Територіальна угода

між Донецькою обласною державною адміністрацією, Спільним представницьким органом репрезентативних професійних спілок Донецької області та Об’єднанням організацій роботодавців Донецької області на 2019 – 2021 роки

**Розділ І.**

**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА СФЕРА СПІВПРАЦІ СТОРІН**

* 1. Територіальну угоду (далі - Угода) укладено відповідно до «Кодексу законів про працю України», законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні» та «Про соціальний діалог в Україні», положень Генеральної угоди та інших нормативно – правових актів, що регулюють трудові, економічні та соціальні відносини.
	2. Угода укладена на тристоронній основі між Донецькою обласною державною адміністрацією (далі – Сторона органів виконавчої влади), профспілковими об‘єднаннями Донецької області (далі – профспілкова Сторона) та Донецькою обласною організацією роботодавців (далі – Сторона роботодавців), що надалі іменуються Сторонами.

Сторони визнають повноваження одна одної і зобов’язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: дотримання норм діючого законодавства; паритетності представництва представників Сторін; рівноправності Сторін у свободі вибору і обговоренні питань, які складають зміст Угоди; добровільності сторін в прийнятті на себе зобов’язань. Сторони зобов’язуються вживати відповідні заходи щодо взаємної конструктивності, консультативності та аргументованості в ході укладання цієї Угоди чи при внесенні змін або доповнень до неї; систематичності контролю і відповідальності за виконання зобов’язань.

* 1. Угода укладається з метою координації зусиль, спрямованих на вирішення актуальних питань життєдіяльності області, а саме забезпечення ефективного розвитку економіки області, підвищення якості життя, гарантій занятості населення, динамічного зростання заробітної плати, забезпечення безпечних умов праці та узгодження інтересів трудящих, власників й уповноважених ними органів при регулюванні виробничих, трудових і соціально – економічних відносин, досягнення стабільності та злагоди в суспільстві та інше.
	2. Узгоджені Сторонами норми, домовленості, зобов’язання є обов’язковими для виконання. Положення Угоди діють безпосередньо і є обов’язковими для всіх суб’єктів, що перебувають у сфері дії Сторін які підписали угоду.
	3. Домовленості Сторін та гарантії, що містить Угода, є мінімальними, і не можуть бути змінені у бік зниження соціальної і економічної захищеності працівників.
	4. Сторони керуватимуться принципами недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за ознаками статі, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального походження, віку, інвалідності, стану здоров’я, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов’язків, членства у професійній спілці чи іншому об’єднанні громадян, громадській спілці а також за іншими ознаками, не пов’язаними з характером роботи або умовами її виконання.
	5. Угода діє протягом 2019 – 2021 років, набирає чинності з дня її підписання уповноваженими представниками Сторін і діє до укладання нової або перегляду цієї Угоди. В період дії Угоди Сторони можуть, за взаємною домовленістю, вносити до неї зміни та доповнення. Хід виконання Угоди раз на рік розглядається на засіданні територіальної тристоронньої соціально – економічної ради.

Жодна із Сторін, що уклали Угоду, не може впродовж встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов’язань.

* 1. Сторони створюють умови для інформаційного доступу до норм, положень і зобов’язань цієї Угоди.

**Розділ IІ.**

**РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО - ЕКОНОМІЧНИХ ТА ВИРОБНИЧИХ ВІДНОСИН**

З метою підвищення конкурентоспроможності підприємств регіону, поліпшення якості життя населення за рахунок позитивних змін в економіці, у межах компетенції та визначених чинним законодавством України повноважень

**Сторони домовились:**

2.1. Опрацьовувати та вживати спільні заходи щодо нарощування обсягів виробництва, підвищення продуктивності праці, поліпшення фінансових показників роботи підприємств регіону.

2.2. Здійснювати оперативне спільне виявлення проблемних питань та причин, які перешкоджають ефективній виробничо - економічній діяльності вітчизняних товаровиробників.

2.3. Забезпечити за участю соціальних партнерів розробку і реалізацію Стратегії розвитку Донецької області на період до 2027 року та планів заходів з її реалізації, а також галузевих програм, прогнозних та програмних документів економічного і соціального розвитку.

2.4. Сприяти зміцненню рівня інвестиційної привабливості та інноваційної спроможності потенціалу економіки області, збільшенню обсягів інвестицій в реальний сектор економіки шляхом залучення усіх джерел фінансування, підвищенню ефективності їх використання для досягнення стабільного соціально – економічного розвитку. Вживати заходів щодо залучення інвестицій для оновлення і модернізації основних засобів виробництва, впровадження сучасних технологій у сільському господарстві та промисловому комплексі.

2.5. Продовжувати впровадження енергозберігаючих заходів, енергоефективних та новітніх технологій із застосуванням альтернативної енергетики в усіх галузях та сферах діяльності, що сприятиме розвитку економічного потенціалу області.

2.6. Сприяти зниженню соціальної напруги, конструктивному вирішенню трудових конфліктів у ході приватизації, санації, реструктуризації та банкрутства підприємств, а також в інших випадках, пов’язаних з обмеженням законних прав та інтересів працівників.

2.7. Відповідно до чинного законодавства залучати представників первинних профспілкових організацій та їх об’єднань, які представляють інтереси працівників підприємств, до участі в процесах приватизації, реструктуризації підприємств і передачі їх в оренду.

2.8. Вживати заходів для своєчасного захисту інтересів працівників підприємств - боржників, надавати представникам профспілкової сторони необхідні матеріали, які стосуються питань банкрутства.

2.9. Докладати спільних зусиль для створення умов легалізації трудових відносин та збільшення економічної активності населення, сталого скорочення нелегальної (тіньової) зайнятості населення.

2.10. Створювати умови для прозорого, конкурентного середовища, в якому всі учасники ринку діятимуть в однакових умовах.

2.11. Напрацьовувати спільні узгоджені пропозиції до центральних органів виконавчої влади щодо першочергових заходів розв’язання проблем в економічній і соціальній сфері для вирішення їх на регіональному та державному рівні.

**Зобов’язання Сторони органів виконавчої влади:**

2.12. Залучати соціальних партнерів до формування проектів документів спрямованих на розвиток області та врахувати їх позиції в межах чинного законодавства України. Інформувати соціальних партнерів щодо врахування їх пропозицій до зазначених документів.

2.13. Систематично аналізувати ситуацію щодо зниження обсягів виробництва, підсумків роботи галузей економіки області, виявляти причини зупинок виробництва та сприяти їх усуненню.

2.14. Вживати заходів щодо відновлення виробництва та запобігання можливому банкрутству підприємств, які мають стратегічне значення для регіону та держави.

2.15. Сприяти розповсюдженню інформації стосовно продукції, яка виробляється підприємствами області.

2.16. Передбачати в контрактах з керівниками підприємств комунальної власностіобов’язок керівника щодо складання в установленому порядку річного з поквартальною розбивкою фінансового плану підприємства на кожний наступний рік і подання його для затвердження або погодження Органу управління майном та забезпечення його виконання.

2.17. Для забезпечення якісного та безпечного функціонування пасажирського транспорту та підвищення стандартів якості перевезень рекомендувати місцевим органам виконавчої влади та виконавчим органам місцевого самоврядування включати (якщо інше не передбачено законодавством) до складу відповідних комісій з питань транспортного обслуговування пасажирів (або інших дорадчих органів), крім конкурсного комітету з визначення автомобільних перевізників, представників роботодавців, представників профспілок підприємств та організацій профільної сфери.

Розробляти та впроваджувати заходи, які будуть забезпечувати стале функціонування та подальший розвиток транспортної мережі міських, приміських та міжміських внутрішньообласних маршрутів.

Для відшкодування витрат підприємств електротранспорту, автомобільного та залізничного транспорту на перевезення пільгових категорій населення рекомендувати розпорядникам коштів місцевих бюджетів вживати відповідних заходів щодо включення зазначених виплат до складу місцевих бюджетів.

2.18. У разі припинення діяльності або ліквідації підприємств, що перебувають в управлінні облдержадміністрації, попередньо проводити консультації з галузевими профспілками з усіх питань, пов’язаних з соціальним захистом працівників підприємств і населення.

2.19. Залучати до складу комісій з питань корпоратизації (перетворення державних підприємств в акціонерні товариства), передачі об’єктів соціально – культурного призначення з державної власності у комунальну власність представників відповідних профспілкових організацій.

2.20. Для забезпечення економічно обґрунтованих цін на споживчі товари, цінової стабілізації, зниження рівня інфляції та зростання реальної заробітної плати по області:

сприяти детінізації доходів від підприємницької діяльності та створенню рівних конкурентних умов на ринках товарів, робіт та послуг;

сприяти організації проведення в містах та районах області продовольчих ярмарків вітчизняних виробників сільськогосподарської продукції.

**Зобов’язання Сторони роботодавців:**

2.21. Розробляти та впроваджувати програми стабілізації і розвитку виробництва, його технічного переоснащення і модернізації, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності продукції підприємств регіону.

2.22. Сприяти забезпеченню на підприємствах:

дотримання прав представників первинних профспілкових організацій та їх об’єднань, які представляють інтереси працівників підприємств, на участь в управлінні підприємствами;

розгляду у встановлений строк критичних зауважень і пропозицій працівників та повідомляти їх про вжиті заходи;

впровадження досягнень науково – технічного прогресу, відновленню на підприємствах раціоналізаторського і винахідницького руху та стимулювання працівників, які схильні до технічної творчості.

2.23 При проведенні реформування галузей економіки, реорганізації та ліквідації підприємств забезпечити виконання заходів щодо соціального захисту працівників підприємств, норм і положень Генеральної та галузевих угод, що діють на них, а також колективних договорів.

