



ПРЕЗИДІЯ

ПОСТАНОВА

05.10.2017

м. Київ

№ П-10-4

Про позицію ФПУ щодо нової Генеральної угоди на новий строк

На виконання постанови Президії ФПУ від 17.08.2017 № П-10-2-г «Про деякі питання утворення Спільного представницького органу об'єднань профспілок на національному рівні» Федерація профспілок України ініціювала створення нового Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні. 8 вересня 2017 року було укладено Угоду про створення СПО об'єднань профспілок на національному рівні (додаток 1).

Відповідно до статті 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» будь-яка із сторін не раніш як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди може ініціювати початок переговорів.

Профспілкова сторона має сформулювати свої пропозиції щодо порядку ведення переговорів та визначити основні завдання проекту Угоди на новий строк. Федерацією профспілок України розпочато підготовчу роботу до колективних переговорів з укладення Генеральної угоди.

Враховуючи вищевикладене, Президія Федерації професійних спілок України

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Схвалити проект Декларації цілей і завдань профспілкової сторони на консультації та переговори з укладення Генеральної угоди на новий строк з повноважними представниками Кабінету Міністрів України і СПО об'єднань організацій роботодавців (додаток 2).

2. Керівництву ФПУ внести на розгляд найближчого засідання СПО об'єднань профспілок пропозицію ФПУ щодо укладення нової Генеральної угоди на трирічний строк (2018–2020 рр.).

3. Представникам ФПУ разом з іншими членами Робочої комісії СПО об'єднань профспілок невідкладно розпочати роботу над проектом Генеральної угоди на новий строк з урахуванням завдань, визначених Стратегією діяльності ФПУ на 2016–2021 роки «Європейський вибір», рішень Ради і Президії ФПУ щодо посилення захисту

трудоу, соціальних та економічних прав й інтересів працівників в умовах реформ та внести проект Угоди на розгляд СПО об'єднань профспілок.

4. Делегувати на посаду першого заступника Голови СПО об'єднань профспілок Шубіна О.О., заступника Голови ФПУ (відповідно до п. 5 Угоди про утворення СПО об'єднань профспілок від 8 вересня 2017 року).

5. Рекомендувати членським організаціям ФПУ:

5.1. Провести у визначений СПО об'єднань профспілок термін обговорення проекту Генеральної угоди з метою збору та узагальнення пропозицій для подальшого вдосконалення проекту Угоди та використання Робочою комісією об'єднань профспілок аргументів в процесі ведення колективних переговорів.

5.2. Провести протягом жовтня-грудня колективні переговори щодо укладення галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів, внесення змін і доповнень до них, спираючись на основні завдання колдоговірної роботи на 2018 рік (додаток 3) та Декларацію цілей і завдань профспілкової сторони на консультації та переговори з укладення Генеральної угоди на новий строк .

5.3. Під час підбиття підсумків виконання положень генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, а також колективних договорів – на зборах трудових колективів, запровадити публічне звітування сторін.

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

Голова ФПУ



Г.В. Осовий



Додаток
до постанови Президії ФПУ
від 03.10.2017 № П-10-4

Інформація

про утворення Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» та з метою ініціювання колективних переговорів з укладення Генеральної угоди на новий строк **8 вересня 2017 року** репрезентативні всеукраїнські об'єднання профспілок на національному рівні підписали Угоду про утворення Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (далі – Угода).

Зазначену Угоду підписали п'ять із шести репрезентативних профоб'єднань: Федерація профспілок України, Федерація профспілок транспортників України, Об'єднання всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність», Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок, Федерація профспілок працівників малого та середнього підприємництва України.

Конфедерація вільних профспілок України, незважаючи на попереднє підтвердження своєї готовності до створення нового спільного представницького органу об'єднань профспілок та участь у підготовчій роботі, визначила свою позицію лише 27 вересня 2017 року та підтвердила входження до складу СПО відповідним рішенням.

