

«Про основні завдання колдоговірної роботи на 2016 рік»

I. 3 питань конкурентоздатності національного виробника та забезпечення зростання зайнятості

1. Запровадження превентивних заходів щодо запобігання на підприємствах незалежно від форм власності та господарювання масових звільнень працюючих з ініціативи роботодавця (з урахуванням, в тому числі, Меморандуму про співробітництво між Федерацією роботодавців України і Федерацією професійних спілок України щодо збереження трудового потенціалу та забезпечення стабільної роботи підприємств), зокрема:

- використовувати природне зменшення чисельності працюючих (звільнення за власним бажанням, вихід на пенсію тощо);
- за наявності відповідної спеціальності та кваліфікації надавати переважне право вивільнюваним працівникам переводитись на вільні вакансії;
- виконувати власними силами обсяг робіт, що виконуються сторонніми організаціями, за умов економічної доцільності;
- скорочувати до мінімуму понаднормові роботи (суміщення професій);
- по можливості відмовлятися від укладення строкових договорів, сумісництва, прийому працівників на тимчасову роботу, безпідставного переведення із безстрокових трудових договорів на контракт тощо.

2. Забезпечення підвищення рівня матеріального забезпечення осіб, які вивільняються, залежно від стажу роботи на час звільнення, а також запровадження додаткових компенсацій при звільненні у зв'язку із скороченням.

3. Передбачення зобов'язань роботодавця щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, незахищених категорій населення, створення для них умов праці (з урахуванням їх індивідуальних програм реабілітації та рекомендацій МСЕК), доступності та забезпечення інших гарантій

4. Недопущення використання на підприємстві нелегальної праці без укладення офіційних трудових договорів, з підміною трудових договорів цивільно-правовими та іншими угодами, виплатою заробітної плати в обхід порядку, встановленого законодавством та колективним договором;

5. Передбачення положень про невикористання аутсорсингу (залучення до виконання робіт сторонніх працівників, які не входять до штату підприємства), а у разі його наявності вимагати від роботодавців:

- погодження з виборним органом первинної профспілкової організації;
- економічного обґрунтування необхідності застосування аутсорсингу;
- розробки порядку щодо рівних умов для залучених та штатних працівників.

6. Передбачення участі представників виборного органу первинної профспілкової організації у роботі нарад, селекторних засідань, наглядових рад, які проводяться роботодавцем з питань економічного та соціального розвитку

підприємства, розподілу прибутку підприємства, дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників тощо.

7. Передбачення обсягів професійного навчання працівників для підвищення їх професійного рівня та загальних витрат на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері.

8. Передбачення строків та розмірів витрат на професійну підготовку/перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників.

9. Передбачення участі представників трудового колективу у формуванні рішень про розподіл прибутку підприємства.

II. З питань оплати праці

1. Передбачення щорічного зростання середньомісячної заробітної плати в галузі (території), на підприємстві (установі, організації) вище рівня інфляції та за умови зростання реальних економічних показників розвитку галузі, підприємства забезпечувати зростання реальної заробітної плати темпами, що перевищуватимуть темпи зростання економічних показників розвитку галузі, підприємства.

2. Недопущення заборгованості із заробітної плати, а у разі її виникнення, вжиття оперативних заходів щодо її погашення та визначення розміру компенсації за кожен день затримки:

- вище встановленої законодавством України;
- у розмірі подвійної облікової ставки НБУ (ставок кредитування комерційними банківськими установами);
- у розмірі суми пені та штрафних санкцій за несплату (неперерахування) або несвоєчасну сплату (несвоєчасне перерахування) єдиного внеску тощо.

3. Визначення мінімальних розмірів ставок та окладів за галузевим принципом, конкретних строків та умов підвищення тарифних ставок та окладів.

4. Передбачення положень про індексацію заробітної плати у межах вище прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

5. Передбачення положень про системи стимулювання праці, гарантійних та компенсаційних виплат.

6. Передбачення строків, форм, періодичності, місця виплати заробітної плати.

7. Недопущення погіршення умов оплати праці працівників та скасування тимчасових обмежень щодо встановлення доплат, надбавок, винагород тощо.

