



**ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК УКРАЇНИ
(ФПУ)**

ПРЕЗИДІЯ

ПОСТАПОВА

31.10.2022

Київ

№ П12/1Г

┌ Про Основні завдання колективно-
└ договірної роботи на 2023 рік

Найбільш результативною формою соціального діалогу, яка впливає на рівень і якість життя працівників є укладання та виконання колективних договорів і угод.

Закон України «Про колективні договори і угоди» надає профспілкам пріоритетне право на ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод, що відповідає вимогам Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів.

На жаль, останнім часом спостерігається стійка тенденція до зменшення кількості колективних договорів. Так, за офіційними даними Державної служби статистики України, у 2021 році укладено 43154 колективних договорів, що складає 84,4% проти 2020 року (було укладено 51125). При цьому кількість працівників, охоплених колективними договорами в 2021 році, становить 5064,4 тис. осіб, що складає 94,35% проти 2020 року.

Серед основних причин неукладання колективних договорів вже традиційно, зокрема, є: спад економіки, проведення адміністративно-територіальної реформи, незацікавленість та відмова роботодавців, процедура санації, банкрутства, пеприбутковість підприємств, відсутність профорганізацій, відсутність галузевих (міжгалузевих) угод.

Воєнний стан також вніс свої корективи у чинне законодавство у сфері колективно-договірного регулювання. Так, Законом України від 15.03.2022 № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (зі змінами внесеними Законом України від 01.07.2022 № 2352 «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин») роботодавцям надано право ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору. Саме тому постановами Президії ФПУ від 19.04.2022 № П8/1 «Про роботу ФПУ, членських організацій в умовах воєнного стану» та Ради ФПУ від 30.06.2022 № Р4/2 «Про виклики і завдання ФПУ, її членських організацій щодо забезпечення трудових і соціально-економічних прав працівників в умовах воєнного стану в Україні» поставлено завдання членським організаціям продовжити конструктивну співпрацю із сторонами соціального діалогу на всіх рівнях, особливо на локальному, в частині

утримання роботодавцями від односторонніх дій у трудових відносинах з працівниками та зупинення дії окремих положень колективного договору.

З метою збереження існуючих робочих місць, недопущення зниження рівня соціального захисту працівників та більш активного використання основного інструменту захисту прав працівників в умовах воєнного стану на допомогу членським організаціям ФПУ та їхнім організаційним ланкам підготовлено рекомендації щодо Основних завдань колективно-договірної роботи на 2023 рік, які було обговорено на консультативній нараді з представниками членських організацій ФПУ.

Враховуючи зазначене, Президія Федерації професійних спілок України

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Схвалити Основні завдання колективно-договірної роботи на 2023 рік (при укладенні 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:

- передбачення гарантій збереження робочих місць за працівниками, призваними 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, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення;

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

- 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 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;

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

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

- запровадження в умовах воєнного стану трудової діяльності під девізом: «Безпечна праця на виробництві – допомога Збройним Силам України»;

- вжиття роботодавцями заходів, спрямованих на забезпечення збереження документів/відомостей працівників про роботу (в т.ч. спеціального

стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, а також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення їх пенсії;

- 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 2023 рік під час проведення колективних переговорів щодо укладення 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 2023 рік серед профспілкових організацій усіх рівнів, у тому числі шляхом розміщення на своїх сайтах.

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

Голова ФПУ



Григорій ОСОВИЙ



Додаток
до постанови Президії ФПУ
від 10.2022 № П12/1г

Основні завдання колективно-договірної роботи на 2023 рік (при укладенні галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів)

І. З питань розвитку економіки і 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, в т.ч. 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. Впровадження заходів щодо запобігання на підприємствах незалежно від форм власності та господарювання масових звільнень працюючих з ініціативи роботодавця (з урахуванням, у тому числі, Меморандуму про співпрацю між Федерацією роботодавців України і Федерацією професійних спілок України щодо збереження трудового потенціалу та забезпечення стабільної роботи підприємств), зокрема:

- використання природного зменшення чисельності працюючих (звільнення за власним бажанням, вихід на пенсію тощо);

- передбачення гарантій збереження робочих місць за працівниками, призваними 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, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення;

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

- відмовлятися по можливості від укладення строкових договорів, сумісництва, прийому працівників на тимчасову роботу, не застосовувати спрощений режим регулювання трудових відносин.

3. Проведення професійного навчання працівників або необхідної їх перекваліфікації з метою підвищення професійного рівня працівників та їх кваліфікації. Передбачення загальних витрат на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері.

4. Передбачення одноразової виплати матеріальної допомоги працівникам, з якими припиняються трудові договори.

5. Передбачення додаткових компенсацій залежно від стажу роботи на підприємстві для працівників, які звільняються у зв'язку із скороченням.