Таким чином, вперше у складі СПО об'єднань профспілок представлені всі репрезентативні профоб'єднання на національному рівні.

Відповідно до Угоди Головою СПО об'єднань профспілок за посадою є керівник всеукраїнського репрезентативного профспілкового об'єднання, який представляє найчисельніше об'єднання профспілок на національному рівні.

Керівники об'єднань профспілок за посадою є заступниками Голови СПО об'єднань профспілок.

Перший заступник Голови СПО об'єднань профспілок делегується від найчисельнішого репрезентативного об'єднання профспілок на національному рівні.

Із загальної чисельності 61 члена СПО об'єднань профспілок квота ФПУ складає 48 осіб. Персональний склад представників ФПУ у складі СПО визначено постановою Президії ФПУ від 17.08.2017 № П-10-2 «Про деякі питання утворення Спільного представницького органу об'єднань профспілок на національному рівні».



Проект

Декларація цілей і завдань профспілкової сторони на консультації та колективні переговори з укладення Генеральної угоди на новий строк

Генеральна угода має ґрунтуватись на усвідомленні соціальними партнерами необхідності: забезпечення продуктивної зайнятості та достатньої кількості робочих місць з гідними умовами праці; справедливого розподілу результатів праці, ліквідації бідності серед працюючих; забезпечення сталого розвитку економіки та розвитку трудового потенціалу; створення безпечних та здорових умов праці, безумовного виконання норм законодавства про працю; забезпечення гендерної рівності та заборони дискримінації; реалізації прав й інтересів працівників, членів їх сімей у сфері соціального захисту та страхування; дотримання права молоді на доступну якісну освіту, перше робоче місце, житло, підтримку ветеранів праці.

Генеральна угода, що укладається на трирічний період, ставить за мету реалізацію наступних **цілей і завдань**:

З питань оплати праці

Створення конкурентних умов для попиту на робочу силу в національній економіці задля зменшення трудової міграції та реінтеграції українських працівників.

Підвищення рівня **оплати праці кваліфікованих** працівників до рівня країн ЄС, що межують з Україною, – **500 євро**.

Впровадження європейських стандартів гідного життя працівників та членів їхніх сімей, що ґрунтуються на справедливому розподілі результатів праці, усуненні необґрунтованої диференціації заробітних плат та знеціненні кваліфікованої праці, насамперед шляхом:

- встановлення розміру **мінімальної заробітної плати**, як плати за просту некваліфіковану працю, що дорівнює **фактичному прожитковому мінімуму** для працездатних осіб з урахуванням сімейної складової (відповідно до Європейської соціальної хартії (переглянутої), Конвенцій та Рекомендацій МОП) та забезпечення її зростання протягом року **не нижче, ніж на прогнозний рівень інфляції**;

- встановлення **розміру посадового окладу** (тарифної ставки) працівника (робітника) I тарифного розряду на рівні, що перевищує розмір **мінімальної заробітної плати, скорегованої не менш ніж на прогнозний рівень інфляції**;

- забезпечення випереджаючих **темпів зростання реальної заробітної плати** порівняно з темпами росту ВВП і продуктивності праці з метою **ліквідації диспропорцій** в оплаті праці, яка виникла в кризові **2014–2015 роки**, та для **стимулювання споживчого попиту** й економічного зростання;

- запровадження одноразової **компенсації** працівникам за «заморожену» заробітну плату та інфляційне її знецінення;

- реформування системи **оплати праці працівників бюджетної сфери** з метою підвищення зарплат до рівня **середньої у промисловості**;

- підвищення **вдвічі базових нормативів**, які застосовуються при **індексації заробітної плати**, компенсації за її затримку і звільнення частини доходу від оподаткування;

- встановлення правового та економічного механізмів захисту працівників у випадку затримки заробітної плати, а також **створення Гарантійної установи** для задоволення грошових вимог найманих працівників у разі неплатоспроможності роботодавця.

