**ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК УКРАЇНИ**
**(ФПУ)**

**ПРЕЗИДІЯ**

# П О С Т А Н О В А

25.11.2024 Київ № П 26/1г

Про основні завдання профспілкових органів щодо колективно-договірної роботи на 2025 рік з метою розширення кола учасників та покращення умов для працюючих членів профспілок

Важливим інститутом соціального захисту працівників на підприємстві є колективний договір. В умовах воєнного стану необхідно, щоб його положення забезпечували соціальну та правову захищеність працівників.

У рішеннях виборних органів ФПУ неодноразово акцентувалася увага на необхідності посилення колективно-договірної роботи та підвищення її ефективності, регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин для забезпечення захисту інтересів працівників, фіксуючи в колективних договорах конкретні права і гарантії працівників. Так, одним із очікуваних результатів Стратегії діяльності Федерації профспілок України на 2021-2026 роки «Час дій та якісних змін» є 100% охоплення колективними договорами працівників, де є профспілка, та додаткові гарантії для членів профспілок.

В умовах воєнного стану актуальних статистичних даних Державної служби статистики України немає, однак, за інформацією членських організацій ФПУ, зокрема територіальних профоб'єднань, що об'єднують 27 084 первинні профспілкові організації, упродовж 2023 року укладено 25 410 колективних договорів, що порівняно з відповідним періодом 2022 року свідчить про зменшення їх кількості, що пов'язано з наданням звітності меншою кількістю профоб'єднань (22 – у 2023 році та, відповідно, 21 – у 2024 році). Проте, за інформацію профоб'єднань, які надавали звіти у 2023 і 2024 роках, кількість укладених колективних договорів з кожним роком невпинно зменшується.

Упродовж 2023 року продовжилася тенденція до зменшення кількості укладених колективних договорів у первинних профспілкових організаціях. Серед основних причин цієї ситуації вже традиційно, зокрема, є: спад економіки, проведення адміністративно-територіальної реформи, незацікавленість та відмова роботодавців, процедура санації, банкрутства,

неприбутковість підприємств, відсутність профорганізацій, відсутність галузевих (міжгалузевих) угод. Окрім того, через воєнну агресію росії проти України відсутність державного фінансування та договірних робіт ряд підприємств зупинили свою фінансово-господарську діяльність. Водночас деякі підприємства перебувають на простої, на інших – на період воєнного стану призупинені трудові договори із працівниками, що не дає змогу підбивати підсумки виконання положень колективних договорів та укладання колективних договорів на наступний термін.

Стосовно наявності галузевих угод, то відповідно до Реєстру галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, змін і доповнень до них, членськими організаціями ФПУ – всеукраїнськими галузевими профспілками укладено 53 галузевих (міжгалузеву) угод.

З огляду на складність безпекової та економічної ситуації в країні вважаємо, що колективний договір та колективні угоди як інструменти регулювання соціально-трудових відносин мають надати можливість пом'якшити негативні соціальні наслідки для працівників.

Водночас варто зазначити, що з квітня 2015 року СПО об'єднань профспілок перебуває в колективному трудовому спорі (конфлікті) з Кабінетом Міністрів України стосовно невиконання законодавства про працю, а саме: положень Генеральної угоди на 2010-2012 роки та встановлення нових соціально-економічних умов праці.

На сьогодні залишилась на контролі незначна низка пунктів рішення примирної комісії щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати і посилення соціального захисту постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та запроваджено інформування про стан їх виконання. Останню вимогу вже неодноразово пропонувалося зняти з контролю. Вимога щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати залишається актуальною і нині, однак провести економічні розрахунки обсягу (розміру) заборгованості по роках майже неможливо, особливо в умовах воєнного стану.

Протягом усього часу з моменту прийняття рішення примирної комісії з розгляду колективного трудового спору (конфлікту) між СПО об'єднань профспілок та Кабінетом Міністрів України не приймалося рішення про його невиконання та застосування інших процедур вирішення спору, а також було прийнято дві нові Генеральні угоди на 2016-2017 та 2019-2021 роки, до яких вимоги колективного трудового спору було перенесено для реалізації.

