ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК УКРАЇНИ
(ФПУ)

ПРЕЗИДІЯ

П О С Т А Н О В А

30.10.2023 Київ № П20/10г

Про Основні завдання колективно-договірної роботи на 2024 рік

Більше як півтора року з початку повномасштабного вторгнення росії в Україну наносяться нищівні удари не лише по об'єктах критичної інфраструктури, цивільних об'єктах та мирних жителях, але й по розвиткові існуючої системи колективно-договірної роботи.

Так, за офіційними даними Державної служби статистики України, у 2021 році укладено 43 154 колективних договорів, що становить 84,4% порівняно з 2020 роком (було укладено 51 125). При цьому кількість працівників, охоплених колективними договорами у 2021 році, становить 5064,4 тис. осіб, що становить 94,35% порівняно з 2020 роком. Інших статистичних даних за 2022 рік немає через умови воєнного стану.

За інформацією членських організацій ФПУ, упродовж 2022 року триває тенденція до зменшення кількості укладаних колективних договорів. Серед основних причин не укладання колективних договорів вже традиційно є, зокрема: спад економіки, проведення адміністративно-територіальної реформи, незацікавленість та відмова роботодавців, процедура санації, банкрутства, неприбутковість підприємств, відсутність профорганізацій, припинення діяльності деяких підприємств у зоні бойових дій через воєнну агресію росії проти України, відсутність державного фінансування та договірних робіт. На підприємствах на період воєнного стану із працівниками призупинено дію трудових договорів, частина підприємств перебуває в простої. Як наслідок, на цих підприємствах не проводились підсумки виконання положень колективних договорів та укладання колективних договорів на наступний термін.

Активізація колективно-договірної роботи у період соціальних потрясінь є незамінним інструментом регулювання соціально-трудових відносин, який надає можливість пом'якшити негативні соціальні наслідки для працівників.

З метою більш активного використання основного інструменту захисту прав працівників – колективних договорів та угод, ФПУ, реагуючи на виклики воєнного часу, розробила на допомогу своїм членським організаціям та їхнім організаційним ланкам Основні завдання колективно-договірної роботи на 2024 рік.

Враховуючи вищезазначене, Президія Федерації професійних спілок України

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Схвалити Основні завдання колективно-договірної роботи на 2024 рік (при укладанні галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів) (додаються) та домагатися їх реалізації під час укладання, внесення змін та доповнень до колективних договорів та угод, зокрема щодо:

– підвищення рівня оплати праці осіб, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, підприємствах, що забезпечують роботу таких об'єктів, у регіонах, де ведуться бойові дії, або тимчасово окупованих;

– збереження умов та розмірів оплати праці у разі переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу;

– порядку та розмірів компенсації працівникам вартості послуг зв'язку, електроенергії, обслуговування та експлуатації власного обладнання, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків у дистанційному режимі;

– збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час;

– збереження середнього заробітку або виплати щомісячної матеріальної допомоги працівникам підприємства, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, зокрема, шляхом укладання нового контракту на проходження військової служби, у період дії правового режиму воєнного стану та /або оголошення стану війни на строк до закінчення правового режиму воєнного стану та/або стану війни або до дня фактичного звільнення працівника з військової служби;

– порядку виплати заробітної плати, умов запровадження та погодження із профспілковою організацію знижених норм оплати праці у період дії воєнного стану, зокрема, у районах активних бойових дій, на тимчасово окупованих територіях, у разі релокації підприємств;

– забезпечення проведення у встановленому порядку атестації новостворених робочих місць за умовами праці з обов'язковим залученням до її проведення представників профспілок;

- використання за рішенням роботодавця, погодженим із профспілкою, у період воєнного стану та протягом шести місяців з дня його припинення чи скасування результатів атестації робочих місць, проведеної до введення воєнного стану;

– вжиття роботодавцем заходів, спрямованих на забезпечення збереження документів/відомостей працівників про роботу (зокрема, спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, а

також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення пенсії та страхових виплат;

– зобов'язання роботодавця своєчасного та повного внесення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомостей, необхідних для призначення пенсій (зокрема, на пільгових умовах), страхових виплат, а також постійного відстеження правильності даних про застрахованих осіб, які зазначені у реєстрі застрахованих осіб, з метою уникнення проблем з автоматичним формуванням електронного листка непрацездатності;

– виконання в повному обсязі наданих профспілкам законодавчих повноважень щодо представлення і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок.