2.24. Вживати заходів щодо забезпечення своєчасної і повної сплати підприємствами області податків і зборів згідно із законодавством.

2.25. Запроваджувати соціальну відповідальність ведення бізнесу, створювати вимоги щодо мотивації працівників до продуктивної праці.

2.26. Надавати безоплатно первинним профспілковим організаціям та їх об’єднанням, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій, інформацію про стан виконання покупцями державного майна (концесіонерами) зобов’язань за договорами його купівлі – продажу (фіксованими умовами конкурсів) стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці, збереження соціальних об’єктів та з інших питань соціально – трудових відносин.

2.27. Забезпечити участь представників первинних профспілкових організацій та їх об’єднань, які представляють інтереси працівників, підприємств, установ, організацій при підготовці рішень щодо розроблення внутрішніх документів підприємств (правила внутрішнього трудового розпорядку, програми соціального розвитку персоналу та інше відповідно до діючого законодавства) та внесення до них змін та доповнень.

2.28. Дотримуватись принципу прозорості під час розкриття інформації про власників суб’єктів господарювання і надавати сторонам Угоди відповідно до законодавства таку інформацію на їх вимогу.

**Зобов’язання профспілкової Сторони:**

2.29. Всебічно сприяти реалізації економічних реформ в регіоні, дотриманню чинного законодавства, норм і положень Генеральної, Територіальної, галузевих угод та колективних договорів на підприємствах.

2.30. Забезпечити активну участь членів профспілок у заходах, спрямованих на підвищення виробничої дисципліни, продуктивності праці, якості продукції, раціонального використання ресурсів на підприємствах.

2.31. Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час їх укладання на підприємствах всіх форм власності ініціювати включення до них положень щодо:

умов підвищення конкурентоспроможності підприємств;

реалізації прав найманих працівників та представників первинних профспілкових організацій та їх об’єднань, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій щодо участі в управлінні виробництвом шляхом участі у зборах акціонерів, зборах засновників, наглядових радах та інших органах управління.

2.32. Вносити пропозиції роботодавцям щодо включення представників первинних профспілкових організацій та їх об’єднань, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій:

до складу комісій з питань: приватизації, передачі у концесію, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб’єктів господарювання, передачі об’єктів соціально – культурного призначення з державної власності у комунальну власність;

до проведення консультацій щодо підготовки змін до договорів купівлі – продажу державного майна в частині соціального пакету зобов’язань.

2.33. Забезпечити активну участь членів профспілкових організацій та їх об’єднань у заходах, спрямованих на подолання наслідків економічної кризи, підвищення якості продукції та продуктивності праці, раціонального використання ресурсів на підприємствах.

2.34. У випадках ліквідації, реорганізації, банкрутства підприємств забезпечити захист прав і гарантій працівників, за необхідністю своєчасне їх звернення до суду.

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

**Розділ IІІ.**

**ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ. РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ.**

З метою забезпечення гарантій зайнятості населення області, збереження та розвитку трудового потенціалу, розвитку трудових ресурсів у відповідності з потребами економіки та реалізації узгодженої політики на ринку праці, у межах компетенції та визначених чинним законодавством України повноважень

**Сторони домовилися:**

3.1. Приймати узгоджені рішення щодо реалізації регіональної політики зайнятості та вживати заходи щодо недопущення масового вивільнення працівників.

3.2. Створити умови для:

створення в регіоні нових робочих місць за рахунок всіх джерел фінансування;

забезпечення першим робочим місцем випускників закладів професійної (професійно – технічної), фахової передвищої та вищої освіти на підприємствах області;

зниження рівня та середньої тривалості безробіття на регіональному ринку праці;

скорочення нелегальної і тіньової зайнятості населення, легалізації трудових відносин;

запобігання масової трудової міграції вітчизняних працівників за кордон.

3.3. Сприяти ефективному використанню коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, які спрямовуються на реалізацію заходів щодо забезпечення виконання завдань Програми зайнятості населення Донецької області.

3.4. Забезпечити внесення до змісту договорів купівлі – продажу об’єктів приватизації зобов’язань щодо збереження і створення робочих місць, забезпечення соціальних гарантій працівникам, та здійснювати контроль за їх виконанням.

3.5. З метою підвищення престижу актуальних для регіонального ринку праці професій та кваліфікації працівників, сприяти проведенню міських і районних конкурсів професійної майстерності.

3.6. Сприяти у вирішені питань з проведення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у період їх неповної занятості та працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

3.7. Запроваджувати дуальну форму професійної підготовки у співпраці із закладами освіти.

Проводити засідання об’єднання організацій роботодавців за участю закладів освіти, на якому розглядати питання впровадження елементів дуальної форми навчання.

Продовжити співпрацю закладів освіти та роботодавців із впровадженням елементів дуальної форми навчання для проходження виробничої практики на конкретних робочих місцях.

3.8. Забезпечити реалізацію гарантій зайнятості для громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню та внутрішньо переміщених осіб відповідно до Закону України «Про зайнятість населення». Взаємодіяти з організаціями, що представляють інтереси вказаних категорій населення.

**Зобов’язання Сторони органів виконавчої влади:**

3.9. В Програмі зайнятості населення Донецької області передбачати заходи щодо розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць, сприяння працевлаштуванню громадян, які потребують соціального захисту та професійному навчанню працівників, зайнятих у галузях економіки, відповідно до потреб ринку праці, а також щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття тощо, вивчати стан ринку праці в регіоні.

3.10. Підвищувати конкурентоспроможність незайнятого населення на ринку праці, в першу чергу молоді, шляхом удосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з професій, які користуються попитом на ринку праці, в наступних напрямках:

розвиток матеріально – технічного та методичного забезпечення системи професійного навчання;

створення умов для надання виробничої бази для проходження учнями закладів професійної (професійно – технічної) освіти та студентами вищих навчальних закладів виробничої практики.

3.11. Упередження безробіття у молодіжному середовищі, підвищення обізнаності з питань стану ринку праці, формування свідомого підходу до вибору професії та побудови власної кар'єри шляхом комплексної профорієнтаційної роботи з учнями 8-11 класів закладів загальної середньої освіти області, їх батьками та працівниками закладів освіти.

3.12. Складати баланс трудових ресурсів в розрізі адміністративно – територіальних одиниць області, попиту і пропозицій робочої сили на підприємствах, її професійної спрямованості та рівня кваліфікації робітників, відповідно до тенденцій демографічного розвитку регіону, та інформувати про це інші Сторони угоди.

3.13. Сприяти зменшенню дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили шляхом проведення професійної орієнтації громадян, зокрема молоді, спрямованої на задоволення потреб ринку праці.

3.14. Забезпечити проведення інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних заходів (у тому числі з використанням інноваційних форм) щодо активного пошуку роботи, здобуття професій, що користуються попитом на ринку праці, сприяння розвитку підприємницьких ініціатив населення.

**Зобов’язання Сторони роботодавців:**

3.15. Сприяти проведенню підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п’ять років, зокрема, у періоди їх неповної зайнятості, та працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

3.16. Враховуючи фінансові можливості, проводити модернізацію застарілих та створення нових високопродуктивних робочих місць на підприємствах.

3.17. Здійснювати працевлаштування іноземних громадян та осіб без громадянства лише з дозволу служби зайнятості на працевлаштування в Україні у порядку, передбаченому законодавством України.

3.18. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, які можуть привести до скорочення чисельності працівників приймати після попередніх консультацій з профспілковими органами на умовах, що передбачені у Колективних договорах.

3.19. Інформувати облдержадміністрацію про випадки зупинки роботи підприємств, які можуть призвести до масового вивільнення працівників.

3.20. Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час їх укладання розглянути питання щодо:

надання працівникам, які отримали повідомлення про вивільнення, робочого часу конкретної тривалості із збереженням середнього заробітку для пошуку нової роботи;

введення системи перенавчання вивільнених працівників новим професіям до настання терміну розірвання трудового договору;

збереження права працівника на отримання вихідної допомоги у випадку, якщо він знайшов роботу самостійно до закінчення 2-х місячного терміну попередження про звільнення;

відновлення наставництва, удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запровадження системи підтвердження кваліфікації за робочими професіями за результатами неформального навчання;

виділяти на професійне навчання, підготовку та перепідготовку працівників кошти відповідно до потреб підприємства, але не менше 3% фонду оплати праці звітного періоду;

виділяти кошти на охорону праці, кошти на культурно - масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

3.21. У випадках масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця, визначених статтею 48 Закону України «Про зайнятість населення», погоджувати це питання з первинними профспілковими організаціями та їх об’єднаннями, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій.

В разі зміни істотних умов праці (системи та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу) направляти первинним профспілковим організаціям та їх об’єднанням, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій проект наказу або іншого локального нормативно – правового акта не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих змін.

3.22. Забезпечити працевлаштування осіб з інвалідністю за направленням служби зайнятості або їх особистим зверненням відповідно до статі 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».

3.23. Сприяти організації та проведенню виробничого навчання та виробничої практики для учнів закладів професійної (професійно – технічної) освіти та студентів закладів фахової передвищої та вищої освіти у відповідності до укладених договорів між підприємствами та установами освіти. Забезпечити дотримання вимог законодавства при проходженні виробничого навчання та виробничої практики. Створювати умови для підвищення рівня професійної підготовки працівників протягом всього часу їх роботи. Впроваджувати інноваційні форми та передовий досвід з організації виробничого навчання.

3.24. Створювати умови для забезпечення реалізації громадянами похилого віку права на працю, згідно із Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні.