Враховуючи вищезазначене, Президія Федерації професійних спілок України

**ПОСТАНОВЛЯЄ:**

1. Схвалити Основні завдання колективно-договірної роботи на 2025 рік (при укладенні (внесенні змін та доповнень) галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів) (додаються) та домагатися їх

реалізації під час укладення, внесення змін та доповнень до колективних договорів та угод, зокрема щодо:

– 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), у тому числі шляхом сприяння працевлаштуванню ветеранів війни, демобілізованих працівників, людей з обмеженими можливостями та створення умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулися на роботу після відпустки по догляду за дітьми;

– передбачення зобов'язань роботодавця щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб відповідно до ст.14 Закону України «Про зайнятість населення» та створення для них належних умов праці тощо;

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

– на період дії воєнного стану підвищення рівня оплати праці осіб, які забезпечують роботу безперервних виробництв під час обстрілів та сигналу повітряної тривоги (аналогічно нормам постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2023 № 928 «Деякі питання оплати праці працівників підприємств, установ, закладів та організацій під час воєнного стану»);

– 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;

– 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, у тому числі шляхом укладення 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 організацією знижених норм оплати праці у період дії воєнного стану (які можуть вчинятись шляхом електронного документообігу між сторонами без фізичної присутності за процедурою,

передбаченою чинним законодавством України у цих випадках), зокрема у районах активних бойових дій, на тимчасово окупованих територіях, у разі релокації підприємств;

– включення положень про усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків, забезпечення рівної винагороди чоловікам і жінкам за працю рівної цінності;

– 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;

– за рішенням роботодавця, погодженим із профспілкою, вважати дійсними і використовувати у період воєнного стану та протягом шести місяців від дня його припинення чи скасування результати атестації робочих місць, проведеної до введення воєнного стану в Україні. У разі неприйняття відповідного рішення – забезпечити проведення чергової атестації робочих місць за умовами праці;

– забезпечення вжиття заходів щодо психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного та післявоєнного часу шляхом проведення відповідних тренінгів, навчання методам управління стресом та базовими навичками надання першої психологічної допомоги;

– вжиття роботодавцями, зокрема профспілковими організаціями, заходів щодо збереження документів/відомостей працівників про роботу (у тому числі спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, зокрема передачі відповідних документів до архівних установ (у передбачених законодавством випадках), а також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення їхньої пенсії та інших страхових виплат;

– зобов'язання роботодавця щодо 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 відслідковування правильності даних про застрахованих осіб, які є у реєстрі застрахованих осіб, з метою уникнення проблем з автоматичним формуванням електронного листка непрацездатності;

– проведення заходів з підтримки ментального здоров'я працівників підприємства, зокрема працівників з інвалідністю, з фізичними та психічними проблемами, працівників, які мають близьких у зонах активних бойових дій, чи потрапили під обстріл, втратили своїх близьких та майно і повертаються на роботу після пережитої травматичної події;

– проведення заходів запобігання вчинення мобінгу та цькування працівників з інвалідністю, з фізичними та психічними проблемами;

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

2. Членським організаціям ФПУ:

2.1. Зосередити увагу на рекомендаціях до Основних завдань колективно-договірної роботи на 2025 рік під час проведення колективних переговорів щодо укладення галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів та внесення змін та доповнень до них.

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

2.3. Розглянути питання забезпечення працівників, які працюють у зонах, наближених до бойових дій, додатковими засобами індивідуального захисту понад встановлені норми, керуючись вимогами пункту 6 розділу II Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 № 1804, та на підставі проведеної роботи внести доповнення до діючих колективних договорів.

2.4. Розповсюдити Основні завдання колективно-договірної роботи на 2025 рік серед профспілкових організацій усіх рівнів, у тому числі шляхом розміщення на своїх сайтах.