2. Членським організаціям ФПУ:

2.1. Зосередити увагу на Основних завданнях колективно-договірної роботи на 2024 рік під час проведення колективних переговорів щодо укладання галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів.

2.2. Вживати заходів для забезпечення виконання зобов'язань Сторін, передбачених у колективних договорах та угодах відповідно до чинного законодавства.

2.3. Розповсюдити Основні завдання колективно-договірної роботи на 2024 рік серед профспілкових організацій всіх рівнів, зокрема шляхом розміщення на своїх сайтах.

3. Контроль за виконанням цієї постанови покласти на заступника Голови ФПУ Шубіна О.О.

Голова ФПУ Григорій ОСОВИЙ

Надіслано: керівництву ФПУ, членським організаціям, структурним підрозділам апарату ФПУ.

Додаток
до постанови Президії ФПУ
від 30.10.2023 № П20/10г

Основні завдання колективно-договірної роботи на 2024 рік
(при укладанні галузевих (міжгалузевих), територіальних угод
та колективних договорів)

І. З питань розвитку економіки та вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць

1. Передбачення участі представників виборного органу первинної профспілкової організації у прийнятті рішень з питань економічного та соціального розвитку підприємства, у тому числі під час зміни форми власності, відновлення виробництва, релокації підприємства та/або відновлення платоспроможності (зокрема, формування та виконання фінансових планів, дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників) тощо.

2. Залучення представників первинних профспілкових організацій до:

– підготовки пропозицій та подання їх правлінню та/або наглядовій раді суб'єктів господарювання стосовно розподілу частини прибутку, що залишається у розпорядженні суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50% акцій (часток, паїв) належать державі, їх дочірніх підприємств на соціально-економічний розвиток у порядку, визначеному законодавством та колективними договорами;

– підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку, що залишається у розпорядженні державних підприємств, та подання таких пропозицій керівництву державних підприємств на соціально-економічний розвиток у порядку, визначеному законодавством та колективними договорами.

3. Включення у визначеному законодавством та колективним договором порядку представників профспілок до складу комісій з питань:

– приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання;

– передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної власності у комунальну.

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

– передбачення гарантій збереження робочих місць для мобілізованих працівників;

– за наявності вакансій надання переважного права на переведення на них працівників, які вивільняються за ініціативою роботодавця, та/або тимчасово переміщених осіб за наявності у них спеціальності та відповідної кваліфікації;

– виконання власними силами обсягу робіт, що виконуються сторонніми організаціями, за умов економічної доцільності, наявності відповідної технічної бази та спеціалістів, які можуть виконувати цю роботу;

– скорочення до мінімуму понаднормової роботи (суміщення професій);

– по можливості відмовлятися від укладання строкових договорів, сумісництва, прийому працівників на тимчасову роботу, безпідставного переведення із безстрокових трудових договорів на контракт тощо;

– сприяння працевлаштуванню ветеранів війни, демобілізованих працівників, людей з обмеженими можливостями.

5. Передбачення обсягів та строків проведення професійного навчання або необхідної перекваліфікації працівників та загальних витрат на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері.

6. Передбачення зобов'язань роботодавця щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб відповідно до ст.14 Закону України «Про зайнятість населення», створення для них умов праці (зокрема, з урахуванням рекомендацій МСЕК) тощо.

7. Заборона використання на підприємстві нелегальної праці без укладання офіційних трудових договорів, підміни трудових договорів цивільно-правовими та іншими угодами, виплати заробітної плати в обхід порядку, встановленого законодавством та колективним договором. Передбачення положень щодо 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.

8. 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.

9. Забезпечення погодження графіків змінності (роботи) працівників із профспілковим комітетом.

10. Передбачення спільних зобов'язань роботодавця та профспілкової сторони щодо погодження посадових інструкцій працівників рішенням профспілкового комітету.

ІІ. З питань оплати праці

1. Встановлення:

– розміру тарифної ставки робітника І розряду у відповідній галузевій (міжгалузевій), територіальній угоді та на їх основі у колективному договорі;

– розміру основної заробітної плати (окладу) некваліфікованого робітника (працівника) за повністю виконану норму робочого часу, який працює у нормальних умовах праці, не менше ніж 85% тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) І розряду (п. 2.7. Генеральної угоди);

– розмірів ставок (окладів), зокрема працівників, які виконують роботи не властиві основній діяльності, працівників загальних професій;

– міжпосадових, міжрозрядних співвідношень;

– конкретних строків та умов їх підвищення.

