення до колективних договорів норм щодо темпів зростання середньомісячної заробітної плати; заходів, спрямованих на збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг; умов та порядку виплати додаткової компенсації у разі несвоєчасності або неповної виплати заробітної плати; нарахування компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати та її своєчасну виплату.

Зобов'язання Сторони профспілок:

2.1.31. Здійснювати громадський контроль за додержанням в установах та організаціях, на підприємствах усіх форм власності області законодавства про працю, у тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю її виплати.

2.1.32. Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці в угодах і колективних договорах. Взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права на своєчасну і в повному розмірі оплату праці з органами державної виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та державного нагляду.

2.1.33. Вносити роботодавцям подання про усунення порушень законодавства про оплату праці, що є обов'язковими до розгляду.

2.1.34. Ініціювати звільнення із займаних посад керівників підприємств усіх форм власності, з вини яких допущені порушення трудового законодавства та не виконуються графіки погашення заборгованості з виплати заробітної плати, відповідно до статті 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

2.1.35. Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства про оплату праці та вносити пропозиції щодо його удосконалення.

2.1.36. Ініціювати перед Управлінням Держпраці у Сумській області здійснення заходів державного контролю підприємств у разі ухилення від участі в переговорах щодо укладання, внесення змін або доповнень до колективних договорів, порушення або їх невиконання, відповідно до вимог Закону України «Про колективні договори та угоди».

2.1.37. Надавати консультації та правову допомогу працівникам, членам профспілок у захисті їх прав з питань трудового законодавства, представляти їх інтереси у комісіях по трудовим спорам та в судах.

2.1.38. Ініціювати звернення до органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, відділення Національної служби посередництва і примирення у Сумській області щодо захисту прав працівників на своєчасне одержання заробітної плати, здійснювати представництво інтересів працівників у цих та судових органах.

2.2. Умови та охорона праці

Сторони домовились:

2.2.1. Сприяти виконанню державної політики з охорони праці на всіх підприємствах, посиленню профілактики нещасних випадків і професійних захворювань, реабілітації здоров'я та працездатності потерпілих від нещасних

випадків на виробництві, усунення причин виникнення професійних захворювань.

2.2.2. Забезпечити реалізацію права працюючих на охорону праці під час укладання трудового договору та під час роботи в установах, організаціях, на підприємствах усіх форм власності.

2.2.3. Сприяти впровадженню ризикоорієнтованих систем управління охороною праці.

2.2.4. Забезпечити через колективні договори здійснення заходів спрямованих на профілактично-відновлювальне лікування та оздоровлення працівників, насамперед, зайнятих у шкідливих умовах праці, зокрема, в санаторіях-профілакторіях, санаторно-курортних закладах шляхом залучення усіх можливих джерел фінансування.

2.2.5. Підвищувати рівень підготовки посадових осіб, спеціалістів і профспілкових активістів з питань охорони праці з урахуванням світового досвіду з цієї роботи.

2.2.6. Впроваджувати триступеневий контроль за станом охорони праці на підприємствах і в організаціях всіх форм власності. Забезпечити періодичний не рідше одного разу на місяць контроль за усуненням порушень за результатами контрольних заходів.

2.2.7. Узгоджувати пропозиції під час вивчення проектів нормативно-правових актів з охорони праці, які розробляються центральними та місцевими органами влади.

2.2.8. Забезпечити соціальну рекламу щодо питань охорони праці, попередження нещасних випадків та професійних захворювань в засобах масової інформації (радіо, телебачення, газети) та на зовнішніх носіях (банерах, біг бордах).

2.2.9. Підтримувати та заохочувати ініціативи працівників щодо вдосконалення технологічних процесів, цехів, дільниць, робочих місць, обладнання в питаннях захисту від дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів, встановлення додаткового захисного огороження. Запроваджувати моральне та фінансове стимулювання за проявлену ініціативу.

Зобов'язання Сторони органів влади:

2.2.10. За участю соціальних партнерів розглядати на засіданнях колегії Сумської обласної державної адміністрації, Управління Держпраці у Сумській стан охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, додержання законодавства про працю та зайнятість, стан виробничого травматизму та професійної захворюваності в області.

2.2.11. Залучати обласні організації профспілок та роботодавців до розробки і реалізації обласних програм стосовно поліпшення умов праці та безпеки виробничого середовища, а також заходів з охорони праці та охорони навколишнього природного середовища.

2.2.12. Створити служби охорони праці в органах виконавчої влади відповідно до законодавства України.

Доручити в установленому порядку головним розпорядникам коштів місцевих бюджетів:

встановити контроль за належним виконанням підпорядкованими установами вимог статті 19 Закону України «Про охорону праці»;

в межах затверджених кошторисів забезпечити здійснення витрат на фінансування заходів з виконання вимог пожежної безпеки, санітарних правил, охорони праці.