3. Доручити керівництву ФПУ ініціювати перед СПО об'єднань профспілок зняття з реєстрації колективного трудового спору (конфлікту) з Кабінетом Міністрів України у зв'язку із втратою його актуальності, внесення змін до законодавства шляхом внесення змін до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки з метою врахування раніше узгоджених у 2021 році змін та доповнень до неї та нових викликів часу.

4. 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 25.11.2024 № П 26/1г

**Основні завдання колективно-договірної роботи на 2025 рік (при укладенні (внесення змін і доповнень) галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів)**

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

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

Умови участі представників виборного органу первинної профспілкової організації при прийнятті вищезазначених питань передбачити у колективному договорі підприємства.

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. У колективному договорі визначити порядок внесення та розгляду пропозицій профспілковими організаціями;

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

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

– реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання;

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

– примирних комісій на виробничому рівні для вирішення колективних спорів з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і/або укладення чи зміни колективного договору (ст.8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

4. Впровадження заходів щодо запобігання на підприємствах незалежно від форм власності та господарювання масових звільнень працюючих з ініціативи роботодавця (з урахуванням 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 є внутрішньо переміщеними особами 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 укладення 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;

– створення умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулися на роботу після відпустки по догляду за дітьми.

5. Передбачення зобов'язань роботодавця щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб відповідно до ст.14 Закону України «Про зайнятість населення» та створення для них належних умов праці тощо.

6. Заборона використання на підприємстві незадекларованої праці без укладення 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.

7. 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.

8. Забезпечення погодження графіків змінності (роботи) працівників з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

**9. Передбачення** зобов'язання роботодавця щодо погодження посадових інструкцій працівників з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

10. Визначення обсягів та строків професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, а також необхідного фінансування на їх здійснення відповідно до потреб підприємства.

## 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 (пункт 2.7. Генеральної угоди);

– розмірів ставок (окладів), у тому числі працівників, які виконують роботи не властиві основній діяльності; працівників загальних професій; працівників, які зайняті на особливо важливих роботах;

– для працівників державних та комунальних некомерційних підприємств, що перебувають у сфері дії Сторін, розміру базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду за повністю виконану місячну (годинну) норму праці у розмірі мінімальної заробітної плати, визначеної законом про Державний бюджет України на відповідний рік;

– міжпосадових, міжрозрядних співвідношень;

– конкретних строків та умов їх підвищення.

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

3. Визначення за участі профспілкових організацій:

– 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;

– заходів, спрямованих на збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг;

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

– визначення безпосередньо у колективних договорах віднесення посад (професій) до відповідного тарифного розряду в межах тарифної сітки чи іншої, встановленої на підприємстві, в установі, організації системи оплати праці, з урахуванням професійно-кваліфікованого рівня посади (професії), складності,

відповідальності виконуваних робіт з дотриманням вимог кваліфікаційних характеристик;

– здійснення заходів щодо досягнення у структурі заробітної плати працівників державних та комунальних некомерційних підприємств частки посадового окладу (тарифної ставки) у розмірі не менше 50%;

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

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

– на період дії воєнного стану підвищення рівня оплати праці осіб, які забезпечують роботу безперервних виробництв під час обстрілів та сигналу повітряної тривоги (аналогічно нормам постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2023 № 928 «Деякі питання оплати праці працівників підприємств, установ, закладів та організацій під час воєнного стану»);

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

– строку виплати заробітної плати працівникам за весь час відпустки;

– зобов'язання роботодавця щодо надання працівникам (зокрема, у письмовому, електронному вигляді) щомісячного підтвердження про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; розміри і підстави відрахувань та утримань 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;

– 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, у тому числі шляхом укладення 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 виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) знижених норм оплати праці у період дії воєнного стану (які можуть вчинятись шляхом електронного документообігу між сторонами без фізичної присутності за процедурою, передбаченою чинним законодавством України у цих випадках), зокрема, у районах активних бойових дій, на тимчасово окупованих територіях, у разі релокації підприємств.