**Зобов’язання профспілкової Сторони:**

3.25. Ініціювати включення в колективні договори заходів щодо обсягів професійного навчання працівників і загальних витрат на ці цілі відповідно до потреби, а також заходів щодо запобігання масовим вивільненням працівників з ініціативи роботодавця, визначених Законом України «Про зайнятість населення», пом’якшення негативних наслідків вивільнення працівників, захисних заходів проти введення роботодавцем нестандартних форм зайнятості, що суперечать законодавству України про працю, збереження рівня соціально – трудових пільг і гарантій для працівників, переведених (прийнятих) в інші підприємства, організації у зв’язку зі змінами в організації виробництва та праці.

3.26. Забезпечити безкоштовну юридичну та консультативну допомогу з питань гарантії зайнятості, своєчасно доводити до профспілкових комітетів нормативно – правові документи з питань зайнятості, а також інформувати про стан ринку праці.

3.27. Інформувати працівників підприємств про зміни законодавства з питань праці та зайнятості.

**Розділ IV.**

 **ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

З метою підвищення рівня життя та заробітної плати, зниження рівня бідності в області, забезпечення справедливого розподілу результатів праці, реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати і її достатній рівень, задоволення потреб працівників на рівні вище за державні соціальні стандарти і соціальні гарантії, у межах компетенції та визначених чинним законодавством України повноважень

**Сторони домовились:**

4.1. Вживати заходів, спрямованих на щорічне підвищення рівня середньої заробітної плати в цілому по області темпами не нижчими, ніж загальнодержавний рівень цього показника.

Питання збільшення заробітної плати розглядати у площині підвищення продуктивності праці, зниження собівартості виробленої продукції, поліпшення якості надання послуг.

4.2. Розмір заробітної плати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці повинен перевищувати розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначений законом.

4.3. Привести розміри мінімальної тарифної ставки (окладу) працівника І розряду, що встановлюються в галузевих угодах та колективних договорах підприємств, у відповідність до чинного законодавства України.

Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час їх укладання включати положення щодо мінімальних коефіцієнтів співвідношення місячних посадових окладів окремих працівників загальних професій підприємств виробничої сфери, що наведені у додатку № 1 до Територіальної угоди та мінімальних коефіцієнтів міжпосадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств виробничої сфери, що наведені у додатку № 2 до Територіальної угоди.

4.4. Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час їх укладання включати положення щодо умов оплати праці, за яких розмір заробітної плати кваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці для непромислового персоналу повинен бути не менше 1,15 прожиткового мінімуму для працездатних осіб, для промислового персоналу – не менше 1,3 прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Крім того, при нарахуванні заробітної плати працівникам підприємств, установ, організацій враховувати регіональний коефіцієнт не менше 1,15 від прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

4.5. Забезпечити зростання середньомісячної заробітної плати по області у розмірі, не меншому за рівень запланованого обласною програмою соціально – економічного розвитку на відповідний рік, але не нижчому за прогнозований рівень зростання індексу споживчих цін на товари (послуги), затверджений Законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

4.6. Вживати відповідних заходів в межах наданих компетенцій щодо забезпечення на підприємствах:

своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати та щомісячної індексації доходів працівників з урахуванням індексу споживчих цін та фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

своєчасної і в повному обсязі виплати компенсації за затримку виплати зарплати.

4.7. Вживати заходи щодо недопущення заборгованості з виплати заробітної плати на підприємствах області.

У разі збільшення існуючої заборгованості із заробітної плати чи виникнення заборгованості із поточної заробітної плати на економічно активних підприємствах терміном понад 30 днів, застосовувати до керівників цих підприємств заходи впливу (ініціювання притягнення до відповідальності, розірвання контракту (згідно з повноваженнями)).

4.8. У разі наявності заборгованості із заробітної плати та соціальних внесків на підприємствах з часткою державного майна (акцій), які виставляються на продаж, розглядати можливість щодо передбачення в договорах купівлі – продажу зобов’язань покупця з повного погашення такої заборгованості в термін, передбачений договором купівлі – продажу.

4.9. Співпрацювати та взаємодіяти з виявлення фактів необґрунтованих дій роботодавців щодо:

виплати на підприємствах заробітної плати у розмірі, меншому її законодавчо встановленого рівня;

переведення працівників на неповну тривалість робочого часу.

У разі встановлення факту порушень чинного законодавства вживати відповідні заходи (в межах наданих повноважень спільно з контролюючими органами: Державною фіскальною службою, головним управлінням Пенсійного фонду України в Донецькій області та Головним управлінням Держпраці у Донецькій області).

Здійснювати обмін інформацією між Сторонами Угоди (розгляд за участю відповідних Сторін на відповідних рівнях) щодо стану дотримання законодавства та положень Угоди у сфері праці на нарадах, засіданнях комісій, робочих груп, колегіальних органів, органів соціального діалогу, круглих столів.

4.10. Сприяти забезпеченню дотримання гендерної рівності в оплаті праці.

4.11. Вживати системних заходів та проводити інформаційно – роз’яснювальну роботу щодо формування негативного ставлення в суспільстві до неоформлених трудових відносин, несвоєчасної виплати та необлікованої (нелегальної) заробітної плати.

4.12. Сторони вважають за необхідне політику у сфері відносин, які регулюють робочий час, його режими і облік, час відпочинку, проводити з урахуванням забезпечення прав працівників на розумну тривалість робочого часу, конституційного права на відпочинок відповідно до норм законодавства України і міжнародних стандартів.

4.13. З метою виявлення підприємств, установ, організацій, у яких є ускладнення трудових відносин, яке може призвести до виникнення трудових спорів (конфліктів), вивчати стан додержання законодавства України про працю, положень колективних договорів (угод).

Забезпечувати конструктивне вирішення колективних трудових спорів, сприяти запобіганню страйків та вирішенню ситуацій, пов’язаних з обмеженням законних прав та інтересів працівників.

4.14. Вжити заходів щодо перевищення щорічними темпами зростання середньої заробітної плати прогнозних показників зростання реальної заробітної плати на підприємствах, організаціях небюджетної сфери незалежно від форми власності, де середня заробітна плата є нижчою ніж три законодавчо встановлених прожиткових мінімуми для працездатних осіб.

**Зобов’язання Сторони органів виконавчої влади:**

4.15. У межах наданих повноважень, визначених Конституцією і законами України, здійснювати контроль за додержанням суб’єктами господарювання всіх форм власності державних мінімальних гарантій в оплаті праці, в тому числі на право своєчасного одержання винагороди за працю.

4.16. Райдержадміністраціям та військово – цивільним адміністраціям, рекомендувати виконавчим органам місцевого самоврядування проводити постійну роботу з роботодавцями області щодо підвищення рівня заробітної плати.

Заслуховувати звіти керівників підприємств, установ, організацій розташованих на відповідних адміністративно – територіальних одиницях, про причини виникнення заборгованості із заробітної плати та вживати заходи щодо її погашення.

4.17. Забезпечити своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати працівникам бюджетної сфери, враховуючи надбавки, доплати та інші виплати обов’язкового характеру. Видатки на премії та інші види заохочень, матеріальну допомогу здійснювати в межах фонду заробітної плати, затвердженого для бюджетних установ у відповідних кошторисах.

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

4.18. Вжити заходів щодо забезпечення участі представників профспілок і роботодавців на територіальному рівні в опрацюванні проектів місцевих бюджетів у частині фінансового забезпечення працівників бюджетної сфери соціальними гарантіями, визначеними законами та іншими нормативно – правовими актами.

4.19. Надавати консультативну і методичну допомогу Стороні роботодавців в організації оплати праці, використовувати адаптовані до умов різних форм власності та ринку праці механізми її удосконалення.

**Зобов’язання Сторони роботодавців:**

4.20. Залучати первинні профспілкові організації та їх об’єднання, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій до розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах. Здійснювати розробки з питань організації та нормування праці, посилити вплив на ці складові політики оплати праці.

4.21. Забезпечити постійне і безумовне додержання вимог чинного законодавства щодо здійснення оплати праці працівників у першочерговому порядку.

4.22. Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час їх укладання забезпечити на підприємствах виконання зобов’язань щодо:

виплати заробітної плати не менше двох разів на місяць зі встановленням конкретних термінів виплати в колективних договорах;

здійснення індексації заробітної плати згідно із Законом України «Про індексацію грошових доходів населення»;

розробки (перегляду) норм праці у відповідності до сучасного рівня техніки, технології виробництва праці;

за вимушені простої, що виникли не з вини працівника (через відсутність обсягів робіт, постачання матеріальними ресурсами тощо), нарахована заробітна плата для працівника не може бути нижче 2/3 ставки (окладу) за відпрацьований час, як що інше не передбачено галузевими угодами та колективними договорами;

за час простою, у випадках виникнення ситуації, небезпечної для життя або здоров’я працівника або оточуючих його людей та навколишнього середовища, не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

4.23. Привести розміри діючих тарифних ставок, окладів у відповідність з вимогами чинного законодавства України, нормами генеральної, галузевих угод, зокрема тих, що стосуються встановлення та дотримання міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень в оплаті праці різних кваліфікаційних груп працівників.

4.24. При застосуванні на підприємствах в організаціях небюджетної сфери усіх форм власності альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та інших) встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника 1 розряду в небюджетній сфері.

4.25. Не застосовувати на підприємствах нелегальної (тіньової) зайнятості працівників.

4.26. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках підприємств відповідно до законодавства України.

4.27. Сприяти здійсненню первинними профспілковими організаціями та їх об’єднаннями, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, відповідно до законів України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності».