2. Визначення розміру фонду оплати праці та умов його формування на підприємствах за участю профспілкових організацій.

3. Передбачення:

– щорічного зростання середньомісячної заробітної плати в галузі (на території), на підприємстві (установі, організації) з метою збереження купівельної спроможності працівників;

– положень щодо системи стимулювання праці, гарантійних та компенсаційних виплат;

– затвердження переліку та розмірів доплат, надбавок, інших виплат (не нижче ніж визначених у законодавстві, Генеральній (додаток 3), галузевих (міжгалузевих) і територіальних угодах);

– умов підвищення рівня оплати праці у разі збільшення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин 1 та 2 статті 6 Закону України № 2136-IX від 15.03.2022;

– підвищення рівня оплати праці осіб, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, підприємствах, що забезпечують роботу таких об'єктів, у регіонах, де ведуться бойові дії, або тимчасово окупованих територіях;

– конкретних термінів виплати заробітної плати (відповідно до статті 15 та 24 Закону України «Про оплату праці», забезпечення виплати заробітної плати в першочерговому порядку перед іншими платежами) та контролю за їх виконанням;

– строку виплати заробітної плати працівникам за весь час відпустки (відпускних) до початку відпустки (за три дні);

– зобов'язання роботодавця щодо надання працівникам (зокрема, у письмовому та електронному вигляді) щомісячного підтвердження про нараховану заробітну плату, розміри і підстави відрахувань із заробітної плати, суму заробітної плати, що належить до виплати, суму сплаченого єдиного соціального внеску; у разі наявності – суму заборгованої зарплати та єдиного соціального внеску;

– умов оплати часу простою, зокрема під час запровадження надзвичайного, воєнного стану, карантинних заходів тощо;

– збереження умов та розмірів оплати праці у разі переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу;

– порядку та розмірів компенсації працівникам вартості послуг зв'язку, електроенергії, обслуговування та експлуатації власного обладнання, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків у дистанційному режимі;

– збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час;

– збереження середнього заробітку або виплати щомісячної матеріальної допомоги працівникам підприємства, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб з-поміж резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, зокрема шляхом укладання нового контракту на проходження військової служби, у період дії правового режиму воєнного стану та/або оголошення стану війни на строк до закінчення правового режиму воєнного стану та/або стану війни, або до дня фактичного звільнення працівника з військової служби;

– порядку виплати заробітної плати, умов запровадження та погодження із профспілковою організацію знижених норм оплати праці у період дії воєнного стану, зокрема, у районах активних бойових дій, на тимчасово окупованих територіях, у разі релокації підприємств.

4. Передбачення конкретних заходів для погашення заборгованості з виплати заробітної плати, що утворилася на момент укладання колективного договору (угоди). Проведення постійного моніторингу своєчасності та повноти виплати заробітної плати. Недопущення утворення нової заборгованості із заробітної плати, а в разі її виникнення:

– вжиття оперативних заходів щодо її погашення;

– визначення умов, розміру та порядку виплати додаткової, до встановленої законодавством, компенсації у разі несвоєчасної або неповної виплати заробітної плати працівникам;

– передбачення обов'язкового погодження із профспілковою організацією графіків та заходів погашення заборгованості з виплати заробітної плати;

– надання права працівнику призупиняти виконання трудових обов'язків у разі наявності заборгованості із заробітної плати до повного її погашення із збереженням заробітної плати.

5. Визначення співвідношення максимальних та мінімальних заробітних плат на підприємстві задля забезпечення справедливої диференціації оплати праці та розподілу доходів від господарської діяльності на підприємствах.

6. Встановлення доплат, надбавок та премій з метою забезпечення диференціації заробітної плати працівників установ та організацій бюджетної

сфери з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи залежно від кваліфікації та займаної посади.

7. Застосування на підприємствах, в установах, організаціях державної та комунальної форм власності, що втратили статус бюджетних установ, умов та розмірів оплати праці, встановлених для працівників бюджетної сфери, як мінімальних гарантій в оплаті праці.