II. З питань оплати праці

1. Передбачення:

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

- термінів виплати заробітної плати (відповідно до ст. 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, 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;

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

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

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

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

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

- 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, у тому числі шляхом укладення пового 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 та розмірів компенсації працівникам вартості послуг зв'язку, електроенергії, обслуговування та експлуатації власного обладнання, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків у дистанційному режимі;

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

- підвищення рівня оплати праці осіб, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, на підприємствах, які забезпечують роботу таких об'єктів.

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

3. Встановлення:

- розміру тарифної ставки робітника I 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 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) I розряду (пункт 2.7. Генеральної угоди);

- розмірів ставок (окладів), в тому числі працівників, які виконують роботи не властиві основній діяльності, працівників загальних професій;

- між посадових, міжрозрядних співвідношень;

- конкретних строків і умов їх підвищення.

4. Передбачення 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 та порядку виплати додаткової, до встановленої законодавством, компенсації у разі несвоечасної 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. Забезпечення справедливої диференціації оплати праці та розподілу доходів від господарської діяльності на підприємствах шляхом визначення співвідношення максимальних і мінімальних заробітних плат на підприємстві.

6. Встановлення доплат, надбавок та премій з метою диференціації заробітної плати працівників установ та організацій бюджетної сфери, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи в залежності від кваліфікації та займаної посади.

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.

7. Передбачення коригування 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 винлати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати).

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

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

10. Забезпечення участі представників профспілок в роботі з розпорядниками бюджетних коштів щодо підготовки пропозицій до проекту 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.

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

12. 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.

13. 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.

14. Здійснення громадського контролю за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях вимог законодавства про працю, в тому числі 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 охорони праці, для чого щорічно виділяти кошти на заходи з охорони праці у розмірі не менше ніж 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік або, якщо норми Галузевої угоди передбачають більші витрати, відповідно до норм Галузевої угоди.

У воєнний час організувати роботу під девізом: «Безпечна праця на виробництві – допомога Збройним Силам України».

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, визначити необхідні обсяги та джерела фінансування зазначених заходів, забезпечити їх реалізацію 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 (по можливості) додаткових умов за рахунок роботодавця.

4. 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.

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

Забезпечити наявність та зберігання у загальновідомих та доступних місцях аптечок домедичної допомоги з необхідним набором медикаментів та кровоупинних засобів.

У разі необхідності забезпечення працівників за рахунок роботодавця додатковими засобами захисту, зокрема :

- засобами захисту від наслідків бойових дій, хімічних, радіаційних аварій тощо (шоломи, каски, бронежилети, протигазы, респіратори тощо) /на період дії воєнного стану/;
- засобами захисту від уражень організму шкідливими бактеріями і вірусами, зокрема коронавірусом SARS-CoV-2 /під час дії карантину щодо запобігання поширенню COVID-19/.

6. Забезпечення своєчасного та якісного проведення атестації робочих місць за умовами праці в порядку і строки, що визначаються законодавством (не менше одного разу на 5 років) з обов'язковим залученням до її проведення представників профспілок.

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

Розглядати щорічно на засіданнях профспілкових комітетів 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, зокрема лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, оплачуваними перервами санітарно-оздоровчого призначення, додатковими оплачуваними відпустками, пільговими пенсіями, скороченням тривалості робочого часу, оплатою праці у підвищеному розмірі та іншими, а також встановити (по можливості) додаткові умови і виплат за рахунок роботодавця.

У разі істотних змін умов чи характеру праці, з ініціативи роботодавця, на вимогу профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, провести позачергову атестацію робочих місць за умовами праці.

7. Організація у встановленому порядку проходження працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктажів, навчання з питань охорони праці, спеціального навчання і перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Забезпечення впровадження сучасних форм та методів навчання (використання відео-, аудіо-, графічної та текстової інформації), включення до програм навчання ознайомлення з основними нормами міжнародного права з безпеки і гігієни праці, впровадження міжнародних стандартів, системи оцінки і управління

професійними ризиками, ознайомлення з кращими міжнародним досвідом та практиками у цій сфері тощо.

8. 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. Забезпечити виконання рекомендацій заключного акту за результатами періодичного медичного огляду працівників відповідно до вимог чинного законодавства.

Сприяння збереженню та відновленню здоров'я працівників на підприємствах.

Організація проведення щеплень працівникам для попередження та профілактики вірусних захворювань.

9. Забезпечення надання допомоги особам, які постраждали від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також утриманням та членам сімей загиблих на виробництві (шляхом надання путівок в санаторії-профілакторії, дитячі табори, права користування житлом, оплати навчання, працевлаштування тощо).

10. 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.

11. Забезпечення разом з представниками профспілок щорічного (або частіше) проведення аналізу нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві з метою розроблення заходів щодо їх попередження.