**Зобов’язання профспілкової Сторони:**

4.28. Забезпечувати захист трудових і соціально – економічних прав працівників шляхом здійснення громадського контролю за додержанням на підприємствах в установах та організаціях законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю і в повному обсязі виплати заробітної плати згідно з повноваженнями, передбаченими Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Співпрацювати і взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади, органами державного нагляду.

Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його вдосконалення.

4.29. Вимагати від власників розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю, ігнорує норми і положення Генеральної, Територіальної, галузевих угод та колективного договору підприємства, відмовляється від соціального діалогу щодо укладання колективного договору або його перегляду за ініціативою профспілок.

4.30. Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час їх укладання ініціювати включення до колективних договорів норм щодо виплати роботодавцем працівникам компенсації за затримку заробітної плати відповідно до законодавства України.

4.31. Надавати консультації та правову допомогу членам профспілок і трудовим колективам у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах та судах в межах чинного законодавства.

4.32. Інформувати Сторони про випадки порушення законодавства про працю на окремих підприємствах для вжиття необхідних заходів.

**Розділ V.**

**ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ’Я. ПРОМИСЛОВА ТА**

**ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА**

З метою забезпечення сприятливих умов та охорони праці, підвищення рівня її безпеки, ліквідації причин виробничого травматизму та покращення екологічної ситуації, у межах компетенції та визначених чинним законодавством України повноважень

**Сторони домовилися:**

5.1. Вживати заходів та приймати рішення, спрямовані на забезпечення здорових і безпечних умов праці на підприємствах, установах, організаціях області.

5.2. Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час їх укладання передбачити у колективних договорах заходи щодо:

забезпечення ефективної діяльності служб охорони праці на підприємствах, установах, організаціях області;

проведення атестації робочих місць за умовами праці;

забезпечення необхідних умов праці для вагітних жінок, неповнолітніх, а також інших працівників, яким відповідно до медичного висновку про стан їхнього здоров’я необхідно переведення на легшу роботу;

щорічного відзначення Всесвітнього дня охорони праці із залученням до участі в заходах широкого кола працівників;

забезпечення працівників сертифікованим спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального і колективного захисту, а також миючими та знезаражуючими засобами;

заохочення структурних підрозділів, ділянок, бригад, окремих працівників підприємств, у тому числі і профспілкових представників за активну участь та проявлену ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці;

сприяння поліпшенню умов праці через оцінку ризиків, яких неможливо уникнути, боротьбу з джерелами ризиків;

будівництва та реконструкції і надійної роботи природоохоронних об’єктів та інженерних споруд.

5.3. Забезпечити контроль за організацією навчання і перевіркою знань з питань охорони праці посадових осіб підприємств, установ, організацій (незалежно від форм власності), а також представників первинних профспілкових організацій та їх об’єднань, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій.

5.4. Рекомендувати райдержадміністраціям і виконавчим органам місцевого самоврядування, роботодавцям спільно з профспілковими організаціями проводити міські, районні та виробничі огляди - конкурси з охорони праці.

5.5. Забезпечити організацію та проведення відомчого контролю за параметрами шкідливих виробничих факторів на підприємствах усіх форм власності та видів діяльності із залученням, за потребою, позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки і гігієни праці.

Сприяти здійсненню профілактично - відновлювального лікування та оздоровлення працівників, насамперед, зайнятих в шкідливих умовах праці, зокрема, в санаторіях, профілакторіях, санаторно - курортних закладах шляхом залучення усіх можливих джерел фінансування.

5.6. Забезпечити організацію спільної профілактичної роботи сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.

**Зобов’язання Сторони органів виконавчої влади:**

5.7. Рекомендувати розробити заходи щодо охорони праці в рамках програм економічного та соціального розвитку міст і районів та забезпечити їх реалізацію.

Сприяти передбаченню в кошторисах бюджетних установ і закладів коштів на охорону праці працівників бюджетної сфери в межах наявного фінансового ресурсу місцевих бюджетів.

5.8. Розглядати систематично на засіданнях регіональної ради з питань безпечної життєдіяльності населення, а також на засіданні колегії облдержадміністрації стан умов охорони праці в окремих галузях промисловості, на підприємствах області, де допущено зростання виробничого травматизму, професійної захворюваності.

Здійснювати заходи щодо підвищення відповідальності посадових осіб за допущені випадки виробничого травматизму і високій рівень професійної захворюваності.

5.9. Залучати представників профспілкових об’єднань Донецької області до роботи дорадчих органів облдержадміністрації з питань організації оздоровлення та відпочинку дітей.

5.10. Інформувати населення та професійні спілки області щодо стану охорони праці, виробничого і побутового травматизму, про зміни екологічної ситуації, небезпечні аварії, а також про заходи, що вживаються з метою поліпшення стану справ, в межах чинного законодавства України, шляхом висвітлення через засоби масової інформації, в тому числі у вигляді соціальної реклами.

5.11. Здійснювати заходи щодо створення безпечних умов під час проведення святкових, культурних та спортивних заходів, використання скрапленого газу в закладах громадського харчування, торгівлі, пересувних торгівельних закладах і в місцях масового перебування людей.

5.12. Забезпечити проведення систематичних перевірок технічного стану устаткування дитячих та спортивних майданчиків, атракціонів в парках культури і відпочинку та в інших місцях масового відпочинку, з метою визначення їх відповідності вимогам безпечної експлуатації.

5.13. Забезпечити:

вивчення, узагальнення та поширення позитивного досвіду роботи в сфері охорони праці кращих підприємств області;

організацію та проведення Тижня охорони праці в рамках проведення Всесвітнього Дня охорони праці на підприємствах, установах та організаціях області.

5.14. Сприяти впровадженню технологічної переробки, утилізації та знешкодження токсичних промислових відходів підприємств області.

Сприяти використанню відходів (шлак та інше) підприємств області на сировину у Програмах ремонтів автошляхів, будівництва інфраструктурних мереж та споруд тощо.

**Зобов’язання Сторони роботодавців:**

5.15. Забезпечити (за участю сторін колективного договору) розробку і реалізацію комплексних заходів по досягненню встановлених нормативів та підвищенню існуючого рівня охорони праці на підприємствах всіх форм власності. Визначити обсяги та джерела фінансування вказаних заходів та забезпечити їх виконання у встановлені строки.

Забезпечити реалізацію положень, додаткових прав і гарантій з охорони праці, що містяться в Генеральній, галузевих угодах та колективних договорах підприємств.

5.16. Створити ефективну та дієву систему управління охороною праці на підприємствах, установах, організаціях області, запроваджувати та розвивати триступеневий контроль за станом охорони праці і охорони навколишнього середовища.

5.17. Розглядати пропозиції первинних профспілкових організацій та їх об’єднань, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій з питань умов і охорони праці, промислової і екологічної безпеки, як у процесі укладання колективних договорів, угод, так і під час виконання робіт.

5.18. Своєчасно проводити атестацію робочих місць за умовами праці та забезпечити надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці в повному обсязі, у відповідності з діючим законодавством.

Проводити згідно із законодавством медичні огляди працівників та своєчасно і в повному обсязі виконувати рекомендації заключного акту за результатами періодичного медичного огляду працівників.

5.19. З урахуванням вимог законодавства, високого рівня виробничого травматизму і професійної захворюваності рекомендувати роботодавцям забезпечити на підприємствах загальні витрати:

на охорону праці не менше 1,5% від фонду оплати праці за попередній рік для підприємств, які відповідно до законодавства використовують найману працю, мають шкідливі виробничі фактори та проводять виконання робіт підвищеної небезпеки, а на підприємствах вугільної промисловості - не менше 3% від фонду оплати праці за попередній рік;

впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки з охорони праці, засобів механізації, автоматизації та роботизації ділянок виробництва з важкими і шкідливими умовами праці з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та попередження професійних захворювань;

організацію своєчасного і кваліфікованого надання першої та невідкладної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створення служб гігієни праці;

проведення аудиту охорони праці та виконання комплексних заходів з досягнення встановлених нормативів безпеки гігієни праці та виробничого середовища і підвищення існуючого рівня охорони праці;

проведення за рахунок підприємства навчання з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників, в тому числі представників профспілок (громадських інспекторів праці) зі збереженням за ними середньої заробітної плати за час навчання;

безперешкодний доступ до робочих місць представників первинних профспілкових організацій та їх об’єднань, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці;

надання представникам первинних профспілкових організацій та їх об’єднань, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій з питань охорони праці, громадським інспекторам з охорони праці вільного від основної роботи часу із збереженням заробітної плати для залучення до перевірок стану умов, безпеки праці, розслідування нещасних випадків тощо;

стимулювання працівників підприємств за активну участь і ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці;

недопущення притягнення до відповідальності працівників які відмовились від виконання роботи, або залишили робоче місце і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню та серйозну небезпеку для їх життя і здоров’я інших людей;

за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов’язкового медичного огляду осіб віком до 21 року;

забезпечення працівників підприємств, установ, організацій згідно з «Типовими галузевими нормами безкоштовної видачі робітникам і службовцям спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту» засобами індивідуального і колективного захисту, які мають необхідний сертифікат якості;

забезпечення працівників, які працюють на роботах, пов’язаних із забрудненням, безоплатно, за установленими нормами миючими та знешкоджувальними засобами, а також на роботах із тяжкими і шкідливими (особливо шкідливими) умовами праці – за встановленими нормами молоком, лікувально – профілактичним харчуванням;

надавати матеріальну допомогу на лікування працівникам, які мають захворювання, зумовлені роботою на підприємстві, а також на придбання путівок для санаторно – курортного лікування, в розмірах, встановлених умовами колективного договору;

створення за рахунок власних коштів робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, які отримали каліцтво на виробництві, профзахворювання, або інше пошкодження здоров’я, яке пов’язане з виконанням працівниками трудових обов’язків.