З питань охорони та умов праці

- гармонізація законодавства України про охорону праці з директивами ЄС для підвищення рівня захисту, безпеки і здоров'я працівників, не допускаючи будь-якого зниження у рівнях досягнутого захисту, зокрема визначених у чинних нормативно-правових актах з охорони праці (*відповідно до преамбули рамкової директиви ЄС №89/391*);

- недопущення зниження рівня захисту, безпеки і здоров'я працівників внаслідок не обґрунтованого скасування нормативно-правових актів з питань охорони праці без узгодження із сторонами соціального діалогу в порушення статті 28 Закону України «Про охорону праці»;

- здійснення дієвого державного нагляду (*відповідно до Конвенцій МОП №81 та №129*) та **громадського контролю** профспілок за додержанням законодавства про охорону праці й забезпечення гарантій прав працівників у цій сфері;

- забезпечення виконання Кабінетом Міністрів України, міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади повноважень у галузі охорони праці згідно із статтями 32 та 33 Закону України «Про охорону праці» та створення в апараті цих органів відповідних структурних підрозділів;

- забезпечення реалізації **права працівників на охорону праці** та соціальний захист **на кожному підприємстві** відповідно до національного законодавства та міжнародних актів, ратифікованих Україною і передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом;

- **проведення щорічного навчання 15-20 тис. представників** роботодавців, профспілок, органів виконавчої влади і місцевого самоврядування з **охорони праці**;

- забезпечення проведення консультацій між роботодавцями та профспілками під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях (*забезпечення виконання 9-го принципу державної політики з охорони праці ст.4 Закону України «Про охорону праці»*);

- формування середньострокового **Національного плану дій на 2018–2020 роки** щодо забезпечення безпечних умов праці, захисту життя і здоров'я працівників;

- реалізація заходів, які забезпечать ратифікацію **конвенцій МОП № 121, 152, 167, 187 та Конвенцію 2006 року про працю в морському судноплаванні** (на виконання Україною Статуту МОП);

- розроблення та впровадження законодавчих механізмів економічної заінтересованості бізнесу у **підвищенні рівня забезпечення охорони здоров'я**, зокрема запровадження для роботодавців додаткових ставок ЄСВ по Списку № 1 – 15 % та Списку № 2 – 7%;

- впровадження **міжнародних стандартів з менеджменту безпеки і гігієни праці**, використання кращих європейських практик та досвіду;
- реалізація додаткових **профілактичних заходів для працюючих віком 55+** внаслідок «старіння» трудового потенціалу через подовження строку виходу на пенсію за віком (за європейським досвідом та програмами).

З питань економічного розвитку, збереження робочих місць та питань зайнятості

Для створення нових легальних робочих місць, оновлення системи підготовки кадрів для промисловості, забезпечення балансу трудових ресурсів (впровадження прогнозу та стратегічного планування на ринку праці) та сучасної, конкурентоздатної економіки необхідно:

- **збереження трудового потенціалу при створенні об'єднаних територіальних громад** та поглиблення соціального діалогу з метою збереження соціальної інфраструктури та залучення інвестицій;
- ліквідувати негативні явища на ринку праці, які виникли в кризові 2014–2015 роки, забезпечити зростання рівня зайнятості до **70%** та скорочення рівня безробіття до **5%**;
- підвищити конкурентоздатність національної економіки, **забезпечити щорічні темпи росту ВВП на рівні 5%**;
- ліквідувати нелегальну та тіншову економіку, а також легалізувати **трудові відносини** – зменшити обсяги зайнятості у неформальному секторі економіки, що визначається за методологією МОП на **20% щороку**;
- забезпечувати при проведенні приватизації державних підприємств, що мають стратегічне значення, збереження основного виду діяльності підприємства та дотримання трудових прав працівників;
- впровадити **Стратегію розвитку промисловості**, стратегії розвитку окремих галузей, стимулювати експортний потенціал країни;
- забезпечити умови для **збереження та розвитку трудового потенціалу, підвищення його якості через професійний розвиток, інвестиції у людину праці** для здобуття кваліфікації, яка відповідає сучасним потребам ринку праці, в тому числі **при створенні об'єднаних територіальних громад** та поглиблення соціального діалогу в умовах проведення децентралізації з метою збереження соціальної інфраструктури та залучення інвестицій.

