



**ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПЛОК УКРАЇНИ
(ФПУ)**

ПРЕЗИДІЯ

ПОСТАНОВА

16.11.2021

Київ

№ П4/6

**Про підсумки Всеукраїнського
конкурсу на кращий колективний
договір за 2019-2020 роки та завдання
колдоговірної роботи на 2022 рік**

Відповідно до Положення про Всеукраїнський конкурс на кращий колективний договір від 05.03.2019 № П-18-18, зі змінами, внесеними постановою Президії ФПУ від 20.04.2021 № П-34-5, (далі – Положення) та з метою поширення кращого досвіду колективно-договірної роботи, посилення конструктивної взаємодії профспілкових організацій і роботодавців щодо забезпечення трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників, у 2021 році підбиваються підсумки Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір (далі – Всеукраїнський конкурс) за 2019–2020 роки.

Організаційним комітетом з проведення Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір (далі – Оргкомітет) здійснено підготовку матеріалів, наданих всеукраїнськими галузевими профспілками, звертаючи увагу на положення колективних договорів, спрямованих на збереження робочих місць, заробітної плати, безпеку та охорону праці, соціальний захист працівників у період запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19. За результатами проведеної роботи визнано такими, що відповідають умовам та критеріям, визначеним п. 3.13 Положення, 16 із 18 поданих колективних договорів у межах встановлених квот. Водночас, членами Оргкомітету прийнято рішення рекомендувати Президії ФПУ як виключення, поза чисельністю встановлених квот, визнати ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» переможцем у категорії «Кращий колективний договір у виробничій сфері», враховуючи ведення успішної економічної діяльності в зоні АТО (ООС).

Крім того, враховуючи практику повторної (підряд) участі в конкурсі деяких підприємств, Оргкомітет визнав за необхідне ініціювати внесення змін до Положення про конкурс у частині встановлення більш високих критеріїв до номінантів, які претендують на переможця конкурсу вдруге поспіль.

Доводиться констатувати, що останнім часом спостерігається стійка тенденція до зменшення кількості колективних договорів. Так, за офіційними

даними Державної служби статистики України, у 2020 році укладено 51125 колективних договорів, що складає 99,4% порівняно з 2019 роком (було укладено 51408). При цьому кількість працівників, охоплених колективними договорами в 2020 році, становить 5367,5 тис. осіб, що складає 97,4% проти 2019 року.

Тому у рішеннях виборних органів ФПУ акцентується увага на посилення колективно-договірної роботи та підвищення її ефективності для забезпечення захисту інтересів працівників. Зокрема Стратегією діяльності Федерації профспілок України на 2021–2026 рр. «Час дій та якісних змін» для членських організацій поставлено завдання упровадження політики корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах через систему колективних договорів та угод, у тому числі шляхом відповідального ставлення роботодавця до інтересів працівників та членів їхніх сімей з метою гармонійного співіснування та взаємодії.

На допомогу членським організаціям ФПУ та їхнім організаційним ланкам підготовлено рекомендації щодо Основних завдань колективно-договірної роботи на 2022 рік, які було обговорено на консультативній нараді з представниками членських організацій ФПУ.

Враховуючи вищевикладене, заслухавши інформацію заступника Голови ФПУ, голови Організаційного комітету Всеукраїнського конкурсу Шубіна О.О., розглянувши та обговоривши матеріали, рекомендовані Оргкомітетом (додатки 1,2,3), враховуючи пропозиції членських організацій ФПУ, Президія Федерації професійних спілок України

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Інформацію заступника Голови ФПУ, голови Організаційного комітету Всеукраїнського конкурсу Шубіна О.О. щодо підбиття підсумків конкурсу взяти до відома.