2.2.13. Організувати навчання з питань охорони праці посадових осіб органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування у відповідності з вимогами нормативно-правових актів з охорони праці.

2.2.14. Здійснювати державний нагляд (контроль) за додержанням установами, підприємствами та організаціями усіх форм власності нормативно-правових актів з питань охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, додержання законодавства про працю та зайнятість.

2.2.15 У разі надходження відповідного запиту, сприяти реалізації права профспілок на здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці та створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників засобами індивідуального та колективного захисту.

Зобов'язання Сторони роботодавців:

Рекомендувати роботодавцям забезпечити:

2.2.16. Розроблення і затвердження за участю представників виборних профспілкових органів політики з питань охорони праці підприємства.

2.2.17. Функціонування системи управління охороною праці. Утворити комісії з охорони праці, оцінити ризики виникнення нещасного випадку та розробити політику з охорони праці підприємства.

2.2.18. Створення служб охорони праці в організаціях, установах, закладах та на підприємствах усіх форм власності.

2.2.19. Щорічне розроблення та виконання комплексних заходів з охорони праці. Виділяти на реалізацію комплексних заходів кошти в сумі не менше 1 % від фонду заробітної плати за минулий рік.

2.2.20. Навчання керівників членів комісій з перевірки знань з питань охорони праці, щорічне навчання на роботах з підвищеною небезпекою, та там, де є потреба у професійному доборі за рахунок коштів організацій, закладів та підприємств.

2.2.21. Проведення попереднього, періодичних та позапланових медичних оглядів за кошти організацій, закладів та підприємств усіх форм власності. Своєчасно і повному обсязі виконувати рекомендації заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників. У разі неможливості переведення працівника на більш легку роботу забезпечити за рахунок коштів підприємства перенавчання працівника відповідно до рекомендацій лікувально-кваліфікаційних комісій.

2.2.22. Придбання санаторно - курортних путівок, дієтичного харчування, передбачених колективними договорами.

2.2.23. Створення або відновлення роботи медичних служб на підприємствах з чисельністю працюючих понад 1000 осіб. Встановлення реабілітаційного обладнання для зниження впливу на працівників дії шкідливих факторів та профілактики виникнення професійних захворювань.

2.2.24. При прийомі на роботу з підвищеною небезпекою та там, де є потреба у професійному доборі, забезпечити за рахунок коштів підприємства проведення психофізіологічної експертизи.

2.2.25. Забезпечити функціонування триступеневого контролю за станом охорони праці на робочих місцях. Залучати представників профспілок або уповноважених трудових колективів з питань охорони праці до контролю за станом охорони праці на кожному рівні (робоче місце, дільниця, цех, підприємство). Виконувати рішення виборних профспілкових органів щодо усунення виявлених порушень.

2.2.26. Проведення згідно з чинним законодавством періодичних та позачергових атестацій робочих місць зі шкідливими та важкими умовами праці. За результатами виявлених перевищень гранично допустимих норм та концентрацій розробляти заходи спрямовані на заміну технологій та обладнання. У разі неможливості термінової заміни, забезпечувати встановлення працюючим відповідних пільг та компенсацій.

2.2.27. При відсутності професії або посади в Списках 1, 2 робіт з особливо шкідливими або особливо важкими умовами праці, які надають право на пільгове пенсійне забезпечення, але наявності перевищень на робочому місці гранично допустимих рівнів шкідливих та небезпечних факторів встановлювати в колективних договорах право на пільги та компенсації (пільгова пенсія, доплати, додаткова відпустка, скорочена тривалість робочого дня).

2.2.28. Приймати участь у щорічних конкурсах, приурочених до Дня охорони праці в Україні: «Краще підприємство», «Краще робоче місце», «Кращий громадській інспектор з охорони праці». Проводити щороку з 20 по 27 квітня тижні охорони праці.

2.2.29. Складання графіків змінності з максимальною тривалістю зміни не більше 12 годин. Тривалість робочого часу не повинна перевищувати 40 годин на тиждень.

2.2.30. Організацію санітарно-побутового забезпечення працівників (такого, як організація гарячого харчування, функціонування (обладнання) санітарно-побутових приміщень).

2.2.31. Надання на запит галузевих профспілкових організацій інформацію про здійснення заходів щодо належної організації соціально-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, робота санітарно-побутових приміщень тощо); своєчасного проведення атестацій робочих місць та надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці.

2.2.32. Не допуск до робіт з підвищеною небезпекою виконавців за цивільно-правовими договорами без пред'явлення ними дозволу на виконання таких робіт, а також наявності висновку психофізіологічної експертизи.

2.2.33. Придбання засобів індивідуального захисту (далі – ЗІЗ) відповідно до галузевих норм видачі, технічного регламенту ЗІЗ після проведення консультацій з профспілкою або уповноваженим від трудового колективу. Проводити раз на рік навчання щодо правильності використання ЗІЗ.