З питань соціального захисту і соціальних гарантій

- встановлення розміру прожиткового мінімуму відповідно до Закону України «Про прожитковий мінімум» на **оновлених наборах продуктів харчування**, непродовольчих товарів і послуг;
- удосконалення **методології визначення прожиткового мінімуму**, включення до розрахунку його розміру витрат на забезпечення житлом, медичне обслуговування та освіти, відповідно до **ратифікованої Конвенції МОП № 117**;
- **зупинення необґрунтованого зростання цін і тарифів для населення** за рахунок ефективної державної політики та **залучення громадськості до контролю за встановленнями цін та тарифів**.

Забезпечення повноцінного соціального захисту застрахованих осіб у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування шляхом:

- встановлення мінімальних розмірів страхових виплат на рівні не нижче прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом;
- забезпечення імплементації Конвенції № 102 у вітчизняному законодавстві в повному обсязі;
- відновлення часткового фінансування санаторно-курортного лікування застрахованих осіб і членів їх сімей за рахунок коштів соціального страхування;
- запровадження загальнообов'язкового державного медичного соціального страхування;
- посилення соціального діалогу у сфері соціального страхування, підвищення ефективності тристороннього управління фондами соціального страхування, встановлення обґрунтованих розмірів єдиного соціального внеску, забезпечення цільового використання страхових коштів тощо.

Забезпечення встановлення справедливого і належного рівня пенсійного забезпечення шляхом:

- вжиття заходів для збільшення надходжень до Пенсійного фонду України;
- підвищення рівня мінімальної пенсії за віком до рівня не нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;
- забезпечення однакового порядку визначення розмірів пенсій незалежно від року виходу на пенсію;
- більш тісної залежності розмірів пенсій від тривалості страхового стажу та заробітку, забезпечення належного підвищення пенсій, зростання коефіцієнта заміщення в солідарній пенсійній системі (до 60%);
- запровадження професійних пенсійних систем для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, на інших роботах, виконання яких призводить до втрати працездатності (працівників охорони здоров'я, освіти та інших).

Соціальний захист молодих працівників та студентської молоді:

- створення сприятливих умов для щорічного оздоровлення не менше 300 тисяч дітей працівників підприємств, установ і організацій, повернення коштів фонду соціального страхування на дитяче оздоровлення та фінансування його місцевими бюджетами задля зниження батьківської плати за дитячу путівку;
- сприяння руховій активності, здоровому способу життя, розвитку масової фізичної культури і спорту через доступність спортивних споруд для членів профспілок та їхніх дітей, як запоруки збереження їхнього здоров'я;
- забезпечення студентів академічними стипендіями у розмірі не менше фактичного прожиткового мінімуму;
- забезпечення профорієнтації молоді й першим робочим місцем для них;
- сприяння забезпеченню молоді житлом через реалізацію Державної програми шляхом надання пільгових довготермінових кредитів (за ставкою кредитування не вище 3%) та компенсації відсоткової ставки комерційних банків

молодим сім'ям і самотнім молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) та придбання житла, забезпечивши щорічно 6 тис. сімей квартирами.

З питань соціального діалогу

Збалансування інтересів сторін соціального діалогу з метою досягнення максимальної результативності домовленостей здійснюватиметься шляхом:

- забезпечення участі **соціальних партнерів у законотворчій роботі** з питань формування та реалізації державної соціальної, економічної, цінової політики і трудових відносин;

- **відстоювання профспілкової позиції** з питань формування та реалізації державної соціальної, економічної політики, регулювання трудових відносин під час засідань Кабінету Міністрів України та Урядових комітетів;

- вжиття заходів щодо безперервності роботи органів соціального діалогу на національному рівні та забезпечення **своєчасного проведення консультацій сторін на всіх стадіях бюджетного процесу**, а також **обов'язкового надання Урядом проекту Державного бюджету** для висловлення пропозицій і зауважень;