5.20. Сприяти здійсненню профілактично – відновлюваного лікування та оздоровлення працівників насамперед зайнятих в шкідливих умовах праці, зокрема в санаторіях – профілакторіях, санаторно – курортних закладах шляхом залучення всіх можливих джерел фінансування.

5.21. Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час їх укладання розглянути питання щодо організації санітарно – побутового забезпечення працівників (такого, як організація гарячого харчування, функціонування (обладнання) санітарно – побутових приміщень).

5.22. Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час укладання колективних договорів включати положення щодо переліку і порядку підтвердження випадків, коли працівники можуть скористатися правом відмови від виконання дорученої їм роботи через нестворення на робочому місці належних і безпечних умов праці.

**Зобов’язання профспілкової Сторони:**

5.23. З метою здійснення громадського контролю за дотриманням роботодавцем законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту працівників та забезпеченням їх засобами колективного та індивідуального захисту професійні спілки створюють технічну та правову інспекції праці, комісії, обирають громадських інспекторів з охорони праці, які діють відповідно до Положень, затверджених профспілковими органами.

5.24. Співпрацювати з органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, роботодавцями та їх об’єднаннями в питаннях реалізації прав працівників на здорові і безпечні умови праці, досягнення необхідного рівня їх захищеності від травматизму та професійної захворюваності у процесі трудової діяльності.

5.25. Здійснювати громадський контроль за виконанням законодавства про охорону праці шляхом:

організації регулярних перевірок, які здійснюються громадськими інспекторами з охорони праці, комісіями з охорони праці первинних профспілкових організацій, технічними інспекторами галузевих професійних спілок;

участі в проведенні всебічних обстежень на підприємствах, установах і організаціях спільно с представниками Держпраці, Фонду соціального страхування України;

здійснення контролю за виділенням та ефективним використанням коштів на охорону праці, які передбачені колективним договором;

організації систематичного навчання і підвищення знань представників професійних спілок с питань законодавства, норм і правил з безпеки та охорони праці.

5.26. Брати участь в розслідуванні нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, захищати інтереси постраждалих і членів їх сімей при визначенні розміру одноразової допомоги постраждалим від нещасних випадків.

5.27. Контролювати об’єктивність висновків, зроблених комісіями за результатами розслідувань нещасних випадків. Не допускати оформлення виробничого травматизму як побутового, здійснювати відповідне реагування на такі випадки.

5.28. Здійснювати контроль за наданням роботодавцями пільг і компенсацій за роботу в шкідливих умовах праці, згідно з чинним законодавством України.

5.29. Надавати юридичну допомогу працівникам, представляти їх інтереси в органах, що розглядають трудові спори (конфлікти) у встановленому законодавством порядку.

5.30. Проводити роз’яснювальну роботу серед працівників щодо необхідності дотримання технологічних процесів, вимог інструкцій з охорони праці під час виконання робіт.

5.31. Інформувати відповідні органи про факти порушень чинного законодавства про охорону праці.

**Розділ VІ.**

**СОЦІАЛЬНИЙ ТА ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ**

Для забезпечення реалізації прав та інтересів працівників у сфері соціального та правового захисту, в межах компетенції та визначених чинним законодавством України повноважень

**Сторони домовилися:**

6.1. Забезпечити дотримання чинного законодавства у сфері соціальних гарантій і соціального захисту населення, направлених на підвищення життєвого рівня та забезпечення державних соціальних гарантій, а саме: пенсійного забезпечення, соціальної допомоги особам з інвалідністю, ветеранам війни, малозабезпеченим сім’ям та сім’ям з дітьми.

6.2. В умовах децентралізації сприяти створенню ефективної системи соціального, культурного, освітянського обслуговування населення області.

6.3. Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час їх укладання передбачати в колективних договорах зобов’язання щодо соціального захисту ветеранів праці та ветеранів війни, які працювали на підприємствах, надання відповідної допомоги та фінансової підтримки ветеранським організаціям підприємств, установ та організацій.

6.4. Забезпечити участь представників професійних спілок, місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, із залученням представників територіальних контролюючих органів в роботі комісії перевірки діяльності комунальних підприємств, які здійснюють господарську діяльність в житлово – комунальній сфері з питань забезпечення належного утримання житлового фонду та ефективної експлуатації устаткування житлово – комунальних підприємств, необхідного рівня, обсягу та якості послуг населенню, передбачених встановленими тарифами.

6.5. Забезпечити:

систематичне підвищення рівня обізнаності працівників з проблемами, пов’язаними з ВІЛ/СНІДом, його впливом на здоров’я та економіку, запобігання поширенню епідемії у виробничому середовищі;

недопущення дискримінації працівників у сфері трудових відносин за ознаками підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД;

формування у працівників підприємств, персоналу установ і організацій свідомої потреби щодо знань про шляхи передачі ВІЛ;

толерантного ставлення до ВІЛ – інфікованих працівників з боку співробітників та менеджменту;

забезпечення масштабної первинної профілактики поширення ВІЛ – інфекції серед працівників та членів їх сімей шляхом проведення роз’яснювальної роботи щодо пропаганди здорового способу життя із залученням засобів масової інформації;

систематичного інформування населення щодо проблем, пов’язаних з ВІЛ – інфекцією та СНІДом;

забезпечення з боку роботодавців захисту первинної інформації про працівників;

нерозголошення інформації про ВІЛ – статус співробітників і дотримуватися правил конфіденційності при роботі з особовими справами працівників підприємств, установ, організацій незважаючи на те, чи ВІЛ – позитивний працівник повідомив про свій статус, чи ні.

6.6. Рекомендувати органам місцевого самоврядування розглядати питання щодо надання пільг за землекористування власниками (засновниками) дитячих закладів оздоровлення та відпочинку.

6.7. Департаменту житлово – комунального господарства облдержадміністрації надавати щокварталу профспілковій Стороні дані моніторингу тарифів на житлово – комунальні послуги.

**Зобов’язання Сторони органів виконавчої влади:**

6.8 Забезпечувати:

збереження і розвиток мережі дитячих закладів оздоровлення та відпочинку, поліпшення їх матеріально-технічної бази, кадрового забезпечення;

збереження мережі санаторіїв – профілакторіїв, баз відпочинку, пансіонатів, закладів спорту, культури і мистецтва, дитячих спортивних шкіл, позашкільних установ;

організацію оздоровлення та відпочинку дітей, які виховуються в сім’ях, в тому числі тих, які потребують особливої соціальної уваги та підтримки.

Для оздоровлення та відпочинку дітей можуть використовуватися санаторно-курортні заклади, пансіонати, бази відпочинку, санаторії-профілакторії, оздоровчі комплекси підприємств, установ та організацій, професійних спілок за умови надання зазначеними закладами послуг з оздоровлення та відпочинку відповідно до державних соціальних стандартів оздоровлення та відпочинку дітей.

6.9 Рекомендувати органам місцевого самоврядування:

встановлювати економічно обґрунтовані тарифи на житлово – комунальні послуги з одночасним використанням всіх можливих резервів здешевлення вартості послуг та підвищення їх якості;

втрати підприємств, які пов’язані із затвердженням цін/тарифів на житлово – комунальні послуги нижче розміру економічно обґрунтованих витрат на їх виробництво, відшкодовувати суб’єктам господарювання (житлово – комунальним підприємствам) за рахунок коштів, передбачених у відповідних бюджетах міст, сіл, селищ, органами місцевого самоврядування яких затверджувалися та/або погоджувалися вказані ціни/тарифи;

посилити контроль за недопущенням понаднормативних втрат енергоносіїв в мережі (вода питна, теплоенергія) та віднесенням їх на собівартість послуг;

розглянути питання щодо віднесення санаторіїв та дитячих оздоровчих центрів (таборів), дитячих і студентських заміських таборів до бюджетної групи споживачів, які обслуговуються підприємствами комунальної власності територіальних громад і обласної комунальної власності;

розглядати можливість надання податкових пільг дитячим оздоровчим закладам та закладам позашкільної освіти спортивного профілю.

6.10. Рекомендувати райдержадміністраціям і виконавчим органам місцевого самоврядування організувати в містах та районах області діяльність робочих груп представників Сторін Угоди з питань економічного обґрунтування тарифів на водопостачання і водовідведення, опалення, гаряче водопостачання, які встановлені місцевими органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування.

6.11. Забезпечити контроль за відповідністю норм споживання та тарифів на житлово – комунальні послуги їх реальним обсягам і якості.

6.12. Забезпечити пільговий проїзд учнів, вихованців, студентів та педагогічних працівників до місця навчання і додому у порядку та розмірах, визначених органами місцевого самоврядування, за рахунок видатків відповідних місцевих бюджетів.

6.13. Рекомендувати місцевим органам виконавчої влади та виконавчим органам місцевого самоврядування здійснювати формування соціальних статей місцевих бюджетів всіх рівнів з обов’язковим врахуванням думок сторін соціального діалогу.