Зобов'язання Сторони профспілок:

2.2.34. Забезпечити ефективну координацію роботи технічних та громадських інспекторів праці.

2.2.35. Здійснювати аудит стану охорони праці і надавати практичну допомогу роботі служб охорони праці організацій, установ, підприємств усіх форм власності.

2.2.36. Ініціювати утворення комісій з розслідування нещасних випадків. Вносити органам державного нагляду за охороною праці відповідні подання в разі порушення роботодавцем вимог нормативних актів з охорони праці та відмови усунення виявлених порушень.

2.2.37. Організувати роботу правових і технічних інспекторів праці профспілок, забезпечити участь представників первинних, міських, обласних профспілкових організацій та обласної ради профспілок у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві.

2.2.38. Запрошувати представників Сторін Угоди до участі в заходах, що стосуються питань охорони праці.

2.2.39. Організовувати навчання громадських інспекторів з питань охорони праці, членів виборних профспілкових органів з питань охорони праці.

2.2.40. Брати участь у заходах до Дня охорони праці України.

2.2.41. Контролювати надання пільг і компенсацій за роботу у шкідливих і небезпечних умовах, відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працюючих, брати участь у розслідуванні нещасних випадків, забезпечувати захист інтересів постраждалих та їх сімей, сприяти ліквідації наслідків нещасних випадків.

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

2.2.43. Домагатись дотримання законодавства щодо відшкодування шкоди, заподіяної працівникам ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків, правильністю та обґрунтованістю встановлення провини постраждалих на виробництві.

2.2.44. Вживати заходи для фінансування заходів з питань охорони праці на підприємствах, установах та організаціях.

2.3. Соціальний захист працюючих

Сторони домовились:

2.3.1. Впроваджувати на підприємствах, установах та організаціях гендерний аудит та плани гендерної рівності з урахуванням досвіду ЄС і відповідні інструменти щодо його забезпечення.

2.3.2. Забезпечити дотримання чинного законодавства у сфері соціальних гарантій і соціального захисту населення.

2.3.3. В умовах децентралізації влади сприяти створенню ефективної системи соціального, культурного, освітянського та медичного обслуговування населення області.

2.3.4. Щороку здійснювати обговорення результатів моніторингу та оцінки забезпечення гідної праці в регіоні.

2.3.5. Проводити консультації з метою зближення позицій Сторін щодо змін законодавства з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування, структурних перетворень у фондах соціального страхування.

2.3.6. Рекомендувати під час укладання колективних договорів включення до них зобов'язань щодо оздоровлення працівників та їх дітей, додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб.

2.3.7. Здійснювати упереджувальні заходи соціального захисту вразливих категорій громадян з метою мінімізації негативного впливу підвищення цін/тарифів на рівень життя населення.

Зобов'язання Сторони органів влади:

2.3.8. Ураховувати пропозиції Сторін соціального діалогу під час формування соціально спрямованих видатків місцевих бюджетів всіх рівнів.

2.3.9. За участю Сторін соціального діалогу розробляти проект Програми зайнятості населення Сумської області на відповідний період, забезпечувати та контролювати хід її виконання, створювати умови для зниження рівня безробіття.

2.3.10. Сприяти спільно з Сумським обласним центром зайнятості вжиттю ефективних заходів щодо створення нових робочих місць у тому числі шляхом стимулювання роботодавців, які працевлаштовують на нові робочі місця за рахунок компенсації фактичних витрат із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та спільно організовувати ярмарок вакансій.

2.3.11. Сприяти здійсненню Сумським відділенням Фонду захисту інвалідів контролю за дотриманням в організаціях, установах, на підприємствах усіх форм власності квоти робочих місць для працевлаштування громадян, які неспроможні на рівних конкурувати на ринку праці, сприяти їх працевлаштуванню на заброньовані робочі місця.

2.3.12. Здійснювати упереджувальні заходи соціального захисту вразливих категорій громадян з метою мінімізації негативного впливу підвищення цін/тарифів на рівень життя населення.

2.3.13. Сприяти організації органами місцевого самоврядування громадських робіт для безробітних громадян за направленнями служби зайнятості з урахуванням фінансових можливостей Фонду загальнообов'язкового соціального страхування України на випадок безробіття та із залученням коштів роботодавців та місцевих бюджетів.

2.3.14. Проводити моніторинг тенденцій у сфері зайнятості населення, зміни ситуації на ринку праці та інформувати Сторони про їх результати.

2.3.15. Рекомендувати органам місцевого самоврядування рішення про зміну діючих тарифів і норм у сфері житлово-комунального, транспортного обслуговування, охорони здоров'я, фізкультури і спорту приймати із одночасним здійсненням упереджувальних заходів соціального захисту вразливих категорій громадян за погодженням із Стороною профспілок.