- забезпечення створення **галузевих (міжгалузевих) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних рад**;

- підвищення культури ведення соціального діалогу шляхом практичного втілення європейського зразка з врахуванням національних особливостей;

- максимального **дотримання та виконання** взятих сторонами соціального діалогу **зобов'язань та недопущення ухвалення** нормативно-правових актів з питань, що стосується прав працівників **без попереднього погодження сторонами соціального діалогу**;

- запровадження спільно зі сторонами соціального діалогу **єдиних строків проведення колективних переговорів** як з укладення Генеральної угоди, так і галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів;

- **публічного звітування сторін за виконання** взятих на себе зобов'язань за колективними договорами, угодами; оприлюднення текстів колективних договорів, угод;

- запровадження **законодавчих механізмів поширення галузевих (міжгалузевих) угод**, та преференцій для членів профспілки від укладеного колективного договору.



Додаток 3

до постанови Президії ФПУ

від 05.10.2017 № П-10-4

Основні завдання колективно-договірної роботи на 2018 рік

І. 3 питань конкурентоздатності національного виробника та забезпечення зростання зайнятості

1. Передбачення обсягів професійного навчання працівників та загальні витрати на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері, що дає можливість підвищувати їх професійний рівень, а також передбачення строків та розмірів витрат на професійну підготовку/перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників.

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

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

- за наявності вакансій надавати переважне право на переведення на них вивільнюваних працівників за наявності у них спеціальності та відповідної кваліфікації;

- виконувати власними силами обсяг робіт, що виконуються сторонніми організаціями, за умов економічної доцільності;

- скорочувати до мінімуму понаднормові роботи (суміщення професій);

- за можливістю, відмовлятися від укладення строкових договорів, сумісництва, прийому працівників на тимчасову роботу, безпідставного переведення із безстрокових трудових договорів на контракт тощо.

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

4. Заборона використання на підприємстві нелегальної праці без укладення офіційних трудових договорів, підміни трудових договорів цивільно-правовими та іншими угодами, виплати заробітної плати в обхід порядку, встановленого законодавством та колективним договором. Передбачення положень щодо невикористання аутсорсингу (залучення до виконання робіт сторонніх працівників, які не входять до штату підприємства), а у разі його наявності вимагати від роботодавців:

- погодження з виборним органом первинної профспілкової організації;

- економічного обґрунтування необхідності застосування аутсорсингу;

- розробки порядку щодо рівних умов для залучених та штатних працівників.

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

6. 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 та/або відновлення платоспроможності (зокрема, формування та виконання фінансових планів, дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників) тощо.

II. З питань оплати праці

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

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

Передбачення конкретних заходів для погашення зарплатної заборгованості, що утворилася на момент укладення колективного договору (угоди).

3. Визначення мінімальних розмірів ставок (окладів) за галузевим принципом, міжпосадових, міжрозрядних співвідношень та конкретних строків і умов їх підвищення.

4. Проведення обов'язкового погодження з профспілкою в разі намірів роботодавця змінити існуючу на підприємстві систему оплати праці. У разі застосування на підприємствах, організаціях небюджетної сфери альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду, визначеної генеральною, галузевою (міжгалузевою) угодою. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку залучати представників профспілок.

5. Передбачення положень щодо системи стимулювання праці, гарантійних та компенсаційних виплат, затвердження переліку і розмірів доплат, надбавок, компенсаційних та інших виплат.

6. Визначення переліку надбавок, доплат, премій і винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, які не враховуються при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру.

7. Забезпечення диференціації в оплаті праці працівників установ та організацій, що належать до бюджетної сфери, в залежності від кваліфікації та посади.