8. Передбачення зобов'язань роботодавців щодо виплати підвищеного розміру заробітної плати працівникам за участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах її проведення.

9. Проведення обов'язкового погодження з профспілкою в разі намірів роботодавця змінити існуючу на підприємстві систему оплати праці (перехід з тарифної на інші системи оплати праці).

10. Проведення коригування діючих тарифних ставок (окладів) у разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати не нижче, ніж на коефіцієнт її збільшення від попереднього розміру.

11. Забезпечення підвищення заробітної плати на 50 відсотків працівникам установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, які беруть участь у забезпечення проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах її проведення (за наявності підтверджуючих документів).

III. З питань умов та охорони праці

1. Забезпечення дотримання гарантій прав працівників на охорону праці, отримання пільг та компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, пільгового пенсійного забезпечення в обсягах не менших, від передбачених чинним законодавством, та встановлення (по можливості) додаткових умов і виплат за рахунок роботодавця, не передбачених законодавством.

2. Безоплатне забезпечення працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, оплачуваними перервами санітарно-оздоровчого призначення, додатковими оплачуваними відпустками, пільговими пенсіями, скороченою тривалістю робочого часу, оплатою праці у підвищеному розмірі та іншими пільгами і компенсаціями, в обсягах не менших від передбачених чинним законодавством.

3. Безоплатне забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям та іншими засобами індивідуального і колективного захисту, а також мийними знешкоджувальними засобами в обсягах не менших від передбачених чинним законодавством, та встановлення додаткового (по можливості) такого забезпечення не передбаченого законодавством.

4. Забезпечення створення та утримання належних виробничих та санітарно-побутових умов праці в обсягах не менших від передбачених чинним законодавством, та встановлення (по можливості) додаткових умов за рахунок роботодавця, не передбачених законодавством.

5. Забезпечення формування та затвердження комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам. Визначення необхідних обсягів та джерел фінансування цих заходів, забезпечення громадського контролю за їх своєчасним виконанням та фінансуванням у повному обсязі.

6. Створення роботодавцем можливостей для здійснення безперешкодного контролю представниками профспілки за використанням коштів, призначених на профілактичні заходи з охорони праці, надання відповідних пільг та компенсацій, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту тощо.

7. Забезпечення роботодавцем фінансування та організації проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів працівників у разі потреби забезпечення роботодавцем проведення лікування їх в медичних закладах, здійснення повної або часткової оплати медичних послуг, що надаються працівникам за медичними показаннями у лікувальних закладах (за наявності відповідних підтверджувальних документів така допомога відповідно до підп. 165.1.19 Податкового кодексу звільняється від оподаткування).

8. Передбачення заходів щодо організації роботодавцем санаторно-курортного, профілактичного лікування, оздоровлення і відпочинку працівників з метою відновлення професійної працездатності.

9. Забезпечення фінансування роботодавцем атестації робочих місць за умовами праці та своєчасного якісного її проведення не рідше одного разу на 5 років, обов'язкового залучення до її проведення представників профспілок та ознайомлення робітників з результатами атестації робочих місць.

Результати атестації використовувати при встановленні пенсій за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок підприємств та організацій, обґрунтуванні пропозицій про внесення змін і доповнень до списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення.

10. Забезпечення розробки та реалізації заходів з поліпшення умов праці, усунення дії шкідливих факторів на робочих місцях, оздоровлення працюючих, зокрема за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

Проведення позачергової атестації робочих місць за умовами праці у разі істотних змін умов чи характеру праці з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу.

11. Забезпечення за рахунок роботодавця проходження працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктажів, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, роз'яснення правил поведінки у разі виникнення аварії, проведення спеціального навчання і перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

12. Передбачення заходів стосовно:

- негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або загалом на підприємстві за повідомленням працівника, чи на вимогу представників профспілки у разі виявлення ними факту загрози життю або здоров'ю працівників на час, необхідний для усунення;

- захисту прав і соціальних інтересів осіб, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також членів сімей загиблих на виробництві;

- здійснення за рахунок коштів роботодавця додаткових виплат потерпілим на виробництві та членам їхніх сімей, окрім виплат, які передбачені законодавством за рахунок Фонду соціального страхування України;