2.3.16. Забезпечувати відповідно до вимог чинного законодавства дотримання процедури погодження із соціальними партнерами проектів нормативно-правових актів, що стосуються соціально-трудової сфери.

2.3.17. Запроваджувати заходи, направлені на підвищення престижності праці.

2.3.18. Сприяти розвитку та достатньому фінансуванню в області мережі медичних установ, оздоровчих центрів, шкіл, дошкільних, позашкільних установ, установ культури і мистецтва, фізичної культури та спорту, виходячи із загальнодержавних соціальних нормативів забезпечення потреб населення в послугах. У разі виникнення проблемних питань розглянути їх за участю обласних організацій профспілок працівників культури, освіти і науки, охорони здоров'я, соціального захисту населення.

Зобов'язання Сторони роботодавців:

2.3.19. Дотримуватися критеріїв масових вивільнень працівників з роботи на підприємстві відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП України (скорочення чисельності і/або штату), а також надавати первинним профспілковим організаціям інформацію про причини наступних звільнень з економічним обґрунтуванням за 3 місяці до запланованого звільнення.

2.3.20. Не допускати на підприємствах планових звільнень працюючих за ініціативою роботодавця більше 4 % чисельності працівників протягом календарного року.

Якщо на підприємстві виникає обґрунтована необхідність скоротити більше 4 % працівників, рішення про це приймається спільно з профспілковим комітетом на підставі представленого роботодавцем подання.

2.3.21. Своєчасно та в повному обсязі сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та платежі до бюджетів усіх рівнів.

2.3.22. При звільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і умов праці забезпечувати їм пільги і компенсації, що передбачені галузевими угодами та колективними договорами.

2.3.23. Забезпечити ефективне використання робочої сили, створення нових робочих місць, у тому числі для осіб з інвалідністю.

2.3.24. Сприяти включенню до колективних договорів зобов'язань роботодавців щодо соціального захисту працівників підприємств, у тому числі тих, які вийшли на пенсію, збереженню пільг ветеранам та особам з інвалідністю, які раніше працювали на підприємствах, наданню додаткової допомоги малозабезпеченим сім'ям з дітьми, самотнім пенсіонерам, ветеранам та учасникам АТО (ООС).

2.3.25. Сприяти реалізації роботодавцями заходів щодо запобігання дискримінації у сфері праці; у проходженні позапланових медоглядів працівниками підприємства, які є ВІЛ-інфікованими, за їх бажанням; збереженню конфіденційності інформації щодо ВІЛ-статусу та інших захворювань працівників.

2.3.26. Забезпечувати заходи щодо соціального захисту працівників підприємств на рівні не нижче норм, установлених чинним законодавством України та цією Угодою.

2.3.27. Проводити консультації з представниками профспілкових організацій підприємств з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства.

Зобов'язання Сторони профспілок:

2.3.28. Брати участь у розробленні обласної, міських, районних програм зайнятості населення, вносити пропозиції та здійснювати громадський контроль за їх виконанням.

2.3.29. Уносити, в разі потреби, місцевим органам влади та роботодавцям пропозиції щодо перенесення термінів, тимчасового припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим вивільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

2.3.30. Забезпечити безкоштовну юридичну і консультативну допомогу з питань гарантій зайнятості, проводити в трудових колективах підприємств, установ і організацій навчання членів профспілок щодо використання чинного законодавства відносно їх прав і гарантій.

2.3.31. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни на підприємствах, в організаціях та установах, що перебувають у сфері дії Угоди.

2.3.32. Ініціювати включення в колективні договори заходів щодо створення нових робочих місць, обсягів професійного навчання працівників і загальних витрат коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва.

2.3.33. Уносити пропозиції щодо включення до колективних договорів підприємств усіх форм власності заходів щодо запобігання поширенню епідемії ВІЛ/ СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі, не допускати випадків дискримінації працівника з такими захворюваннями.

2.3.34. Надавати необхідну юридично-консультативну допомогу працівникам, які є ВІЛ-інфікованими і розкрили свій статус, членам родини ВІЛ-позитивних громадян.

2.3.35. Ініціювати включення до колективних договорів заходів, що передбачають соціальний захист, надання додаткової допомоги малозабезпеченим родинам з дітьми, самотнім пенсіонерам з числа працівників і ветеранів праці підприємства, учасників АТО/ООС та їх родин.

2.4. Гуманітарні питання, молодіжна політика, задоволення духовних потреб населення, захист прав дітей

Сторони домовились:

2.4.1. Створювати умови для підвищення тривалості життя шляхом розвитку інфраструктури для занять масовим спортом та активного відпочинку, пропаганди здорового способу життя.