4. Запровадження конкретних заходів для погашення заборгованості з виплати заробітної плати, що утворилася на момент укладення колективного договору (угоди). Проведення постійного моніторингу своєчасності і повноти виплати заробітної плати. Недопущення утворення нової заборгованості із заробітної плати, а у 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 з 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 і 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 форми власності, що втратили статус бюджетних установ, умов та розмірів оплати праці, встановлених для працівників бюджетної сфери, як мінімальних гарантій в оплаті праці.

8. Запровадження 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. Встановлення підвищеного, порівняно з визначеним законодавством, розміру доходу, що підлягає індексації, та/або зниження порогу індексації.

11. Забезпечення участі представників профспілок в 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 у 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.

## III. З питань умов та охорони праці

1. Забезпечення працівників належними, здоровими, безпечними умовами праці відповідно до вимог законодавчих та нормативно-правових актів з питань охорони праці, для чого щорічне виділення коштів 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 створення та утримання належних виробничих та санітарно-побутових умов в обсягах не менших ніж передбачено чинним законодавством, та, за потреби, встановлення за рахунок роботодавця додаткових умов з обов'язковим узгодженням сторонами колективного договору.

3. 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 реалізацію та фінансування у повному обсязі.

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.

За рішенням роботодавця, погодженим із профспілкою, вважати дійсними і використовувати у період воєнного стану та протягом шести місяців від дня його припинення чи скасування результати атестації робочих місць, проведеної до введення воєнного стану в Україні. У разі неприйняття відповідного рішення – забезпечити проведення чергової атестації робочих місць за умовами праці.

Якщо у період дії воєнного стану чергову атестацію робочих місць не проведено, упродовж шести місяців від дня припинення чи скасування воєнного стану в Україні забезпечити її проведення у встановленому порядку.

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 розглядати 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, виборного органу первинної профспілкової організації, трудового колективу, органів Держпраці провести позачергову атестацію робочих місць за умовами праці.

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

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

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, за рахунок роботодавця забезпечити придбання, комплектування та видачу працівникам, особливо тих підприємств, установ та організацій, які розташовані на територіях, де ведуться активні бойові дії, додаткових засобів захисту, зокрема, засобів захисту від наслідків бойових дій, хімічних, радіаційних аварій тощо (шоломи, каски, бронежилети, протигази, респіратори тощо), понад встановлені норми.

8. Забезпечення наявності та зберігання у загальновідомих та доступних місцях аптечок домедичної допомоги з необхідним набором медикаментів та кровоспинних засобів, зокрема турнікетів.

9. Організація проведення тренінгів з надання домедичної допомоги та на інші актуальні теми.

10. Забезпечення вжиття заходів щодо психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного та післявоєнного часу шляхом проведення відповідних тренінгів, навчання методам управління стресом та базовими навичками надання першої психологічної допомоги.

11. Забезпечення організації та фінансування 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 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. Забезпечення виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників відповідно до вимог чинного законодавства.

12. 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 та проведення за участю представників працівників 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.

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

14. Забезпечення, спільно з представниками профспілок, проведення (не рідше 1 разу на рік) аналізу причин та обставин настання інцидентів, нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві з метою розроблення заходів щодо їх запобігання.

Організація проведення для працівників підприємств, установ, організацій систематичних навчальних безпекових заходів з відпрацюванням дій у небезпечних ситуаціях із визначенням алгоритму поведінки керівництва та працівників.

15. Сприяння збереженню та відновленню здоровпунктів, організації проведення щеплень для запобігання та профілактики інфекційних захворювань.

16. Забезпечення виплати працівникові вихідної допомоги в розмірі, передбаченому колективним чи трудовим 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, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, яке підтверджене судовим рішенням, що набрало законної сили.

## 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 за умовами праці;
- 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. Забезпечення роботодавцем реалізації можливостей представників профспілки для здійснення безперешкодного контролю 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 (у тому числі громадських інспекторів з охорони праці профспілок та громадських правових інспекторів праці) від основної роботи зі збереженням заробітної плати на необхідний термін для участі в перевірках стану охорони праці та/або в розслідуванні нещасних випадків та професійних захворювань.