8. Передбачення коригування розміру середньої заробітної плати у разі підвищення тарифних ставок і посадових окладів відповідно до законодавства та колективного договору, як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток (включаючи всі виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати).

9. Включення положень про усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків, забезпечення рівної винагороди чоловікам і жінкам за працю рівної цінності.

10. Передбачення підвищеного, порівняно з визначеним законодавством, розміру доходу, що підлягає індексації, та/або зниження порогу індексації.

11. Забезпечення участі представників профспілок у роботі з розпорядниками бюджетних коштів щодо підготовки пропозицій до проєкту Закону про Державний бюджет України на відповідний рік та/або внесення змін до нього, зокрема щодо обсягів фінансування галузей та розмірів видатків на оплату праці.

12. Забезпечення участі представників профспілок на територіальному рівні в опрацюванні проєктів місцевих бюджетів у частині фінансового забезпечення працівників бюджетної сфери соціальними гарантіями, визначеними законами та іншими нормативно-правовими актами, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами.

13. Проведення переговорів та обов'язкового погодження з первинною профспілковою організацією в разі підготовки роботодавцем пропозицій щодо зміни існуючої на підприємстві системи оплати праці. У разі застосування на підприємствах, організаціях небюджетної сфери альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової тощо) встановлення нижньої межі оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду, визначеної генеральною та галузевою (міжгалузевою) угодами. Залучення в обов'язковому порядку представників профспілок до розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах.

14. Здійснення оплати надурочних робіт під час відрядження робітника відповідно до ст. 106 КЗпП у разі, якщо на підприємстві, на яке відряджається робітник, встановлено збільшений графік робочого часу.

15. Забезпечення взаємодії з органами виконавчої влади, органами державного нагляду, органами місцевого самоврядування, організаціями

роботодавців тощо з питань реалізації права працівників на повну та своєчасну оплату праці.

16. Здійснення громадського контролю за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях вимог законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

ІІІ. З питань умов та охорони праці

1. Забезпечення працівників належними, здоровими, безпечними умовами праці відповідно до вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці, для чого щорічно виділяти кошти на заходи з охорони праці у розмірі не менше ніж 0,5% від фонду оплати праці за минулий рік або, якщо норми Галузевої чи Територіальної угоди передбачають більші витрати, відповідно до норм Галузевої чи Територіальної угоди.

2. Забезпечення розроблення за участю сторін колективного договору Плану комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначення необхідних обсягів та джерел фінансування зазначених заходів, забезпечення їх реалізації та фінансування у повному обсязі.

3. Забезпечення створення та утримання належних виробничих та санітарно-побутових умов в обсягах не менших ніж передбачено чинним законодавством та встановлення за рахунок роботодавця додаткових умов з обов'язковим узгодженням сторонами колективного договору.

4. Забезпечення на період дії воєнного стану проведення у встановленому порядку атестації новостворених робочих місць за умовами праці з обов'язковим залученням до її проведення представників профспілок.

Використання за рішенням роботодавця, погодженим із профспілкою, у період воєнного стану та протягом шести місяців з дня його припинення чи скасування результатів атестації робочих місць, проведеної до введення воєнного стану.

Упродовж шести місяців від дня припинення чи скасування воєнного стану в Україні провести атестацію робочих місць, строк проведення якої настав у період воєнного стану.

За результатами атестації робочих місць, за участю сторін колективного договору розробити та забезпечити реалізацію заходів з поліпшення умов праці, вжити заходи щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів.

На засіданнях профспілкових комітетів розглянути хід виконання вищезазначених заходів із запрошенням відповідальних представників роботодавця.

До усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів, за результатами атестації умов праці забезпечити працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, пільгами і компенсаціями в обсягах не менш ніж передбачено чинним законодавством, а також встановити (по можливості) за рахунок роботодавця додаткові умови і виплати відповідно до колективного договору.

У разі докорінної зміни умов та характеру праці з ініціативи роботодавця, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів Держпраці провести позачергову атестацію робочих місць за умовами праці.

5. На період дії воєнного стану організувати оповіщення працівників про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій, забезпечити працівників відповідним укриттям або організувати можливість перебування працівників в укритті за межами підприємства, установи, організації, розробити Інструкцію щодо дій працівників при загрозі або виникненні надзвичайних ситуацій, забезпечити контроль за її виконанням.