2.4.2. Уживати заходів для підвищення якості надання послуг з оздоровлення і відпочинку дітей, учнів і студентів із залученням усіх можливих джерел фінансування.

2.4.3. Передбачати включення до регіональних програм соціально-економічного розвитку питань щодо:

оздоровлення та відпочинку дітей, у тому числі збереження мережі та відновлення роботи дитячих закладів оздоровлення та відпочинку;

збільшення чисельності працевлаштованих на перше робоче місце випускників закладів освіти області;

виділення земельних ділянок для індивідуального будівництва і колективної забудови під молодіжний житловий комплекс в порядку, встановленому Земельним кодексом України;

розвитку фізичної культури і спорту та національно-патріотичного виховання;

підвищення престижності робітничих професій серед молоді, як фундаментальних в розвитку національної економіки;

соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, у тому числі збереження мережі закладів соціального захисту дітей.

2.4.4. Сприяти вирішенню питань забезпечення молоді житлом шляхом:

надання пільгових довготермінових кредитів;

участі в програмах молодіжного житлового будівництва;

забезпечення службовим житлом;

компенсації відсоткової ставки по іпотечним кредитам;

надання житла в оренду;

сплати підприємствами першого внеску за придбання квартири робітниками;

спрощення умов участі молоді у програмах пільгового довготермінового кредитування молодих сімей та одиноких молодих громадян на будівництво (реконструкцію) і придбання житла.

2.4.5. Проводити консультації щодо соціальних та додаткових гарантій особам, які навчаються, та молоді у частині стипендіального забезпечення, оздоровлення, забезпечення житлом, працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу, відновлення надання одноразової грошової допомоги випускникам вищих навчальних закладів, які працевлаштовуються у сільській місцевості, та вносити узгоджені пропозиції.

2.4.6. Уживати заходи щодо захисту прав, свобод і законних інтересів дітей, запобігання дитячій бездоглядності та безпритульності, пропагування сімейних форм влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

Зобов'язання Сторони органів влади:

2.4.7. Забезпечити пільгові категорії населення лікарськими засобами та виробами медичного призначення за рецептами лікарів відповідно до потреби пацієнта.

2.4.8. Передбачати під час формування проєкту обласного бюджету асигнування на утримання і розвиток закладів охорони здоров'я, освіти, культури, фізичної культури і спорту та контролювати їх фінансування.

2.4.9. Не допускати прийняття рішень, які спричинять необґрунтоване скорочення чисельності працівників та мережі установ і закладів освіти, охорони здоров'я, культури та спорту.

2.4.10. Забезпечити надання населенню області гарантованих видів безкоштовної медичної допомоги та пільг, передбачених чинним законодавством.

2.4.11. Вживати заходи щодо забезпечення дотримання законодавства у сфері захисту прав споживачів, санітарних норм і правил, згідно з чинним законодавством України.

2.4.12. Сприяти належному функціонуванню та розвитку закладів культури і мистецтва, забезпечити можливість пільгового користування ними соціально-вразливими верствами населення, дітьми-сиротами, учнівською та студентською молоддю, дітьми учасників АТО/ООС.

2.4.13. Не допускати необґрунтованої ліквідації дитячих дошкільних закладів та дитячих закладів оздоровлення та відпочинку. Здійснювати заходи щодо організації оздоровлення та відпочинку дітей, учнівської та студентської молоді, із наданням переваг дітям-сиротам та дітям пільгової категорії. Сприяти виділенню з місцевих бюджетів коштів на оздоровлення дітей-сиріт, дітей, які залишались без батьківської опіки, дітей інших пільгових категорій та здешевленню вартості путівок до дитячих закладів оздоровлення та відпочинку для дітей працівників усіх галузей.

2.4.14. Сприяти наданню додаткової адресної допомоги малозабезпеченим сім'ям за рахунок мобілізації місцевих фінансових та матеріальних ресурсів.

2.4.15. Сприяти реалізації заходів щодо укріплення матеріально-технічної бази закладів культури, збереженню кадрового потенціалу, поповненню бібліотечних фондів та передплаті періодичних видань у межах затверджених кошторисів.

2.4.16. Рекомендувати органам місцевого самоврядування при формуванні місцевих бюджетів передбачати кошти на утримання дитячо-юнацьких спортивних шкіл (у тому числі на навчально-спортивну роботу, зміцнення матеріально-технічної бази, оренду спортивних споруд), що підпорядкованих фізкультурно-спортивним товариствам «Колос», «Спартак», «Україна», та для проведення спортивних змагань, фізкультурно-масових заходів серед населення.

2.4.17. Разом з органами місцевого самоврядування проводити організаційну роботу із забезпечення функціонування дитячих закладів оздоровлення та відпочинку, що перебувають на балансі підприємств усіх форм власності та дитячих таборів на базі загальноосвітніх шкіл.