2. Визнати **переможцями** Всеукраїнського конкурсу такі підприємства, установи, організації та нагородити Знаком «За кращий колективний договір» у наступних номінаціях:

«Кращий колективний договір у виробничій сфері»

– Державне підприємство «Антонов», м. Київ (*Профспілка працівників авіабудування та машинобудування України*);

– Приватне акціонерне товариство «Комбінат «Придніпровський», м. Дніпро (*Профспілка працівників агропромислового комплексу України*);

– Державне підприємство «Сарнинське лісове господарство», м. Сарни Рівненської області (*Профспілка працівників лісового господарства України*);

– Приватне акціонерне товариство «Самбірський приладобудівний завод «Омега», м. Самбір Львівської області (*Профспілка машинобудівників та приладобудівників України*);

– Публічне акціонерне товариство «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь», м. Запоріжжя (*Профспілка трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України*);

– Акціонерне товариство «Фармак», м. Київ (*Профспілка працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України*).

«Кращий колективний договір у бюджетній сфері»

– Головне управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Луганській області, м. Северодонецьк Луганської області (*Профспілка працівників державних установ України*);

– Комунальний заклад «Запорізький обласний краєзнавчий музей», м. Запоріжжя (*Профспілка працівників культури України*).

«Кращий колективний договір у сфері послуг»

– Комунальне підприємство «Жовтоводський водоканал», м. Жовті Води Дніпропетровської області (*Профспілка працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України*);

– Дочірнє підприємство «Споживач» спільного підприємства «Дубровицький коопунівермаг» Дубровицької райспоживспілки, м. Дубровиця Рівненської області (*Профспілка працівників споживчої кооперації України*).

3. Визнати лауреатами конкурсу підприємства, установи, організації та нагородити Дипломом лауреата Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір в наступних номінаціях:

«Кращий колективний договір у виробничій сфері»

– Державне підприємство «Радомишльське лісомисливське господарство», м. Радомишль Житомирської області (*Профспілка працівників лісового господарства України*).

«Кращий колективний договір у бюджетній сфері»

– Бобровицьку міську раду, м. Бобровиця Ніжинського району Чернігівської області (*Профспілка працівників державних установ України*);

– Хмельницький обласний центр зайнятості, м. Хмельницький (*Профспілка працівників державних установ України*).

«Кращий колективний договір у сфері послуг»

– Державне підприємство «Житомирський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації», м. Житомир (*Профспілка машинобудівників та приладобудівників України*);

– Спілку споживчих товариств Кіровоградської області, м. Кропивницький (*Профспілка працівників споживчої кооперації України*).

4. Визнати переможцем Всеукраїнського конкурсу ПрАТ «Новокраматорський машинобудівний завод», м. Краматорськ Донецької області (*Профспілка працівників машинобудування та металообробки України*) у категорії «Кращий колективний договір у виробничій сфері» поза чисельністю квот, визначених п. 3.13. Положення, як виключення та з врахуванням ведення успішної економічної діяльності підприємством у зоні АТО (ООС), та нагородити Знаком «За кращий колективний договір».

5. Нагородити почесним знаком ФПУ «За розвиток соціального партнерства» керівників підприємств – переможців Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір у наступних номінаціях:

«Кращий колективний договір у виробничій сфері»

- Бичкова Сергія Андрійовича – генерального директора Державного підприємства «Антонов», м. Київ (*Профспілка працівників авіабудування та машинобудування України*);

- Костюка Володимира Григоровича – виконавчого директора Акціонерного товариства «Фармак», м. Київ (*Профспілка працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України*);

- Лехкобита Олега Володимировича – директора Державного підприємства «Сарнинське лісове господарство», м. Сарни Рівненської області (*Профспілка працівників лісового господарства України*);

- Макаренка Андрія Леонідовича – голову правління Приватного акціонерного товариства «Комбінат «Придніпровський», м. Дніпро (*Профспілка працівників агропромислового комплексу України*);

- Мироненка Олександра Григоровича – генерального директора Публічного акціонерного товариства «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь», м. Запоріжжя (*Профспілка трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України*);

- Протиняка Ігоря Стефановича – голову правління – генерального директора Приватного акціонерного товариства «Новокраматорський машинобудівний завод», м. Краматорськ Донецької області (*Профспілка працівників машинобудування та металообробки України*).