6. На період дії воєнного стану перевести значну частину працівників, особливо тих підприємств, установ та організацій, які розташовані на територіях, де ведуться активні бойові дії, на дистанційну або надомну роботу (за наявності такої можливості).

7. Забезпечення за рахунок роботодавця придбання, комплектування, видачу та утримання спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального та колективного захисту (далі – засоби захисту), із врахуванням фактичних небезпек і ризиків, а також мийними, знешкоджувальними та дезінфікуючими засобами, в обсягах, не менших ніж передбачено відповідними нормами та чинним законодавством.

У разі необхідності, на період дії воєнного стану, забезпечити працівників, особливо тих підприємств, установ та організацій, які розташовані на територіях, де ведуться активні бойові дії, додатковими засобами захисту, зокрема, засобами захисту від наслідків бойових дій, хімічних, радіаційних аварій тощо (шоломи, каски, бронежилети, протигази, респіратори тощо).

8. Забезпечення наявності та зберігання у загальновідомих та доступних місцях аптечок домедичної допомоги з необхідним набором медикаментів та кровозупинних засобів.

9. Організація проведення тренінгів з надання домедичної допомоги та на інші актуальні теми, зокрема на теми: «Ризики, пов'язані з вибухонебезпечними предметами», «Збереження ментального здоров'я працівників».

10. Забезпечення організації та фінансування проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (упродовж трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або на таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком

до 21 року, а також працівників віком 60 і більше років. Забезпечити виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників відповідно до вимог чинного законодавства.

11. Організація у встановленому порядку проходження працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктажів, навчання та перевірки знань з питань охорони праці.

Організація проведення спеціального навчання та перевірки знань вимог відповідних нормативно-правових актів з охорони праці працівників, які залучаються до виконання робіт підвищеної небезпеки або там, де є потреба у професійному доборі.

12. Забезпечення надання матеріальної та/або натуральної допомоги особам, які постраждали від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, утриманцям та членам сімей загиблих на виробництві, а також тим працівникам, житло яких зруйновано або пошкоджено внаслідок бойових дій.

13. Забезпечення спільно із представниками профспілок проведення (не рідше 1 разу на рік) аналізу нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві з метою розроблення заходів щодо їх попередження.

14. Забезпечення вжиття заходів щодо психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного і післявоєнного часу шляхом проведення тренінгів з безпеки (дії під час повітряної тривоги, хімічної атаки, обстрілу, перебування під завалами тощо), навчання методам управління стресом та базовими навичками надання першої психологічної допомоги.

15. Сприяння збереженню та відновленню здоровпунктів, забезпечення стаціонарного та амбулаторного лікування працівників, диспансеризації працівників, раннього виявлення професійних захворювань, проведення щеплень для попередження та профілактики захворювань.

16. Забезпечення виплати працівникові вихідної допомоги в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше, ніж тримісячного заробітку, у випадку розірвання ним трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує вимог законодавства про працю та охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань.

15. Надання для працівників-волонтерів додаткових днів відпусток, окрім передбачених законодавством про працю, за рахунок коштів роботодавця з урахуванням підтверджуючих документів статусу волонтера.

IV. З питань забезпечення громадського контролю профспілки за додержанням роботодавцями законодавства про працю та охорону праці

1. Для здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю та охорону праці, забезпечення роботодавцем безперешкодного доступу обраних у встановленому порядку представників профспілок до:

- робочих місць членів профспілки;

- документів, що містять результати проведеної атестації робочих місць;
- документів про заплановані та/або проведені роботодавцем профілактичні заходи;
- матеріалів розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, документів щодо обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань;
- кадрових документів щодо прийняття, переведення та звільнення працівників (наказів, розпоряджень, посадових інструкцій, табелів обліку робочого часу, графіків змінності, графіків відпусток тощо);
- документів, складених посадовими особами Держпраці (територіального органу) за результатами здійсненого заходу державного нагляду (контролю).

2. Створення роботодавцем можливостей для здійснення безперешкодного контролю представників профспілки за використанням коштів, призначених на:

- профілактичні заходи з охорони праці,
- надання працівникам відповідних пільг та компенсацій,
- забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту тощо.