2.4.18. Організувати під час зимових канікул новорічно-різдвяні свята для дітей та учнівської молоді. У межах, передбачених кошторисом, забезпечувати придбання новорічних подарунків для учнів 1-4 класів загальноосвітніх та спеціалізованих шкіл, закладів системи соціального захисту населення та охорони здоров'я, дітей-сиріт, дітей із сімей опікунів, вихованців будинків сімейного типу, закладів професійної (професійно-технічної) освіти та проведення обласної новорічної ялинки для дітей сільської місцевості.

2.4.19. Вирішувати питання щодо безкоштовного підвезення дітей дошкільного віку, учнів та педагогічних працівників до шкіл у сільській місцевості в межах потреби.

2.4.20. Створювати умови для ефективного функціонування закладів охорони здоров'я, освіти, культури, соціального захисту.

2.4.21. Рекомендувати органам місцевого самоврядування розглянути питання щодо звільнення дитячих закладів оздоровлення та відпочинку та об'єктів соціально-культурної сфери, фізкультурно-спортивних товариств від сплати місцевих податків та зборів.

2.4.22. Уживати заходи щодо вакцинації проти грипу працівників бюджетної сфери, дітей-вихованців та підопічних інтернатних закладів.

2.4.23. Забезпечити щороку розроблення та реалізацію обласної програми оздоровлення та відпочинку дітей.

2.4.24. Уживати заходів щодо своєчасного проведення атестації дитячих закладів оздоровлення і відпочинку.

2.4.25. Передбачити в регіональних програмах з питань сім'ї, жінок, молоді та дітей, національно-патріотичного виховання кошти на фінансову підтримку діяльності інститутів громадянського суспільства.

2.4.26. Сприяти належному функціонуванню та розвитку закладів соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування,

не допускати їх необґрунтованої ліквідації, сприяти виділенню коштів на їх утримання.

2.4.27. Розвивати систему професійної орієнтації і психологічної підтримки молоді, у тому числі професійної орієнтації учнів, підвищення її мотивації до трудової діяльності за професіями і спеціальностями, що затребувані на ринку праці.

2.4.28. Сприяти підвищенню конкурентоздатності молодих фахівців, випускників закладів вищої освіти на місцевих ринках праці.

Зобов'язання Сторони роботодавців:

2.4.29. Сприяти реалізації програм з соціально-культурного і духовного розвитку населення, фінансуванні запланованих культурно-масових і спортивних заходів, проведення різноманітних свят, змагань тощо.

2.4.30. Забезпечити створення умов для нормального функціонування соціально-культурних об'єктів, що знаходяться на балансі підприємств.

2.4.31. Забезпечити через умови колективних договорів, згідно із статтею 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» фінансування заходів культурно-масової, фізкультурної й оздоровчої роботи в обсягах не менше, ніж 0,3 % фонду оплати праці.

2.4.32. Виділяти кошти на здешевлення вартості дитячих путівок у позаміські заклади оздоровлення та відпочинку. Забезпечити підтримку та оновлення матеріальної бази дитячих закладів оздоровлення та відпочинку. Не допускати відчуження та перепрофілювання дитячих закладів оздоровлення та відпочинку.

Зобов'язання Сторони профспілок:

2.4.33. Під час укладення колективних договорів передбачати вирішення питань щодо соціально-побутового забезпечення, оздоровлення, медичного обслуговування, організації культурно-масової, фізкультурної роботи серед працівників.

2.4.34. Сприяти своєчасній і якісній підготовці до функціонування баз відпочинку, дитячих закладів оздоровлення та відпочинку, санаторіїв-профілакторіїв, закладів культури і спорту області.

2.4.35. Здійснювати громадський контроль за додержанням в організаціях і установах, на підприємствах усіх форм власності чинного законодавства щодо забезпечення прав найманих працівників на освіту, культурний розвиток, фізичну культуру та спорт. Уносити в установленому законодавством порядку Сторонам пропозиції щодо удосконалення напрямків цієї роботи.

2.4.36. Сприяти реалізації політики щодо формування здорового способу життя населення.

2.4.37. Здійснювати громадський контроль за додержанням в організаціях, установах, на підприємствах усіх форм власності норм законодавства щодо безпечних і здорових умов праці неповнолітніх.

2.4.38. Відстоювати гендерну рівність, розширення представництва жінок на керівних посадах в органах влади, у сфері виробництва, у профспілкових органах та інших громадських організаціях.

2.4.39. Проводити в галузевих обласних організаціях профспілок щорічні огляди-конкурси на кращу організацію фізкультурно-оздоровчої і спортивно-масової роботи.

Розділ III **Соціальний діалог**

Сторони домовилися:

3.1. Здійснювати соціальний діалог з питань формування та реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин у формах обміну інформацією, здійснення консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей тощо.

3.2. Сприяти підвищенню ролі та ефективності функціонування Сумської регіональної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад.