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

Забезпечення за рахунок роботодавця навчання з питань охорони праці представників профспілки підприємства, звільнення профспілкових активістів на визначений період (строком до 6 діб) від основної роботи зі збереженням середнього заробітку, забезпечення їх необхідними методичними матеріалами, літературою, засобами навчання на безоплатній основі.

Якщо навчання зазначених представників здійснюється на базі відповідного навчального закладу, компенсація роботодавцем витрат цього закладу згідно з укладеним між ними договором.

5. Забезпечення роботодавцем інформування працівників про зміни у трудовому законодавстві та законодавстві про охорону праці.

6. Забезпечення обов'язкового розгляду роботодавцем подань представників профспілки/громадських інспекторів з питань охорони праці та громадських правових інспекторів праці про виявлені порушення вимог трудового законодавства та законодавства про охорону праці.

## V. З питань соціального захисту працюючих

1. Вжиття роботодавцями, зокрема профспілковими організаціями, заходів щодо збереження документів/відомостей працівників про роботу (у тому числі спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, зокрема передачі відповідних документів до архівних установ (у передбачених законодавством випадках), а також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення їхньої пенсії, інших 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, службу тощо).

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 відслідковування правильності даних про застрахованих осіб, які є у реєстрі застрахованих осіб, з метою уникнення проблем з автоматичним формуванням електронного листка непрацездатності.

4. Зобов'язання роботодавця щодо можливості призначення для окремих категорій працівників, що працюють (працювали) на виробництвах, роботах, за професіями і на посадах, не передбачених списками виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, пенсії залежно від умов їхньої праці за результатами

атестації робочих місць (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. Зобов'язання роботодавця щодо 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. Зобов'язання роботодавця щодо 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. Зобов'язання роботодавця щодо проведення заходів з профілактики захворювань, зокрема забезпечення працівників і членів їхніх сімей оздоровленням та санаторно-курортним лікуванням (з частковою або повною оплатою їх вартості) з метою зменшення кількості загострень хронічних хвороб, зниження тимчасової та стійкої непрацездатності, а також зменшення втрат підприємства, пов'язаних із хворобою працівників.

8. Передбачення зобов'язання роботодавця щодо забезпечення:

– підтримкою сімей, які втратили одного з батьків, або опікунів чи піклувальників дітей, у тому числі під час ООС (АТО) та/або під час дії воєнного стану в Україні, а також багатодітних сімей;

– підтримкою (матеріальна, встановлення пільг тощо) 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;

– додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб;

– встановлення розмірів соціальних гарантій, виплат та допомог з розрахунку фактичного розміру прожиткового мінімуму;

– проведення консультацій з представниками профспілкових організацій з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства.

9. 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.

10. Здійснення заходів з підтримки ментального здоров'я працівників підприємства, зокрема працівників з інвалідністю, з фізичними та психічними проблемами, працівників, які мають близьких у зонах активних бойових дій, чи

потрапили під обстріл, втратили своїх близьких та майно і повертаються на роботу після пережитої травматичної події.

Здійснення заходів запобігання вчинення мобінгу та цькування працівників з інвалідністю, з фізичними та психічними проблемами.

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

12. Передбачення у взаємних зобов'язаннях сторін колективного договору заходів для підтримки молодих працівників та жінок, які змушені оволодівати «чоловічими» професіями для заміни тих, хто нині перебуває у лавах Збройних Сил України:

12.1. Організація наставництва на виробництві для професійної адаптації та сприяння професійному розвитку молодих працівників, яких уперше прийнято на роботу або які отримують додаткову професію, та жінок, які замінюють чоловіків, які раніше працювали на таких роботах, а нині воюють; передбачення при цьому доплати за виконання наставництва;

12.2. 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;

12.3. 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;

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

12.5. Надання допомоги тим, хто втратив житло під час воєнних дій або у кого воно пошкоджено шляхом надання (за можливості) позики для його відновлення або шляхом подачі заявки на Державну програму «Е-відновлення».