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

1. Забезпечення роботодавцем безперешкодного доступу представників профспілок з питань охорони праці 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;
- 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 роботодавцем інформування працівників, осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці та Фонду соціального страхування України про стан охорони праці, причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, що вжиті для усунення цих причин та забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

4. Звільнення уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці та 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.

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

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 охорони праці.

6. Удосконалення механізмів взаємодії сторін соціального діалогу та посилення впливу профспілок на прийняття рішень роботодавцями з питань безпеки праці та здоров'я працівників у процесі їх трудової діяльності.

V. З питань соціального захисту працюючих

1. Вжиття роботодавцями заходів, спрямованих на забезпечення збереження документів/відомостей працівників про роботу (в т.ч. спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, а також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення їх пенсії.

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.

3. Зобов'язання роботодавця своєчасного та повного внесення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомостей, необхідних для

призначення пенсії на пільгових умовах, зокрема, даних про спеціальний стаж, атестацію робочих місць.

4. Використання роботодавцем Кабінету страхувальника на вебпорталі Пенсійного фонду України, зокрема, для отримання відомостей про страховий стаж застрахованої особи для призначення страхових виплат, відслідковування та своєчасної оплати електронних листків непрацездатності, з додержанням вимог, передбачених Законами України «Про інформацію» та «Про захист персональних даних».

Здійснення роботодавцем перевірки правильності даних про застрахованих осіб, які надаються до Пенсійного фонду України, з метою уникнення проблем з автоматичним формуванням електронного листка непрацездатності.

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

6. Можливості сплати внесків до недержавного пенсійного фонду 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.

7. Проведення із залученням фахівців органів Пенсійного фонду інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань пенсійного забезпечення, в т.ч. можливостей інформаційних ресурсів веб-порталу Пенсійного фонду України (щодо автоматичного призначення пенсії за віком, дистанційного отримання необхідної інформації та контролю за персональними даними).

8. Проведення із залученням фахівців фондів соціального страхування інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань соціального страхування.

9. Проведення заходів з профілактики захворювань, зокрема забезпечення працівників та членів їх сімей оздоровленням та санаторно-курортним лікуванням з метою зміцнення їх здоров'я, що дозволить зменшити видатки на допомогу з тимчасової втрати працездатності як страхових коштів, так і коштів підприємства.

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

11. Забезпечення надання допомоги працівникам підприємств та родинам працівників, які загинули в лавах ЗСУ, для відновлення та ремонту житла, пошкодженого внаслідок бойових дій.

12. Передбачення положень щодо забезпечення матеріальної підтримки 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; працівників підприємств, які втратили члена сім'ї внаслідок ООС (АТО) на сході України та/або під час дії воєнного стану в Україні; працівників підприємств, які мають статус багатодітних та/або малозабезпечених сімей та інших вразливих категорій осіб.

13. Проведення консультацій з представниками профспілкових організацій з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства.

14. Встановлення розмірів соціальних гарантій, виплат та допомог з розрахунку фактичного розміру прожиткового мінімуму.

15. 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.

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

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

16.2. 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;

16.3. 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;

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

16.5. 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);

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

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

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

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

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

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

17.4. Залучення усіх 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;

- збереження 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 з одночасним визначенням періодичності таких перерахувань на рахунок первинної профспілкової організації, у тому числі за рахунок додаткових бюджетних асигнувань для організацій, що фінансуються з бюджету; роботодавцям передбачати ці витрати у бюджетних запитах на затвердження кошторису;

- 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, у тому числі з питань охорони праці;

- 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), на звернення виборного органу

первинної профспілкової організації направляти спеціалістів підприємства, установи, організації для проведення занять;

- надання безоплатно приміщення для роботи профспілкового комітету 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;

- надання членам виборних профспілкових органів на умовах, передбачених колективним договором вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш як 2 години на тиждень.

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

1. Передбачення положень, які сприяють забезпеченню гендерної рівності у трудових відношеннях, 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 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;
- надання права для працівниць/ків 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);
- для працівників, які на період воєнного стану виїхали за межі України або евакуювались у інші населені пункти на території України, встановлення по можливості дистанційної роботи (за умови виконання трудових обов'язків).

3. Також доцільно розробити та включити до колективного положення/заходи з 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 ін.

3.1. Передбачення оцінки ризиків на робочому місці та факторів, що їх підвищують (у т.ч. зловживання владними відносинами, участь третіх осіб, зокрема замовників, клієнтів, постачальників, користувачів, пацієнтів інше) та 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 та конфіденційність, а також безпеки свідків.

VIII. 3 питань соціального діалогу

1. Участь сторіп 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 альтернативні форми вирішення колективних трудових спорів, у т.ч. участі в розгляді спору за участю медіатора.