«Кращий колективний договір у бюджетній сфері»

- Пшика Михайла Володимировича – начальника, полковника служби цивільного захисту Головного управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Луганській області, м. Сєвєродонецьк Луганської області (*Профспілка працівників державних установ України*);

- Спіцина Юрія Павловича – директора Комунального закладу «Запорізький обласний краєзнавчий музей» Запорізької області, м. Запоріжжя (*Профспілка працівників культури України*).

«Кращий колективний договір у сфері послуг»

- Дашук Галину Володимирівну – директора Дочірнього підприємства «Споживач» Спільного підприємства «Дубровицький коопунівермаг» Дубровицької райспоживспілки, м. Дубровиця Рівненської області (*Профспілка працівників споживчої кооперації України*);

- Харитонову Олену Олегівну – директора Комунального підприємства «Жовтоводський водоканал», м. Жовті Води Дніпропетровської області (*Профспілка працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України*).

6. Провести нагородження переможців та лауреатів Всеукраїнського конкурсу 16 грудня 2021 року під час засідання Ради ФПУ.

Доручити Підприємству «Профінформ» підготувати спецвипуск газети «Профспілкові вісті» за підсумками Всеукраїнського конкурсу.

7. Внести до Положення про Всеукраїнський конкурс на кращий колективний договір, затвердженого постановою Президії ФПУ від 05.03.2019 № П-18-18, зі змінами, внесеними постановою Президії ФПУ від 20.04.2021 № П-34-5, такі зміни:

У Розділі III «Порядок визначення кращих колективних договорів та переможців у номінаціях»:

Пункт 3.3. доповнити підпунктом 3.3.2. такого змісту:

«3.3.2. Підприємство, що претендує на переможця конкурсу вдруге поспіль, повинно мати ріст показників до попереднього періоду, а саме:

- збільшення обсягів виробництва в натуральних одиницях;
- збільшення рівня середньомісячної заробітної плати до середнього рівня за видом економічної діяльності підприємства;
- протягом дії колективного договору не повинно бути суттєвого скорочення штатної чисельності працівників без погодження з трудовим колективом.» (порівняльна таблиця – додаток 4).

8. Схвалити Основні завдання колективно-договірної роботи на 2022 рік (при укладенні галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів) та домагатися їх реалізації при здійсненні колдоговірної кампанії, зокрема з врахуванням завдань, передбачених у Стратегії діяльності Федерації профспілок України на 2021–2026 рр. «Час дій та якісних змін» та положень Генеральної угоди на 2019–2021 роки (додаток 5).

9. Рекомендувати членським організаціям ФПУ:

9.1. Зосередити увагу на основних завданнях колективно-договірної роботи на 2022 рік, визначених у затверджених цією постановою рекомендаціях, під час проведення колективних переговорів щодо укладення галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів.

9.2. Вживати заходів для забезпечення виконання зобов'язань сторін, передбачених у колективних договорах та угодах відповідно до законодавства.

9.3. Розповсюдити Основні завдання колективно-договірної роботи на 2022 рік серед профспілкових організацій усіх рівнів, у тому числі шляхом розміщення на своїх сайтах.

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

Голова ФПУ



Григорій ОСОВИЙ

Надіслано: керівництву ФПУ, членським організаціям, АПСВТ, канцелярії.



Додаток 1

до постанови Президії ФПУ
від 16.11.2021 № П4/6

ПРОТОКОЛ № 4
засідання Організаційного комітету з проведення Всеукраїнського конкурсу
на кращий колективний договір

м.Київ

7 вересня 2021 року

Присутні:

Члени Організаційного комітету: Шубін О.О., Жугасевич Я.В. (Сметаніна О.Ф.),
Мицько М.В., Коваль В.М., Рябко О.І. (Оверковський Б.М.), Дуля О.О.,
Кулеша А.А.

Запрошені: Макогончук Л.І.