- збереження за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, місця роботи (посади) та середньої заробітної плати на весь період до відновлення працездатності, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності;

- організації проведення необхідного навчання і перекваліфікації працівника, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій у разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи;

- збереження середнього заробітку за працівником за час простою, коли виникла не з його вини виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища;

- проведення на підприємствах експертизи технічного стану верстатного парку, машин, механізмів, будівельних споруд щодо їх подальшого оновлення і заміни;

- обов'язкового залучення представників профспілок до комісій з розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій;

- інформування про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві (п.п.5 п.2 статті 15);

- недопущення приховування роботодавцем та посадовими особами фактів нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, чи ухилення від їх розслідування та обліку, або вчинення неправомірних дій, направлених на прийняття рішень комісіями з розслідування вказаних подій, які позбавлять потерпілих або членів їхніх сімей права на отримання соціальних послуг відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (п.4 статті 15).

13. Забезпечення ефективного здійснення права працівників або їх представників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці і виробничого середовища на підприємстві.

14. Забезпечення роботодавцем безперешкодного доступу представників профспілок з питань громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, в т.ч. з охорони праці до робочих місць членів профспілки, інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань та звітів з цих питань, а також до повідомлень, подань і приписів органів державного нагляду за охороною праці та відповідних документів підприємства щодо співпраці з профспілками посадових осіб роботодавця та інформування про результати такої роботи представників профспілок з питань охорони праці.

15. Застосовування до працівників заохочень за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.

16. Передбачення участі роботодавця у фінансуванні діяльності профспілкової інспекції праці, а також заходів щодо навчання з питань охорони праці громадських інспекторів праці профспілок та організації громадського контролю у цій сфері.

Надання на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, додаткової відпустки тривалістю до 6 календарних днів зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу.

17. Забезпечення роботодавцем інформування працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та Фонд соціального страхування України про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, що вжиті для їх усунення та забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

18. Забезпечення роботодавцем своєчасного (не більш ніж у тижневий строк) надання на запити профспілок, їх об'єднань відповідних документів, відомостей та пояснень щодо умов праці, виконання колективних договорів і угод, додержання законодавства про охорону праці та соціального захисту прав працівників у сфері охорони праці.

19. Вдосконалення механізмів взаємодії зі Сторонами соціального діалогу та впливу профспілок на прийняття рішень роботодавцями з питань безпеки життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності.

20. Звільнення від основної роботи зі збереженням заробітної плати уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці та громадських інспекторів з охорони праці на термін до 16 годин на місяць (за необхідності) для участі в перевірках стану безпеки, умов праці або в розслідуванні нещасних випадків.

21. Забезпечення співпраці профспілок з територіальними органами Держпраці України щодо проведення спільних перевірок, аналізу стану дотримання трудового законодавства та законодавства з охорони праці, реагування на факти порушень.

IV. З питань соціального захисту працюючих

1. Надання роботодавцем матеріальної допомоги працівникам (на оздоровлення, у разі смерті, народження, одруження, на часткове покриття витрат на житло зруйноване внаслідок бойових дій в зоні АТО, пожежею, стихією тощо, на комунальні послуги, а також малозабезпеченим сім'ям, сім'ям з дітьми, дітям, батьки (опікуни) яких загинули (стали інвалідами) під час бойових дій в зоні АТО, або прирівняні до учасників бойових дій, на придбання шкільного одягу, взуття, підручників тощо).

2. Надання додаткової матеріальної допомоги жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох або шестирічного віку.

3. Надання додаткової оплачуваної відпуски матерям, які мають малолітніх дітей та дітей шкільного віку (один день або кілька годин на тиждень, вихідний день на 1 вересня, на останній дзвоник для батьків, діти яких є випускниками навчальних закладів), батькам солдатів Збройних Сил України та курсантів військових навчальних закладів для прийняття урочистої присяги тощо.

4. Врегулювання комплексу питань щодо оздоровлення дітей працівників підприємства, установи, організації (у тому числі часткову компенсацію батькам витрат за рахунок роботодавця на придбання дитячої путівки).