3. Забезпечення звільнення уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці та представників профспілок/громадських інспекторів з охорони праці профспілок від основної роботи зі збереженням заробітної плати на термін не менш ніж 16 годин на місяць (за необхідності) для участі в перевірках стану безпеки, умов праці або в розслідуванні нещасних випадків.

4. Передбачення участі роботодавця у заохоченні технічних інспекторів праці та представників профспілок/громадських інспекторів з питань охорони праці, а також у витратах на їх навчання з питань охорони праці та організацію громадського контролю у цій сфері.

Забезпечення надання додаткової відпустки тривалістю не менш ніж 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця для проходження представниками профспілок навчання з питань праці та охорони праці.

5. Забезпечення роботодавцем інформування працівників (зокрема на змінно-зустрічних нарадах) про зміни у трудовому законодавстві та законодавстві про охорону праці.

6. Забезпечення обов'язкового розгляду роботодавцем подань представників профспілки про виявлені порушення вимог трудового законодавства та законодавства про охорону праці.

V. З питань соціального захисту працюючих

1. Вжиття роботодавцем заходів, спрямованих на забезпечення збереження документів/відомостей працівників про роботу (зокрема

спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, а також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення пенсії, страхових виплат.

2. Зобов'язання роботодавця щодо прискорення включення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників з паперових трудових книжок, інших документів про страховий стаж (навчання, служба).

3. Зобов'язання роботодавця своєчасного та повного внесення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомостей, необхідних для призначення пенсій (зокрема на пільгових умовах), страхових виплат, а також постійного відстеження правильності даних про застрахованих осіб, які зазначені у реєстрі застрахованих осіб, з метою уникнення проблем з автоматичним формуванням електронного листка непрацездатності.

4. Можливості призначення для окремих категорій працівників, залежно від умов їхньої праці за результатами атестації робочих місць, пенсії (у порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 937) за рахунок коштів підприємства чи організації, до досягнення ними загальновстановленого пенсійного віку.

5. Можливості сплати внесків до недержавного пенсійного фонду за працівників, зокрема за працівників, зайнятих на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності, або придатності до настання віку, що дає право на пенсію за віком або за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

6. Проведення із залученням фахівців органів Пенсійного фонду інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань пенсійного забезпечення і соціального страхування, зокрема можливостей інформаційних ресурсів веб-порталу Пенсійного фонду України (щодо автоматичного призначення пенсії за віком, оплати лікарняних листків, дистанційного отримання необхідної інформації та контролю за персональними даними тощо).

7. Проведення заходів із профілактики захворювань, зокрема забезпечення працівників та членів їхніх сімей оздоровленням та санаторно-курортним лікуванням (із частковою або повною оплатою їх вартості) з метою зміцнення їхнього здоров'я, що дасть можливість зменшити видатки на допомогу з тимчасової втрати працездатності як страхових коштів, так і коштів підприємства.

8. Передбачення можливості фінансування заходів з медичної профілактики епідемічних захворювань серед працівників підприємств для запобігання виникнення епідемії.

9. Забезпечення підтримкою сімей, які втратили одного з батьків, або опікунів чи піклувальників дітей, зокрема під час ООС (АТО) та/або під час дії воєнного стану в Україні, а також багатодітних сімей.

10. Забезпечення матеріальною підтримкою працівників підприємств, які мають статус ветеранів війни, ветеранів праці, учасників бойових дій, учасників бойових дій на території інших держав (афганців), учасників ООС (АТО), постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторів аварії на ЧАЕС, внутрішньо переміщених осіб, а також працівників підприємства, які втратили члена сім'ї внаслідок ООС (АТО) на сході України та/або під час дії воєнного стану в Україні.

11. Забезпечення додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб.

12. Забезпечення встановлення розмірів соціальних гарантій, виплат та допомог з розрахунку фактичного розміру прожиткового мінімуму.

13. Забезпечення проведення консультацій із представниками профспілкових організацій з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства.

14. У разі прийняття рішення роботодавцем про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про вихід на роботу за 14 календарних днів до відновлення дії трудового договору.

15. Психосоціальна підтримка працівників, працівників з інвалідністю, з фізичними та психічними проблемами, працівників, які мають близьких у зонах активних бойових дій, які потрапили під обстріл, втратили своїх близьких та майно, які повертаються на роботу після пережитої травматичної події:

15.1. Розроблення та затвердження додатком до колдоговору положень щодо графіку роботи та відпочинку, оздоровлення та надання окремої психосоціальної допомоги.