6.14. Рекомендувати місцевим органам виконавчої влади та виконавчим органам місцевого самоврядування при затверджені бюджетів міст і районів передбачати необхідні кошти:

для організації безоплатної освіти дітей з багатодітних і малозабезпечених сімей, дітей з інвалідністю, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, у закладах позашкільної освіти (дитячих школах естетичного виховання) сфери культури області, відповідно до ст. 26 Закону України «Про позашкільну освіту»;

організацію новорічних свят для дітей – сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;

для розвитку територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг), центрів соціальної реабілітації дітей з інвалідністю, на придбання спецодягу і спецвзуття працівникам соціального захисту, кошти на оплату проїзду, пов’язаного з обслуговуванням самотніх і непрацездатних громадян, проходження медоглядів працівниками, а також розглянути питання про можливість виділення центрам соціальної реабілітації дітей з інвалідністю відповідних приміщень;

на закупівлю продуктів лікувального харчування для громадян, хворих фенілкетонурією віком старше 3-х років (пожиттєво) відповідно до норм чинного законодавства;

для надання додаткової соціальної допомоги студентам з числа сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування і малозабезпечених сімей, молодим сім’ям, молодим фахівцям, багатодітним сім’ям, які такої допомоги потребують, в межах коштів, передбачених в місцевих бюджетах;

на проведення профілактичних щеплень від вакцинокерованих інфекцій (дифтерія, правець, кір, грип, сказ, ботулізм тощо) для декретованих груп професійного ризику та груп населення за епідпоказаннями;

на забезпечення безкоштовним гарячим харчуванням дітей в закладах освіти дошкільного та початкового рівня, малозабезпечених багатодітних або неповних сімей, які мають пільговий статус у відповідності з чинним законодавством, з урахуванням виконання норм харчування, затверджених Кабінетом Міністрів України;

на оздоровлення та відпочинок дітей, які потребують особливої соціальної уваги та підтримки;

на організацію та проведення оздоровлення і відпочинку дітей, підлітків, студентів в період канікул, їх медичне обслуговування під час оздоровчого періоду;

на придбання продуктів харчування дітям пільгової категорії раннього віку, згідно з чинним законодавством;

на підтримку фізкультурно – спортивних товариств щодо виконання їх статутної діяльності та цільових державних програм, проведення фізкультурно – масових спортивних заходів, підтримку дитячо – юнацьких спортивних шкіл;

на здійснення видатків, передбачених статтею 42 Закону України «Про передачу об’єктів права державної та комунальної власності»;

на закупівлю лікарських засобів та виробів медичного призначення для забезпечення хворих на орфанні (рідкісні) захворювання, відповідно до норм чинного законодавства.

6.15. Розглянути питання щодо передбачення в обласному бюджеті:

фінансової підтримки обласних театрально-видовищних організацій, підприємств кіно/відеопрокату засновниками або співзасновниками яких є облдержадміністрація;

коштів для відрахування профспілковим організаціям об’єктів спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст, що перебувають в управлінні обласної ради у розмірі не менш 0,3 відсотків фонду оплати праці на проведення культурно-масової, фізичної і оздоровчої роботи, в межах наявного фінансового ресурсу, відповідно до норм чинного законодавства.

6.16. Рекомендувати місцевим органам виконавчої влади та виконавчим органам місцевого самоврядування:

передбачити кошти для переводу працівників культури на повні ставки;

передбачити в місцевих бюджетах дотації на утримання парків культури і відпочинку;

вжити заходів щодо виділення коштів для забезпечення опалення в осінньо – зимовий період будинків культури, клубів, бібліотек, музеїв, позашкільних учбових закладів;

виділяти кошти на озеленення територій в межах річних обсягів, встановлених на виконання цих заходів відповідними програмами, затвердженими місцевими радами, і обґрунтованих фінансових розрахунків;

встановити для обласних, міських, районних профспілкових органів, дитячо – юнацьких спортивних шкіл профспілок, санаторіїв облпрофради, громадських організацій роботодавців розміри орендної плати за користування приміщеннями, які перебувають в комунальній власності, на рівні плати, встановленої для бюджетних організацій.

6.17. Рекомендувати місцевим органам виконавчої влади:

надавати інформацію внутрішньо переміщеним особам про можливі місця і умови для їх тимчасового проживання/перебування з урахуванням пропозицій органів місцевого самоврядування, громадських об’єднань, волонтерських, благодійних організацій, інших юридичних та фізичних осіб, про стан інфраструктури, довкілля у таких місцях;

надавати у тимчасове користування внутрішньо переміщеним особам житлового приміщення або соціального житла, придатного для проживання, за умови оплати зазначеними особами відповідно до законодавства вартості житлово-комунальних послуг.

6.18. Рекомендувати виконавчим органам місцевого самоврядування:

надавати у тимчасове безоплатне користування внутрішньо переміщеним особам з комунальної власності житлові приміщення, придатні для проживання (за умови оплати особою відповідно до законодавства вартості комунальних послуг);

вирішувати питання щодо набуття відповідно до законодавства внутрішньо переміщеними особами за місцем їх фактичного перебування прав на земельну ділянку із земель комунальної власності.

**Зобов’язання Сторони роботодавців:**

6.19. Своєчасно і в повному обсязі перераховувати до бюджету і цільових фондів податки та збори, обов’язкові платежі, передбачені чинним законодавством.

6.20. Забезпечувати збір і збереження інформації про роботу працівників на підприємстві, у тому числі із шкідливими та важкими умовами праці, нараховану заробітну плату та сплачені страхові внески, а у разі ліквідації підприємства без правонаступника – передачі цих документів до Державного архіву Донецької області.

6.21. Здійснювати організаційне, фінансове та інше забезпечення при проведенні культурно – масових заходів, свят та спортивних змагань на підприємствах, сприяти забезпеченню новорічними подарунками дітей робітників підприємства (вікове обмеження дітей встановлювати в колективних договорах).

Відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері - за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

6.22. Забезпечити організацію літнього відпочинку і оздоровлення дітей працівників підприємств, установ та організацій.

6.23. Проводити політику соціальної допомоги ветеранам праці, особам з інвалідністю внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, ветеранам війни, які підтримують зв’язок з трудовими колективами і перебувають на обліку профспілкових організацій підприємств, з поширенням на них пільг, визначених колективними договорами.

6.24. Вживати заходів щодо захисту прав та інтересів жінок, створення належних умов для забезпечення гендерної рівності (у тому числі забезпечення рівного розподілу професійних обов’язків, збалансованого представництва кандидатур кожної статі підчас формування кадрового резерву та затвердження на керівні посади).

6.25. Не допускати встановлення тарифів на перевезення пасажирів та багажу автомобільним транспортом в міському пасажирському транспорті без економічно обґрунтованих розрахунків.

6.26. Проводити консультації з первинними профспілковими організаціями та їх об’єднаннями, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій з питань фінансування та розвитку соціальної сфери цих підприємств.

**Зобов’язання профспілкової Сторони:**

6.27. Встановити контроль на підприємствах, установах, організаціях за дотриманням вимог чинного законодавства у сфері соціального захисту населення.

6.28. Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час їх укладання ініціювати включення в колективні договори заходів, які передбачають соціальний захист, надання додаткової допомоги малозабезпеченим сім’ям з дітьми, самотнім пенсіонерам з числа працівників, ветеранів праці підприємств, ветеранам війни.

6.29. Впроваджувати ефективні програми мотивації профспілкового членства серед працівників підприємств, установ, організацій.

6.30. Передбачити кошти для здійснення членам профспілок виплат та допомоги на різні соціальні потреби.

6.31. Брати участь в організації відпочинку та оздоровлення працівників та їх дітей.

6.32. Забезпечити контроль за дотриманням прав найманих працівників при реалізації роботодавцями норм Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

6.33. Підвищувати правову свідомість працюючого населення регіону через публікації в засобах масової інформації роз’яснень нормативних актів про їх права і обов’язки з питань найму, регулювання заробітної плати, охорони праці, соціальних пільг і гарантій, соціально – трудових конфліктів.

6.34. Забезпечувати навчання профспілкового активу правовим методам вирішення трудових спорів.

**Розділ VІІ.**

**ЗАДОВОЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО - КУЛЬТУРНИХ ТА ДУХОВНИХ ПОТРЕБ НАСЕЛЕННЯ**

З метою задоволення соціально - культурних і духовних потреб населення, забезпечення ефективної діяльності культурних, спортивних, дитячих та молодіжних установ і організацій, в межах компетенції та визначених чинним законодавством України повноважень

**Сторони домовилися:**

7.1. Передбачити включення до Програми економічного і соціального розвитку області питань щодо оздоровлення та відпочинку дітей, а також збереження мережі закладів соціально – культурного призначення області, які забезпечують населення відповідними послугами за місцем роботи та проживання (клуби, будинки та палаци культури, бібліотеки, санаторії -профілакторії, позашкільні, фізкультурно – спортивні, дитячі оздоровчі заклади тощо).

7.2. Забезпечити організацію оздоровлення та відпочинку дітей, які виховуються в сім’ях з дітьми, передбачивши на зазначені цілі фінансування шляхом залучення коштів підприємств (на умовах, передбачених колективними договорами), місцевих бюджетів, профспілок, бюджету соціального страхування.

7.3. Забезпечити організацію оздоровлення та відпочинку дітей, які потребують особливої соціальної уваги та підтримки.

7.4. Залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників і членів їх сімей, в тому числі осіб, об’єднаних у фізкультурно – спортивні товариства.

7.5. Розглядати пропозиції щодо поетапного збільшення обсягів фінансування навчальних закладів:

для здобуття безоплатної професійної (професійно – технічної) освіти;

оновлення матеріально – технічної бази професійних (професійно – технічних) навчальних закладів, у тому числі з метою підвищення престижності робітничих професій.

7.6. Сприяти розвитку освіти, української народної культури, мистецтва, творчості та спорту шляхом проведення регіональних конкурсів, фестивалів, олімпіад, спортивних змагань тощо.