III. З питань умов та охорони праці

1. Забезпечення працівникам соціальних гарантій, компенсацій і пільг у галузі охорони праці: безоплатне забезпечення спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, мийними знешкочувальними засобами, надання пільг та компенсацій за важкі та шкідливі умови праці тощо, на рівні, не нижчому за передбачений законодавством та встановлення (за домовленістю) додаткових умов і виплат за рахунок роботодавця.

2. Розроблення за участю сторін колективного договору на основі якісного проведення атестації робочих місць за умовами праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначення необхідних обсягів та джерел фінансування зазначених заходів, забезпечення їх реалізації.

При цьому слід максимально зосереджувати увагу на розробці і фінансуванні заходів (проектів), реалізація яких забезпечує повне або часткове усунення важких і шкідливих факторів виробництва, а також основних причин (на основі відповідного вивчення) нещасних випадків і професійних захворювань.

Для забезпечення реалізації цих заходів слід передбачати необхідний обсяг фінансування (за попереднім розрахунком) для забезпечення виконання всіх зобов'язань роботодавця, визначених законодавством про охорону праці, в тому числі соціальних гарантій, компенсацій і пільг у галузі охорони праці, поліпшення умов праці, медичного обслуговування працівників, навчання з питань охорони праці, заходів щодо підвищення існуючого рівня безпеки праці або приведення його у відповідність з вимогами нормативно-правових актів (вимоги безпеки до машин, механізмів тощо), але не менш ніж передбачено статтею 19 Закону України «Про охорону праці» (0,5% від фонду оплати праці за попередній рік). При цьому слід враховувати норми статті 162 КЗОТ, в якій зазначено, що для проведення заходів з охорони праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витратити ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється. З метою економічної заінтересованості роботодавця у поліпшенні умов і охорони праці передбачено, що відповідні витрати відносяться на витрати підприємства.

3. Забезпечення розроблення та реалізації заходів з поліпшення умов праці, своєчасного та якісного проведення атестації робочих місць за умовами праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вжиття заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів.

4. Організація якісного навчання з питань охорони праці як посадових осіб, так і працівників та їх представників, що є визнаним ефективним заходом профілактики виробничого травматизму та аварій (зниження рівня організаційних причин у настанні нещасних випадків та аварій на виробництві).

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.

5. Забезпечення медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; контроль стану здоров'я працівників і виконання роботодавцем (власником) оздоровчих заходів та рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників відповідно до вимог статті 17 Закону України «Про охорону праці» та пункту 3.7 Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 р. № 246 і зареєстрованого в Мін'юсті 23 липня 2007 р. за № 846/14113.

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

Забезпечення гарантій діяльності представників профспілкової організацій щодо здійснення громадського контролю за додержанням роботодавцями законодавства про працю, охорону праці, реалізації і фінансування комплексних заходів, виконання умов колективного договору тощо, зокрема:

- забезпечення роботодавцем безперешкодного доступу представників профспілок з питань охорони праці до робочих місць членів профспілки, інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці та відповідних документів підприємства, співпраці з профспілками посадових осіб роботодавця та інформування про результати такої роботи представників профспілок з питань охорони праці;

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

- обрання профспілкових активістів з числа членів виборних органів профспілкових організацій для проходження ними відповідного навчання та виконання повноважень громадських інспекторів праці;

- щодо участі роботодавця у фінансуванні діяльності профспілкової інспекції праці та надання додаткової оплачуваної відпустки не менше шести календарних днів (за рахунок роботодавця) представникам профспілок для профспілкового навчання з контролю за дотриманням чинного трудового законодавства, у тому числі з питань охорони праці;

- розгляд не рідше одного разу на півріччя на засіданні профспілкового комітету питання щодо стану додержання законодавства про працю на підприємстві;

- розгляд роботодавцями подань інспекторів праці профспілки, контроль за їх виконанням, доведення до членів профспілкової організації інформації про результати перевірок, виявлені порушення та вжиті заходи щодо їх усунення.