Члени секретаріату: Приходько В.І., Пилипчук О.Д., Артюхова Л.Т.

Головує:

Голова Організаційного комітету – Шубін О.О.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ

1. Про результати проведеного експертною радою аналізу колективних договорів, поданих на Всеукраїнський конкурс на кращий колективний договір у 2021 році.

2. Про розгляд додаткової інформації щодо виконання колективного договору Приватним акціонерним товариством «Новокраматорський машинобудівний завод», м. Краматорськ Донецької області, та виділення додаткової квоти «переможця конкурсу» для Профспілки працівників машинобудування та металообробки України.

3. Про визначення переможців та лауреатів Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір у 2021 році.

1. Про результати проведеного експертною радою аналізу колективних договорів, поданих на Всеукраїнський конкурс на кращий колективний договір у 2021 році.

СЛУХАЛИ: керівника Секретаріату Організаційного комітету Приходько В.І., яка поінформувала, що експертною радою конкурсу відповідно до Положення про проведення Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір (далі – Положення) здійснено перевірку дотримання номінантами умов участі в конкурсі, проведено аналіз колективних договорів та їх виконання, внесено пропозиції щодо переможців за кожною номінацією, виходячи з критеріїв, передбачених у п. 3.3.1 Положення (протокольне рішення експертної ради конкурсу від 12 серпня 2021 року).

Наразі на Всеукраїнський конкурс подано 18 колективних договорів від одинадцяти членських організацій ФПУ (перелік додається), в тому числі:

- у номінації «Кращий колективний договір у виробничій сфері» - 9 (профспілки працівників авіабудування та машинобудування - 1; агропромислового комплексу - 1; лісового господарства - 2; машинобудування та

металообробки – 2; машинобудівників та приладобудівників – 1; металургійної та гірничодобувної промисловості – 1; хімічних та нафтохімічних галузей промисловості – 1);

- у номінації «Кращий колективний договір у бюджетній сфері» - 4 (профспілки працівників державних установ - 3 та культури - 1);

- у номінації «Кращий колективний договір у сфері послуг» - 5 (профспілки працівників: житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення - 2; машинобудівників та приладобудівників – 1; споживчої кооперації - 2).

Експертна рада рекомендувала Оргкомітету конкурсу:

- прийняти до розгляду 16 поданих колективних договорів згідно з переліком, що відповідають умовам та критеріям, зазначених у пункті 2.1 та підпункті 3.3.1 Положення у категоріях:

- «Кращий колективний договір у виробничій сфері» – на звання переможців 6 колективних договорів (відповідно до Положення квота становить – 4 місця).

- «Кращий колективний договір у бюджетній сфері» – кількість колективних договорів на звання переможців складає 2 (Положенням визначено квоту – 3 місця);

- «Кращий колективний договір у сфері послуг» на звання переможців претендує 2 колективних договори (Положенням визначено квоту – 3 місця);

- визнати такими, що не відповідають умовам та критеріям, зазначеним у пункті 2.1 та підпункті 3.3.1 Положення, 2 поданих колективних договори та виключити їх з переліку учасників конкурсу:

- ПАТ «Енергомашспецсталь», м. Краматорськ Донецької області (Профспілка працівників машинобудування та металообробки України), підприємством не в повному обсязі виконано положення колективного договору, зокрема, в частині виробництва товарної продукції, її реалізації та не отримання прибутку, через що не забезпечило підвищення заробітної плати; виплата зарплати здійснювалася один раз на місяць, що є порушенням законодавчих строків; виконання заходів по покращенню стану охорони праці (видача спецодягу, інші заходи по покращенню стану охорони здоров'я) також часткове;

- КП «Водоканал» м. Запоріжжя (Профспілка працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України), згідно інформації про виконання норм та положень колективного договору за 2019-2020 роки на підприємстві зареєстровано 5 нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом (у 2019 р. – 2, 2020 р. – 3).

ВИСТУПИЛИ: Шубін О.О., Макогончук Л.І., Кулеша А.А., Оверковський Б.М.