7.7. Вживати заходів щодо збереження соціального захисту та соціальної інфраструктури в період впровадження реформи децентралізації і утворення об’єднаних територіальних громад та недопущення необґрунтованих змін форми власності, закриття, перепрофілювання закладів культури, позашкільної освіти, сфери фізичної культури і спорту, у тому числі дитячо-юнацьких спортивних шкіл, а також скорочення робочих місць та незаконного масового звільнення їх працівників.

7.8. З метою покращення якості надання медичної допомоги в сільській місцевості, рекомендувати виконавчим органам місцевого самоврядування забезпечувати житлом (будинок або квартира) молодих спеціалістів, які виявили бажання працювати у сільській місцевості.

7.9. Сприяти втіленню в життя заходів щодо зміцнення матеріально – технічної бази установ культури, їх комп’ютеризації, поповнення бібліотечних фондів та передплати періодичних видань.

7.10. Здійснювати залучення медичних працівників до дитячих закладів оздоровлення та відпочинку, які мають ліцензію на медичну практику, на підставі двосторонніх договорів між медичним закладом і підприємством, установою, організацією, які є організатором літнього відпочинку дітей і підлітків.

7.11. Пропонувати виконавчим органам місцевого самоврядування при формуванні бюджетів міст і районів передбачити кошти на утримання дитячо – юнацьких спортивних споруд, в тому числі на учбово – тренувальну роботу і оренду спортивних споруд.

7.12. Забезпечити виконання державних та регіональних програм у сфері соціально – культурного, патріотичного та духовного розвитку населення.

**Зобов’язання Сторони органів виконавчої влади:**

7.13. З метою покращення якості надання медичної допомоги в сільській місцевості, рекомендувати виконавчим органам місцевого самоврядування забезпечувати житлом (будинок або квартира) молодих спеціалістів, які виявили бажання працювати у сільській місцевості.

7.14. Сприяти втіленню в життя заходів щодо зміцнення матеріально – технічної бази установ культури, їх комп’ютеризації, поповнення бібліотечних фондів та передплати періодичних видань.

7.15. Здійснювати залучення медичних працівників до дитячих закладів оздоровлення та відпочинку, які мають ліцензію на медичну практику, на підставі двосторонніх договорів між медичним закладом і підприємством, установою, організацією, які є організатором літнього відпочинку дітей і підлітків.

7.16. Пропонувати виконавчим органам місцевого самоврядування при формуванні бюджетів міст і районів передбачити кошти на утримання дитячо – юнацьких спортивних споруд, в тому числі на учбово – тренувальну роботу і оренду спортивних споруд.

7.17. Забезпечити виконання державних та регіональних програм у сфері соціально – культурного, патріотичного та духовного розвитку населення.

7.18. Рекомендувати місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування вживати заходів щодо:

збереження та сприяння діяльності молодіжних центрів;

розвитку культури, просвітництва, збереження закладів культури, бібліотек.

**Зобов’язання Сторони роботодавців:**

7.19. Брати (за згодою) участь в реалізації регіональних програм соціально – культурного, патріотичного і духовного розвитку населення, частковому фінансуванні запланованих культурно – масових і спортивних заходів, свят, змагань.

7.20. Створювати належні умови для розвитку фізичної культури і спорту на підприємствах різних форм власності.

**Зобов’язання профспілкової Сторони:**

7.21. Брати участь в реалізації національних, державних і регіональних програм з питань освіти, культури, фізичної культури і спорту, розвитку творчої самодіяльності населення, фінансуванні культурно – масових, патріотично - виховних заходів і спортивних змагань.

7.22. Сприяти своєчасній і якісній підготовці до функціонування баз відпочинку, дитячих закладів оздоровлення та відпочинку, санаторіїв – профілакторіїв, установ культури і спорту, які перебувають у веденні профспілкових організацій області. Організувати навчання кадрів зазначених установ.

7.23. Брати участь у вирішенні питань, пов’язаних із передачею у комунальну власність культурно – освітніх, спортивних, лікувально – оздоровчих закладів, що перебувають на балансі підприємств і організацій.

7.24. Здійснювати організацію і проведення новорічних та різдвяних свят (з придбанням подарунків для дітей та учнівської молоді) оздоровлення дітей під час зимових канікул, які проводяться, згідно з спільними рішеннями соціальних партнерів при наявності коштів у профспілкового органу.

7.25. Залучати членів профспілок, всіх працівників до активних занять фізкультурою і спортом, що сприятиме здоровому способу життя, а зрештою, забезпечить підвищення продуктивності праці.

7.26. Спільно з обласними, галузевими профорганізаціями забезпечувати проведення в регіонах області огляди – конкурси на кращу організацію фізкультурно –оздоровчої, патріотично - виховної і спортивно – масової роботи та кращий дитячий заклад оздоровлення та відпочину.

7.27. Сприяти працевлаштуванню молоді, створенню належних умов для її адаптації в трудових колективах, підвищенню кваліфікації і професійної майстерності, задоволенню її культурно – освітніх і оздоровчих потреб.

7.28. Частково відшкодовувати, виходячи з фінансових можливостей, вартість путівок до дитячих закладів оздоровлення та відпочинку, а також проїзду до місця оздоровлення членам відповідної профспілки.

**Розділ VІІІ.**

**СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ**

Сторони, визнаючи соціальний діалог як загальновизнану форму співпраці органів влади, роботодавців та профспілок на базі рівноправного партнерства з метою вирішення питань у сфері соціальних, економічних, трудових відносин та вважаючи необхідним забезпечення його подальшого розвитку і ефективності, в межах компетенції та визначених чинним законодавством України повноважень

**Сторони домовились:**

8.1. Форми соціального діалогу між Сторонами визначені статтею 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

8.2. Не приймати в односторонньому порядку рішень, які погіршують можливість реалізації або відміняють забезпечення основних питань щодо соціальних, економічних, культурних прав і інтересів працівників та населення, які є предметом Угоди.

8.3. Створити умови для подальшого розвитку соціального діалогу.

Сприяти роботі територіальних тристоронніх соціально - економічних рад та укладанню територіальних угод в містах і районах між місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування в межах повноважень, профспілками відповідного рівня, їх об’єднаннями та об’єднаннями роботодавців.

8.4. Рекомендувати сторонам галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів під час їх укладання:

надавати рекомендації щодо доповнення змісту колективних договорів заходами, які передбачають підвищення рівня заробітної плати, її своєчасну виплату, дотримання мінімальних гарантій в оплаті праці та умови зростання фондів оплати праці, збереження існуючих та створення нових робочих місць, професійного навчання працівників;

включення в перелік додатків до колективних договорів: тарифні сітки та посадові оклади, перелік робіт із важкими та шкідливими умовами праці, заходи з охорони праці та інші з додержанням встановлених чинним законодавством України у сфері оплати праці та положеннями Генеральної, Територіальної, галузевих угод.

8.5. Здійснювати обмін інформацією про виявлені факти порушень конвенцій Міжнародної організації праці, інших міжнародних договорів України, ратифікованими Верховною Радою України, та національного законодавства щодо забезпечення прав і гарантій діяльності профспілок, організацій роботодавців, їх об‘єднань з метою вжиття заходів до їх усунення.

8.6. З метою підвищення культури ведення соціального діалогу, поширення європейських цінностей і принципів впроваджувати в практику трудових та соціально – економічних відносин сучасні форми і методи соціального діалогу шляхом проведення навчань, семінарів, конференцій, «круглих столів», тренінгів тощо.

**Зобов’язання Сторони органів виконавчої влади:**

8.7. Проводити роботу щодо включення до складу консультаційних, дорадчих та інших допоміжних органів, утворених при облдержадміністрації, представників Сторін для моніторингу та вирішення соціального захисту працівників, якщо інше не визначено чинним законодавством України.

**Зобов’язання Сторони роботодавців:**

8.8. Сприяти створенню та діяльності організацій роботодавців та їх об’єднань, як сторони соціального партнерства цих рівнів.

8.9. Забезпечити умови для статутної діяльності первинних профспілкових організацій та їх об’єднань, які представляють інтереси працівників підприємств, установ, організацій. Не допускати виникнення кредиторської заборгованості по перерахуванню утриманих внесків членів професійних спілок профспілковим комітетам.

**Зобов’язання профспілкової Сторони:**

8.10. Надавати методичну допомогу координаційним радам профспілок щодо укладання угод з місцевими органами влади і роботодавцями.

8.11. У разі виникнення на підприємствах, організаціях, установах складнощів в соціально – трудових відносинах залучати відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області і місцеві органи виконавчої влади до вирішення проблемних питань.

8.12. Направляти подання щодо вирішення питання про адміністративну відповідальність до Головного управління Держпраці у Донецькій області про ухилення від укладання колективних договорів або невиконання умов колективних договорів згідно зі ст. 20 Закону України «Про колективні договори і угоди» для відповідного реагування згідно з чинним законодавством.

**Розділ ІХ.**

**МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ УГОДИ**

9.1. Прийняті зобов’язання і досягнуті домовленості є обов’язковими для виконання Сторонами.

Кожна Сторона самостійно забезпечує затвердження заходів щодо реалізації положень Угоди.

9.2. Представники Сторін у межах своїх повноважень здійснюють контроль за виконанням Угоди та розглядають всі спірні питання, які виникають протягом строку її дії шляхом проведення консультацій і переговорів.

9.3. Кожна із Сторін має право письмово повідомити партнерів про необхідність внесення змін і доповнень до діючої Угоди.

9.4. Зміни і доповнення до Угоди у зв’язку зі змінами в чинному законодавстві, Генеральній угоді або за ініціативою Сторін вносяться після проведення переговорів, консультацій та досягнення домовленостей і набувають чинності з моменту їх підписання Сторонами.