13. Розроблення та затвердження додатком до колдоговору Положення щодо оздоровлення і відпочинку дітей (за можливості) з дотриманням безпечних умов перебування дітей у дитячих оздоровчих закладах, або надання відповідних фінансових виплат батькам на оздоровлення дітей.

14. Виплата працівникам підприємства, за їхньою заявою, матеріальної допомоги на оздоровлення та соціальні потреби в розмірі середньомісячної заробітної плати працівника при наданні щорічної відпустки тривалістю не менше 14 календарних днів.

15. При обчисленні стажу, що дає право для виплати винагороди за вислугу років, зараховувати період роботи працівників підприємств, установ, організацій, призваних на військову службу під час мобілізації до лав Збройних Сил України в умовах воєнного стану.

## VI. З питань діяльності профспілкової організації

1. Включення зобов'язання роботодавців щодо:

– безоплатного та відповідно до встановлених термінів перерахування відповідній профспілковій організації утриманих із заробітної плати працівників – **членів профспілки** членських профспілкових внесків на підставі їхніх письмових заяв та положень колдоговору чи окремої угоди;

– 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 додаткової відпустки (не менше шести календарних днів із компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання, на підставі довідки роботодавця) працівникам, обраним до складу виборних органів профспілки, організації профспілки для їхнього профспілкового навчання;

– сприяння проведенню навчань членів профспілки на підприємстві, в установі, організації (надання безоплатно приміщень, встановлення тривалості таких навчань не менше 1 години на місяць зі збереженням на цей час заробітної плати працівникам тощо), за зверненням виборного органу первинної профспілкової організації (профкому) 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 гарантій, компенсацій і соціальних пільг, встановлених у колективному договорі, на працівників, обраних до складу виборних профспілкових органів та надання часу для участі у засіданні виборного органу відповідно до виклику на засідання.

2. Передбачення зобов'язання профспілковій стороні щодо забезпечення функціонування каналів комунікацій з профспілковим активом та членами виборних органів профспілок всіх рівнів.

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

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

1.1. В організації колдоговірної роботи застосовувати гендерно збалансоване формування складу переговорників та залучення молоді (пропорційно їхньої чисельності в колективі) з урахуванням відповідного рівня знань та навичок;

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, за можливості, гендерної рівності та принципу надання переваги особі (претенденту на вакансію) тієї статі, щодо якої існує дисбаланс;

1.2.2. Забезпечення рівних можливостей на підприємстві 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 на підприємстві політики, 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 по догляду за дітьми;

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

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

– встановлення (за можливості) для матерів/батьків, які мають малолітніх дітей, або здійснюють догляд за хворим членом сім'ї, зручного графіка та/або режиму роботи на встановлений період часу;

– передбачення надання роботодавцем додаткової оплачуваної відпустки 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, солдатами і курсантами Збройних Сил України та військових навчальних закладів для прийняття урочистої присяги тощо)*;

– для матерів/батьків, які на період воєнного стану виїхали за кордон, евакуювались на території України, встановлення за можливості дистанційної роботи (за умови виконання трудових обов'язків);

– сприяння працівникам, які мають малолітніх дітей (віком до 14 років) чи таких, які часто хворіють, у встановленні гнучких графіків роботи або неповного робочого дня (тижня).

3. Розроблення на рівні підприємств механізмів врегулювання спорів, пов'язаних з недотриманням гендерних принципів, правової допомоги та заходів захисту постраждалим з дотриманням права на приватне життя та конфіденційність, а також безпеки свідків.

4. Дотримання міжнародних норм і стандартів з питань протидії дискримінації за віком у частині права на працю.

## VIII. З питань соціального діалогу

1. Забезпечення запрошення до участі та участь представників сторін соціального діалогу в засіданнях органів управління та роботі 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 й 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.