3.3. Здійснювати обмін інформацією про виявлені факти порушень законодавства щодо забезпечення прав і гарантій діяльності профспілок, організацій роботодавців, їх об'єднань з метою вжиття заходів до їх усунення.

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

3.5. Надавати організаційну та методичну допомогу учасникам соціального діалогу на всіх рівнях з питань колективно-договірного регулювання, соціально-трудових відносин, укладення угод і колективних договорів та забезпечення їх виконання.

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

3.7. Сприяти в межах повноважень:

створенню територіальних, галузевих організацій роботодавців та об'єднань з метою підвищення їх ролі в соціально-трудових відносинах, реалізації економічної політики, удосконаленню системи соціального діалогу;

реалізації права громадян на об'єднання в професійні спілки та додержання прав, інтересів профспілок, легалізованих у порядку, передбаченому Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

укладенню територіальних угод між представниками місцевих осередків роботодавців та профспілок, колективних договорів, угод, у тому числі в об'єднаних територіальних громадах;

забезпеченню умов для статутної діяльності профспілок та їх виборних органів, створенню та функціонуванню профспілок в установах і організаціях,

на підприємствах усіх форм власності.

3.8. Забезпечити проведення постійної роботи на території області серед громадських організацій, суб'єктів господарювання, органів місцевого самоврядування щодо залучення їх до участі у проектах міжнародної технічної допомоги та поглиблення співробітництва з міжнародними організаціями.

3.9. Вносити узгоджені пропозиції щодо удосконалення законодавства з питань соціального діалогу, колективно-договірного регулювання, вирішення колективних трудових спорів.

3.10. Проводити моніторинг виявлених проблем на підприємствах, організаціях, установах області, які можуть стати причиною конфліктів, страйків. Своєчасно інформувати партнерів про наміри і дії з подолання конфліктних ситуацій в регіоні та залучати спеціалістів відділення Національної служби посередництва і примирення в області до врегулювання розбіжностей шляхом прийняття і реалізації компромісних рішень.

Зобов'язання Сторони органів влади:

3.11. Рекомендувати органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування сприяти розвитку співробітництва з організаціями профспілок та роботодавців, створенню умов для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-економічній сфері.

3.12. Надавати сторонам соціально-трудових відносин інформаційну допомогу з питань застосування законодавчих і нормативно-правових актів у ході запобігання виникненню та процесі сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), розбіжностей.

3.13. Сприяти реалізації прав профспілок та організацій роботодавців, визначених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», іншими законами України, Генеральною, галузевими угодами, цією Угодою, колективними договорами підприємств, установ, організацій.

3.14. Забезпечувати участь уповноважених представників від організацій профспілок і роботодавців, які є Сторонами Угоди, у засіданнях колегій облдержадміністрації, райдержадміністрацій, під час розгляду нормативно-правових актів у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та надавати їм можливість представляти позицію Сторін під час їх обговорення та прийняття рішення. Рекомендувати включати до складу колегій місцевих органів виконавчої влади, виконавчих комітетів рад об'єднаних територіальних громад представників організацій роботодавців та профспілок відповідного рівня.

3.15. Висвітлювати хід виконання Угоди в засобах масової інформації.

Зобов'язання Сторони роботодавців:

3.16. Всі організації Сторони роботодавців зобов'язуються виконувати положення цієї Угоди, розвивати соціальне партнерство та сприяти створенню

профспілкових організацій.

3.17. Сприяти формуванню структури територіальних об'єднань роботодавців, як сторони соціального діалогу відповідних рівнів.

3.18. Здійснювати координацію діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за Генеральною та цією Угодами.

3.19. Сприяти створенню та активізації роботи профспілкових організацій, у тому числі в новостворених організаціях і установах, на підприємствах усіх форм власності, встановленню ділових і партнерських взаємовідносин роботодавців та профспілкових організацій.

3.20. Створювати необхідні умови для вільної діяльності організацій профспілок на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності відповідно до ратифікованих Україною Конвенцій Міжнародної організації праці № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію», № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються», дотримуватись норм трудового законодавства України стосовно прав організацій профспілок відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

3.21. Рекомендувати керівникам підприємств, установ, організацій усіх форм власності забезпечувати для здійснення профспілкової роботи надання на безоплатній основі первинним профспілковим організаціям приміщення з необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, тощо.

3.22. Рекомендувати керівникам підприємств, установ, організацій усіх форм власності сплачувати профспілкові внески на підставі письмових заяв працівників - членів профспілки, в безготівковій формі, в порядку, в строки та в обсязі, передбачених чинним законодавством й колективними договорами та угодами, а також передбачати у колективному договорі порядок та місце зберігання письмових заяв членів профспілки.

3.23. Надавати організаціям профспілок інформацію з питань, що стосуються роботи підприємств, в межах обсягу, встановленого внутрішніми нормативними положеннями, документами.