16. З метою створення підтримки постраждалих членів профспілки налагодити співпрацю із представництвами благодійних міжнародних організацій, таких як Червоний Хрест, Данський фонд біженців тощо.

17. Передбачення для підтримки молодих працівників у взаємних зобов'язаннях сторін колективного договору підприємства, установи організації:

17.1. Організацію наставництва на виробництві для професійної адаптації та сприяння професійному розвитку молодих працівників, яких уперше прийнято на роботу; здійснення силами роботодавця за допомогою безпосереднього керівника робіт на підприємстві, в установі, організації, передбачивши при цьому відповідну доплату останньому за виконання цього виду робіт;

17.2. Укладання договорів із закладами освіти про проходження учнями/студентами професійно-практичної підготовки за дуальною формою навчання та надання для цього робочих місць, навчально-виробничих ділянок і призначення координаторів від суб'єкта господарювання з урахуванням вимог законодавства у сфері праці та освіти;

17.3. Укладання договорів із закладами освіти про замовлення на підготовку необхідних кадрів та забезпечення проведення професійного навчання молоді на виробництві, передбачивши обов'язок роботодавця щодо забезпечення роботою за напрямом отриманої освіти та обов'язок працівника відпрацювати певний час або повернути кошти, витрачені на оплату його навчання;

17.4. Сприяння молодим працівникам у продовженні професійного навчання без відриву від виробництва (зокрема шляхом співфінансування чи надання безоплатної позики для оплати);

17.5. Сприяння молодим працівникам у забезпеченні їх житлом (надання службового житла чи безпроцентної позики на будівництво житла або оплати роботодавцем першого внеску на придбання житла, оренди житла тощо);

17.6. Використання всіх заходів щодо максимального залучення до роботи молодих працівників в умовах повного робочого тижня на підприємствах;

17.7. Надання допомоги та/або безпроцентної позики для відновлення житла працівників, пошкодженого під час бойових дій, та необхідних предметів побуту.

17.8. Виплата грошової допомоги молодим працівникам із категорії дітей-сиріт, уперше прийнятих на роботу, працівникам, які повернулись після проходження строкової/за мобілізацією військової служби.

18. Розроблення та затвердження додатком до колдоговору Положення щодо оздоровлення і відпочинку дітей (по можливості) при дотриманні безпечних умов перебування дітей у ДОЗ, із включенням зокрема:

18.1. Фінансування (по можливості) видатків на забезпечення роботи дитячих оздоровчих закладів, які є на балансі підприємства, та продовжують діяти на безпечних територіях чи переміщені (релоковані) сюди;

18.2. Створення умов для безпечного перебування дітей в оздоровчих дитячих закладах шляхом облаштування у них сховищ, підвалів, евакуаційного транспорту та дотримання протиепідемічних заходів;

18.3. Передбачення укладання прямих тристоронніх (підприємство, профспілкова організація, заклад) договорів з іншими оздоровчими дитячими закладами;

18.4. Залучення всіх можливих джерел фінансування дитячого оздоровлення.

VI. З питань діяльності профспілкової організації

1. Передбачення зобов'язання роботодавців щодо:

– безоплатного та своєчасного перерахування відповідній профспілковій організації утриманих із заробітної плати працівників – членів профспілки членських профспілкових внесків на підставі їхніх письмових заяв;

– поновлення дії пункту колдоговору про відрахування коштів первинній профспілковій організації на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі не менш ніж 0,3% фонду оплати праці працівників на тих територіях, де немає активних бойових дій;

– надання щорічної додаткової оплачуваної відпустки (не менше шести календарних днів за рахунок роботодавця) працівникам, обраним до складу виборних органів профспілки, організації профспілки для профспілкового навчання з контролю за дотриманням чинного трудового законодавства, зокрема з питань охорони праці;

– сприяння проведенню навчання членів профспілки на підприємстві, в установі, організації (надання безоплатно приміщень, встановлення тривалості таких навчань не менше, ніж 1 години на місяць зі збереженням на цей час заробітної плати працівникам тощо), на звернення виборного органу первинної профспілкової організації направляти спеціалістів підприємства, установи, організації для проведення занять);

– надання безоплатно приміщення для роботи виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації та проведення зборів працівників підприємств з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною;

– поширення умов преміювання, виплати винагород, а також гарантій, компенсацій і соціальних пільг, встановлених у колективному договорі, на виборних і штатних працівників первинної профспілкової організації, а також працівників вищих за статусом організацій профспілки, робочі місця яких наявні на підприємствах, в установах, організаціях за спільним рішенням роботодавця та відповідної організації профспілки.