9.5. Рекомендувати учасникам колективних переговорів з укладання колективних договорів протягом шести місяців після підписання Угоди привести у відповідність до її положень колективні договори.

9.6. Профспілкові об’єднання, організації роботодавців та їх об’єднання, які не приймали участі в переговорах і не підписували Угоду, можуть приєднатися до неї протягом строку її дії за умови, що вони приймають відповідні зобов’язання щодо її виконання.

9.7. У разі порушення однією із Сторін положень Угоди інші Сторони в 5 - денний строк мають право на скликання позачергового засідання повноважних представників Сторін. Розбіжності і спори, які виникають під час реалізації Угоди, вирішуються згідно з чинним законодавством України.

9.8. Щорічно наприкінці року (жовтень - грудень) Сторонами проводяться переговори щодо необхідності внесення змін і доповнень до Угоди, враховуючи прогнози і макроекономічні показники на відповідний наступний рік дії Угоди.

9.9. Сторони, що уклали Угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміні та доповнення до Угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту Угоди у засобах масової інформації.

9.10. Угода підписується в чотирьох примірниках, направляється на повідомну реєстрацію, після якої знаходяться у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

9.11. Приєднання нових суб’єктів до Сторони роботодавців та профспілкової Сторони цієї Угоди здійснюється у порядку, визначеному кожною Стороною самостійно, з подальшим інформуванням інших Сторін.

**Угоду підписали:**

|  |  |
| --- | --- |
| *Від сторони органів виконавчої влади:*Голова облдержадміністрації, керівник обласної військово – цивільної адміністрації \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_П.О. Кириленко | *Від сторони профспілок:*Голова Спільного представницького органу репрезентативних об’єднань профспілок Донецької області\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_П.П. Древаль |
|  | *Від сторони роботодавців:*Голова Ради Об’єднання організацій роботодавців Донецької області \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Л. Цуркан |  |

Додаток № 1

**Мінімальні коефіцієнти співвідношення місячних посадових окладів окремих працівників загальних професій підприємств виробничої сфери**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Найменування професій  | Мінімальні коефіцієнти до розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб |
| 1 | Контролери газового господарства, а також вимірювальних приладів та спецінструменту | 1,8 |
| 2 | Завідувачі: канцелярії, архіву, бюро перепусток, господарства, машинописного бюро; Оператор котельної  | 1,5 – 1,61,5 |
| 3 | Старший: касир, інспектор, табельник; друкарка 1 категорії, секретар-друкарка, експедитор, архіваріус, калькулятор, адміністратор; завідувач камери сховуТоварознавець 1-ї категоріїТоварознавець 2-ї категорії | 1,4 - 1,51,51,4 |
| 4 | Касир, інспектор, табельник, друкарка II категорії, експедитор, діловод, обліковецьТоварознавець  | 1,2 – 1,41,3 |
| 5 | Прибиральник виробничих приміщень, двірник, ліфтер | 1,1 – 1,2 |
| 6 | Прибиральник службових приміщень, сторож, контролер, кур’єр, швейцар  | 1,0 |

У випадку відсутності у таблиці найменування окремих професій коефіцієнти співвідношення встановлюються підприємством самостійно.

**Міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення годинних тарифних ставок робітників**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Розряд** | **І** | **II** | **III** | **IV** | **V** | **VI** | **VII** | **VIII** |
| **Коефіцієнт** | **1** | **1,1** | **1,35** | **1,5** | **1,7** | **2,0** | **2,2** | **2,4** |

*Примітка:*

Тарифна ставка робітника 1 розряду, яка прийнята за одиницю, складає 120 відсотків від розміру прожиткового мінімуму на працездатну особу, встановленого законодавством України, з перемноженням отриманої величини на регіональний коефіцієнт 1,15.

Для працюючих окремих видів підприємств, виробництв, які не увійшли до сфери дії вищевказаної Угоди, характер діяльності яких співпадає з галузями економіки області, де діють свої галузеві угоди, рекомендується застосовувати тарифні коефіцієнти, що передбачені угодами цих галузей.

Для окремих груп працівників, що виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі) тарифні коефіцієнти рекомендується встановлювати у колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених відповідними галузевими угодами за належністю.

Додаток № 2

**Мінімальні коефіцієнти міжпосадових окладів керівників,**

**професіоналів і фахівців підприємств виробничої сфери.**

|  |  |
| --- | --- |
| Найменування посад | **Коефіцієнти до посадового окладу техніка (без категорії)** |
| **Директор**\* (генеральний директор, інший керівник) | 3,5 – 4,5 (або за контрактом) |
| **Головний** інженер, технічний директор, перший заступник директора | 2,8 – 3,0 |
| **Заступник** директора  | 2,3 – 3,0 |
| **Помічник** директора | 1,8 – 1,9 |
| **Головні:** Бухгалтер, механік, енергетик, технолог, конструктор, архітектор, начальник виробництва | 2,1 – 2,2 |
| **Начальники** **відділів:**а) виробничого, технічного, конструкторського, технологічного, технічного контролю, охорони праці;б) фінансового, охорони навколишнього середовища, юридичного, збуту (маркетингу), кадрів (персоналу), зовнішньої кооперації, матеріально-технічного постачання | 2,0 – 2,11,9 – 2,0 |
| **Інженери** (конструктор, технолог, енергетик, художник-конструктор); інженери (з організації та нормування праці, з охорони праці); інженери усіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, психолог, соціолог тощо:– провідні– 1 категорії– 2 категорії– 3 категорії– без категорії | 1,81,61,51,41,3 |
| **Техніки** усіх спеціальностей:– 1 категорії– 2 категорії– без категорії\* | 1,21,11,0 |
| **Менеджер** (управитель): з персоналу, з реклами, зі збуту, з логістики, зі зв’язків з громадськістю, із зовнішньоекономічної діяльності | 1,4 – 1,6 |

Рекомендується в колективних договорах підприємств мінімальний діапазон співвідношення між сусідніми кваліфікаційними групами встановити в розмірі 10 – 12 відсотків. (див. коефіцієнти за посадою «технік», як приклад).

Розмір посадового окладу «молодшого наукового співробітника» рекомендується встановлювати не нижче окладу «інженера-технолога» (без категорії).

Посадовий оклад головного бухгалтера у випадку його керівництва з питань фінансово-економічної роботи, бухгалтерського обліку руху матеріальних ресурсів, розрахунку заробітної плати, може встановлюватись на рівні окладу заступника директора.

При введені на підприємстві будь-яких інших найменувань посад, не передбачених даною схемою, пропонуємо керуватись найменуваннями посад згідно чинного «Класифікатора професій ДК 003: 2010» (зі змінами і доповненнями).

У випадку відсутності у наведеній схемі будь яких посад мінімальні коефіцієнти визначаються підприємством самостійно у межах запропонованих співвідношень за аналогічними посадами.

 Додаток № 3

**Перелік**

**видів та мінімальних розмірів доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів та посадових окладів працівників підприємств, установ та організацій, які мають міжгалузевий характер, рекомендованих для встановлення в колективних договорах**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | **Назва доплат та надбавок** | **Розміри доплат та надбавок** |
| **1** | **2** | **3** |
| **Доплати:** |
| 1. | За суміщення професій (посад) | доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами та визначаються наявністю економії по тарифним ставкам та окладам суміщених посад працівників |
| 2. | За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт | доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами та визначаються наявністю економії по тарифним ставкам та окладам, які могли б виплачуватися за умови збереження нормативної чисельності працівників |
| 3. | За виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника | до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) тимчасово відсутнього працівника |
| 4. | За роботу у важких та шкідливих, а також особливо шкідливих та особливо важких умовах праці  | за роботу у важких та шкідливих умовах праці – від 4,8 до 12 відсотків; за роботу у особливо важких, особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 або 24 відсотка тарифної ставки (окладу) |
| 5. | За інтенсивність праці | до 50 відсотків тарифної ставки (окладу) |
| 6. | На період освоєння нових норм трудових затрат | підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків; підвищення тарифних ставок до 10 відсотків |
| 7. | За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи) | доплата диференціюється в залежності від чисельності робочих в бригаді (до 10, від 10 до 25, більше 25 осіб) в межах від15 до 35 відсотків тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим (якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб) встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру |
| 8. | За роботу у вечірній час - з 18 до 22 годин (при багатозмінному режимі роботи); За роботу у нічний час | 20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час Не менше 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час  |
| 9.  | За наставництво | не менш 20 відсотків тарифної ставки (місячного посадового окладу) |
| **Надбавки:** |
| 1. | За високу професійну майстерність | диференційовані надбавки за тарифними ставками (окладами) робітників: III розряду – 12 відсотків; IV розряду – 16 відсотків; V розряду – 20 відсотків; VI и більш високих розрядів – 24 відсотків тарифної ставки (окладу) |
| 2. | За класність водіям легкових та вантажних автомобілів, автобусів, машиністам локомотивів та моторно-вагонного рухомого складу | водіям (машиністам) 2-го класу – 10 відсотків; 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм (машиністом) час  |
| 3. | За високі досягнення в роботі. За виконання особливо важливої роботи на визначений строк | до 50 відсотків посадового окладу |
| 4. | 3а володіння та використання іноземної мовиЗа наукову ступінь:– доктора наук– кандидата наукЗа почесне або спортивне звання | 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки);20 відсотків посадового окладу; 15 відсотків посадового окладу;20 відсотків посадового окладу (ставки).Доплати здійснюються в разі, якщо діяльність працівника за профілем співпадає з наявністю ступеню, почесного або спортивного звання |

*Примітка:*конкретні розміри доплат та надбавок встановлюються у колективних договорах з визначенням порядку їх призначення (зняття).