3.24. Сприяти:

веденню перемовин та укладенню колективних договорів в установах, організаціях, на підприємствах різних форм власності відповідно до вимог Закону України «Про колективні договори і угоди»;

внесенню роботодавцями до установчих документів підприємств норми щодо визнання профспілкових організацій повноважними представниками працівників у соціальному діалозі та розв'язанні питань соціально-економічного розвитку підприємств;

вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та участі у роботі примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти).

Зобов'язання Сторони профспілок:

3.25. Надавати методичну і практичну допомогу підприємствам, установам, організаціям усіх форм власності щодо розробки, укладення та виконання колективних договорів, готувати методичні матеріали для проведення колдоговірної кампанії.

3.26. Уживати згідно з чинним законодавством заходів впливу на посадових осіб організацій, установ та підприємств усіх форм власності, які перешкоджають роботі профспілкових організацій, ухиляються від укладення колективних договорів.

3.27. Розвивати та поглиблювати соціальний діалог з роботодавцями. Брати участь у роботі всіх формувань соціального діалогу, своєчасно інформувати партнерів про прийняття рішень відносно оцінки соціальної ситуації, намічених дій профспілкової сторони з цього питання.

3.28. На період дії Угоди не організовувати страйки та інші акції протесту з питань, що включені до цієї Угоди.

3.29. Через територіальні координаційні ради профспілок ініціювати укладення відповідних територіальних угод.

3.30. Ініціювати включення до колективних договорів положень про доплату керівникам первинних організацій профспілок, незвільнених від основної роботи, у розмірі не менше 20% до їх посадового окладу за основним місцем роботи за рахунок підприємств.

3.31. Інформувати соціальних партнерів про стан справ у трудових колективах з питань стабільних правових взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками про можливі колективні акції протестів у випадку порушення законних прав працівників.

Розділ IV. Заключні положення.

4.1. Прийнятті Сторонами зобов'язання та досягнуті домовленості є обов'язковими для виконання кожною з них. Сторони несуть відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань відповідно до чинного законодавства України. Стан виконання Угоди розглядається двічі на рік на спільному засіданні сторін.

4.2. Спірні питання, пов'язані з виконанням Угоди, розглядаються та вирішуються шляхом проведення консультацій і переговорів.

4.3. Жодна із Сторін не має права в односторонньому порядку протягом терміну її дії приймати рішення, що погіршують норми й положення Угоди, або припиняють її дію.

4.4. Зміни й доповнення до Угоди у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної угоди, або за ініціативою Сторін, вносяться після проведення переговорів чи консультацій та досягнення домовленостей і набувають чинності після їх підписання Сторонами.

4.5. Контроль за виконанням Угоди здійснюється Сторонами. Сторони здійснюють обмін інформацією про виконання цієї Угоди.

4.6. Угода підписується в чотирьох примірниках, що мають однакову

юридичну силу. Після реєстрації в Міністерстві розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України Угода є відкритою для приєднання до неї інших організацій профспілок і роботодавців та їх об'єднань за умови, якщо вони приймають відповідні зобов'язання щодо її виконання.

4.7. Текст Угоди та хід її виконання оприлюднюється на офіційних вебсайтах Сторін.

Угоду підписали:

Від Сторони органів влади

Голова Сумської обласної
державної адміністрації



Роман ГРИЩЕНКО

Від Сторони профспілок

Голова Спільного представницького
органу профспілок Сумської області



Тетяна ЄВДОКИМОВА

Від Сторони роботодавців

Голова Спільного представницького
органу роботодавців на території
Сумської області

Григорій ДАШУТІН



05 жовтня 2020 року

(дата підписання)

**Додаток
до Регіональної 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 в 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 суміщеної 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 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	Розмір доплати встановлюється диференційовано за результатами атестації робочих місць: за роботу у важких і шкідливих умовах праці — 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу) за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці — 16, 20 і 24 відсотки тарифної ставки (окладу) перелік робочих місць, професій і посад, на яких встановлені доплати за роботу в шкідливих та важких умовах праці включаються до колективного договору підприємства.
За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків підвищення тарифних ставок до

	10 відсотків
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 (міжгалузевими) угодами залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру; якщо чисельність ланки становить більше ніж п'ять осіб, ланковим встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадира
За роботу у вечірній час — з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в такий час
За роботу в нічний час	35 відсотків 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 відсотків IV розряду — 16 відсотків V розряду — 20 відсотків VI і вищих розрядів — 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям: 2-го класу — 10 відсотків, 1-го класу — 25 відсотків установленної тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За класність машиністам електровозів, тепловозів, електропоїздів, дизель-поїздів	до 25 відсотків установленної тарифної ставки за відпрацьований машиністом час
За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50 відсотків посадового окладу