VII. З питань рівності прав та можливостей жінок і чоловіків на підприємстві

1. Передбачення положень, які сприяють забезпеченню гендерної рівності у трудових відносинах, зокрема:

1.1. В організації колдоговірної роботи застосовувати гендерно збалансоване формування складу переговорників, а також обов'язкове залучення молоді (пропорційно представленості у чисельності колективу).

1.2. Задекларувати дотримання принципів недискримінації, рівності прав чоловіків і жінок на підприємстві, в установі, організації, створення можливостей для забезпечення рівності у трудових відносинах, керуючись Методичними рекомендаціями щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56, та передбачити положення/заходи щодо гендерного вирівнювання:

1.2.1. Комплектування кадрами (враховуючи фаховий рівень) з дотриманням, по можливості, гендерної рівності та принципу надання

переваги особі (претенденту на вакансію) тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

1.2.2. Рівних можливостей професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки та професійного розвитку й просування працівників по службі з урахуванням їхніх ділових якостей.

1.2.3. Забезпечення принципу рівної винагороди із застосуванням відповідних систем оцінки за однакову працю або працю рівної цінності.

1.2.4. Забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків.

2. Упровадження політики підприємства, сприятливої для поєднання робочих і сімейних обов'язків, захисту материнства та батьківства:

– створення умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулись на роботу після довготривалої відпустки з догляду за дітьми;

– надання вагітним жінкам додаткового вільного часу для проходження необхідних медичних оглядів;

– надання чоловікам додаткових оплачуваних днів відпустки на час пологів дружини;

– надання права для матерів/батьків зручного графіка та/або режиму роботи на встановлений період часу (за умови, що узгоджений гнучкий графік роботи враховує виконання трудових обов'язків) і тривалості щотижневого безперервного відпочинку 48 годин у вихідні дні;

– надання права для працівниць/ів зміни робочого часу та/або графіка на встановлений період часу для догляду за хворими членами сім'ї (за умови, що узгоджений гнучкий графік роботи враховує виконання трудових обов'язків), а також для зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури – загальної тривалості робочого тижня не більше 5 днів (40 годин, скороченої тривалості);

– надання права для матерів/батьків нормальної тривалості щорічної основної відпустки без перенесення частини, що становить понад 24 календарні дні, на період після припинення або скасування воєнного стану, а також надання додаткової відпустки (працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи);

– для працівників, які на період воєнного стану виїхали за межі України або евакуювались в інші населені пункти на території України, встановлення по можливості дистанційної роботи (за умови виконання трудових обов'язків).

3. Також доцільно розробити та включити до колдоговору положення/заходи із протидії насильству та домаганням – формам неприйнятної поведінки на робочому місці, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи, гендерно-обумовлені насильство і домагання, сексизму, цькуванню тощо.

3.1. Передбачення оцінки ризиків на робочому місці та факторів, що їх підвищують (зокрема зловживання владними відносинами, участь третіх

осіб: замовників, клієнтів, постачальників, користувачів, пацієнтів та ін.), розроблення відповідних заходів із запобігання та безпеки;

3.2. Розроблення механізмів врегулювання спорів на рівні підприємств, установ, організацій, правової допомоги та заходів захисту постраждалих з дотриманням права на приватне життя і конфіденційність, а також безпеки свідків.

VIII. З питань соціального діалогу

1. Забезпечення участі сторін соціального діалогу в засіданнях органів управління та проведенні нарад роботодавців, президії, пленумів, з'їздів профспілки з розгляду соціально-економічних питань, які є предметом угод та колективних договорів.

2. Планування спільних заходів за участю роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування і профспілкових організацій з розгляду питань забезпечення соціально-економічних, трудових прав працівників.

3. Включення положень щодо визначення особливостей порядку вирішення колективних трудових спорів, зокрема використання альтернативних форм вирішення колективних трудових спорів, у тому числі участі в розгляді спору медіатора.