5. Фінансування видатків на забезпечення роботи санаторіїв-профілакторіїв, дитячих оздоровчих закладів, які є на балансі підприємства чи у спільній власності підприємства та профспілкової організації.

6. Підтримка сімей, що втратили одного з батьків, або опікунів, чи піклувальників дітей, у т.ч. під час АТО, а також допомога багатодітним сім'ям.

7. Надання матеріальної підтримки працівникам підприємства, які мають статус ветеранів війни, афганців, учасників бойових дій, АТО, громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторам аварії на ЧАЕС.

8. Соціальна підтримка, психологічна реабілітація, оздоровлення та адаптація працівників підприємств, які є вимушеними переселенцями з АР Крим, Донецької та Луганської областей учасниками АТО та членами їхніх сімей.

9. Надання матеріальної підтримки працівникам підприємства, які втратили членів сім'ї внаслідок бойових дій в зоні АТО на сході України.

10. Надання грошової допомоги при виході на пенсію, матеріальної допомоги ветеранам підприємства та малозабезпеченим пенсіонерам для придбання продуктів харчування, лікування, а також для ремонту житла, оздоровлення, придбання палива.

11. Проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань соціального страхування та пенсійного забезпечення із залученням фахівців органів Пенсійного фонду, фондів соціального страхування та органів соціального захисту населення.

12. Сприяння у працевлаштуванні інвалідів згідно з нормами чинного законодавства.

13. Організація пільгового харчування працівників за місцем роботи з метою підвищення рівня ефективності праці, охорони здоров'я та соціального захисту працівників.

14. Організація роботи комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства, установи, організації та підвищення її ролі у вирішенні питань захисту прав застрахованих осіб і членів їхніх сімей на страхові виплати та отримання якісних страхових послуг.

V. З питань молодіжної політики

1. Підтримка молодих спеціалістів та розвиток наставництва на виробництві.
2. Забезпечення службовим житлом або компенсація витрат на оренду житла для молодих спеціалістів, які працевлаштовуються за направленням на строк не менше трьох років, а в разі невиконання – надати можливість молодому спеціалістові розірвати договір та отримати право на вільне працевлаштування.
3. Підвищення рівня стипендіального забезпечення та матеріальної підтримки студентів із соціально-незахищених верств.
4. Підвищення рівня матеріального заохочення (підйомні) для молодих фахівців з метою закріплення їх на виробництві.
5. Створення умов для підвищення рівня забезпечення житлом працівників, у тому числі молоді.

VI. З питань гарантій діяльності профспілкової організації

1. Передбачення зобов'язань стосовно узгодження з профспілковими комітетами рішень роботодавців щодо скорочення чисельності працівників з повідомленням про це не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій та обов'язковим економічним обґрунтуванням даного скорочення.
2. Передбачення зобов'язань роботодавців щодо забезпечення безперешкодного входу на територію підприємства та його структурних підрозділів представників галузевої профспілки, первинної організації профспілки, їх доступ до робочих місць, місць зборів членів профспілки, можливість зустрічі, усного спілкування з працівниками та компетентними особами роботодавця.
3. Надання членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, можливості виконувати громадські обов'язки в інтересах трудового колективу в робочий час із збереженням середньої зарплати, а також участі у роботі виборних профспілкових органів та профспілкового навчання не менше чотирьох годин на тиждень; для профспілкового навчання – додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів за рахунок роботодавців.
4. Надання в тижневий строк на запити профспілкових організацій інформації з питань умов та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства та виконання колективного договору. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу виборного профспілкового органу інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до статті 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
5. Залучення представників профспілкових організацій до підготовки рішень стосовно розроблення та внесення змін до внутрішніх документів підприємства (правил трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо).

6. Недопущення прийняття роботодавцем нормативних актів без дотримання процедури погодження або врахування думки виборного профспілкового органу.

7. Недопущення внесення до колективного договору норм, що погіршують становище працівників порівняно з генеральною, галузевою (міжгалузевою), територіальною угодами.

8. Включення представників профспілкових організацій до складу комісій з питань реструктуризації, реорганізації підприємства; забезпечити щорічні витрати підприємства на поліпшення соціально-побутових умов працівників, культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.