V. З питань соціального захисту працюючих

1. Надання роботодавцем матеріальної допомоги працівникам:

- на оздоровлення, у разі смерті/ народження, одруження;
- на часткове покриття витрат на житло, зруйноване в зоні бойових дій АТО, пожежею, стихією тощо;

- на комунальні послуги, малозабезпеченим сім'ям, сім'ям з дітьми, дітям батьки (опікуни) яких загинули (стали інвалідами) під час бойових дій в зоні АТО, або прирівняні до учасників бойових дій, на придбання шкільного одягу, взуття, підручників;

- жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох- або шестирічного віку;

- які мають статус ветеранів війни, афганців, учасників бойових дій, громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторам аварії на ЧАЕС, учасникам АТО;

- при виході на пенсію, ветеранам підприємства та малозабезпеченим пенсіонерам для придбання продуктів харчування, лікування, а також для ремонту житла, оздоровлення, придбання палива.

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

3. Підтримка сімей, які втратили одного з батьків, або опікунів чи піклувальників дітей, у т.ч. під час АТО, а також багатодітних сімей.

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

5. Здійснення профспівковою організацією контролю за нарахуванням і сплатою адміністрацією підприємства єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за осіб, які працюють на підприємстві. Зобов'язання роботодавця надання працівникам щомісячного підтвердження, у тому числі у письмовій формі, про сплату єдиного соціального внеску.

Обґрунтування: Відповідно до законодавства у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування всі види матеріального забезпечення та соціальних послуг надаються лише за умови сплати єдиного соціального внеску. Тому, профспівкам необхідно здійснювати постійний контроль за сплатою єдиного внеску до фондів соціального страхування, в т.ч. Пенсійного фонду.

Відповідно до чинного законодавства працівник (застрахована особа) має право отримувати від роботодавця (страхувальника) підтвердження про сплату страхових внесків. При цьому, для здійснення працівником контролю та своєчасного реагування на можливі порушення з боку роботодавця щодо сплати єдиного соціального внеску, а також розміру заробітної плати, на яку нараховано зазначений внесок, доцільно передбачити у колективному договорі норми щодо регулярного підтвердження роботодавцем усім працівникам про сплату за них єдиного соціального внеску

6. Зобов'язання роботодавця збереження первинних документів про стаж, заробітну плату та інші підстави, які дають право працівникам на пенсійне забезпечення, в тому числі на пільгових умовах.

Обґрунтування: чинне законодавство у сфері пенсійного забезпечення визначає випадки обов'язкового підтвердження стажу та заробітної плати працівника первинними документами. Проте, в окремих випадках, через незбереження з вини роботодавця зазначених даних працівник не може реалізувати своє право на підвищення розміру пенсії або на призначення пенсії. Для уникнення зазначених обставин у колективному договорі необхідно передбачити зобов'язання роботодавця на збереження документів, необхідних для призначення пенсії.

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

8. Організація роботи комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства, установи, організації та підвищення її ролі у вирішенні питань

захисту прав застрахованих осіб і членів їх сімей на страхові виплати та отримання якісних страхових послуг.

9. Включення положень, що забезпечують рівні права та можливості чоловіків та жінок, зокрема передбачати:

- покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;

- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

- усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Обґрунтування: у відповідності до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV

VI. 3 питань молодіжної політики

1. Організація й координація навчання, підвищення кваліфікації молодих профспілкових кадрів та активу, розвиток мережі навчальних і навчально-методичних закладів ФПУ із визначенням джерел фінансування та сум витрат.

2. Залучення молоді до членства у профспілці, участі в органайзингових кампаніях та роботі профкому.

3. Сприяння професійній адаптації молодих працівників, формування резерву кадрів, призначення молодих спеціалістів на відповідальні посади, відновлення інституту наставництва.

4. Створення умов для підвищення кваліфікації та загальноосвітнього рівня молоді без відриву від виробництва.

5. Сприяння здобуттю молоддю вищої освіти або другої вищої освіти відповідно до спеціалізації підприємства, установи, організації.

6. Створення умов для підвищення загальнокультурного рівня працівників та їх оздоровлення.