ВИРІШИЛИ:

1. Визнати такими, що відповідають умовам та критеріям, зазначених у пункті 2.1 та підпункті 3.3.1 Положення, 16 поданих колективних договорів згідно з переліком та рекомендувати Президії ФПУ прийняти їх до розгляду.

2. Визнати таким, що не відповідає умовам та критеріям, зазначеним у пункті 2.1 та підпункті 3.3.1 Положення, 2 поданих колективних договори та рекомендувати Президії ФПУ виключити з переліку учасників конкурсу колективний договір:

– ПАТ «Енергомашспецсталь», м. Краматорськ Донецької області *(Профспілка працівників машинобудування та металообробки України).*

3. Рекомендувати Президії ФПУ збільшити квоту переможців у категорії «Кращий колективний договір у виробничій сфері» до 6 одиниць за рахунок однієї квоти бюджетної сфери та однієї квоти сфери послуг.

4. Доручити Експертній раді:

4.1 Витребувати додаткову інформацію у Профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України щодо КП «Водоканал» м. Запоріжжя для уточнення причин нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом за останні два роки та наявності вини підприємства в них, проаналізувати і надати висновок щодо можливості визнання підприємства лауреатом у номінації «Кращий колективний договір у сфері обслуговування».

4.2. Підготувати додаткові критерії до номінантів у разі повторної (підряд) участі в конкурсі.

ГОЛОСУВАЛИ: одноголосно.

2. Про розгляд додаткової інформації щодо виконання колективного договору Приватним акціонерним товариством «Новокраматорський машинобудівний завод» м.Краматорськ Донецької області та виділення додатково квоти «переможця конкурсу» для Профспілки працівників машинобудування та металообробки України.

СЛУХАЛИ: Приходько В.І., керівника Секретаріату Оргкомітету, яка поінформувала, що експертною радою конкурсу відповідно до Положення здійснено перевірку наданих ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» матеріалів на конкурс, за якими було рекомендовано Оргкомітету визнати дане підприємство лауреатом у номінації «Кращий колективний договір у виробничій сфері»*(протокольне рішення експертної ради конкурсу від 12 серпня 2021 року).*

Разом з тим, членом Організаційного комітету Улановим В.М., відповідно до п. 3.11 Положення, надано додаткову інформацію щодо виконання колективного договору ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» (матеріали додаються).

ВИСТУПИЛИ: Шубін О.О., Макогончук Л.І., Мицько М.В., Коваль В.М., Оверковський Б.М., Дуля О.О.

ВИРІШИЛИ:

1. Рекомендувати Президії ФПУ у вигляді виключення та з врахуванням ведення успішної економічної діяльності підприємством в зоні АТО (ООС) визнати ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» м. Краматорськ Донецької області *(Профспілка працівників машинобудування та металообробки України)* переможцем у категорії «Кращий колективний договір у виробничій сфері» поза чисельністю квот, визначених п. 3.13 Положення.

ГОЛОСУВАЛИ: одноголосно.

3. Про визначення переможців та лауреатів Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір у 2021 році.

СЛУХАЛИ: Інформацію голови Організаційного комітету *Шубіна О.О.*

ВИСТУПИЛИ: Мицько М.В., Коваль В.М., Оверковський Б.М., Дуля О.О.

ВИРІШИЛИ:

1.1. Рекомендувати Президії ФПУ визначити переможцями Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір у 2021 році наступні підприємства, установи, організації (далі – підприємства):

«Кращий колективний договір у виробничій сфері»

1. Державне підприємство «АНТОНОВ» м. Київ (*Профспілка працівників авіабудування та машинобудування України*).
2. Приватне акціонерне товариство «Комбінат «Придніпровський» м. Дніпро (*Профспілка працівників агропромислового комплексу*).
3. Державне підприємство «Сарнінське лісове господарство» м. Сарни Рівненської області (*Профспілка працівників лісового господарства України*).
4. Приватне акціонерне товариство «Самбірський приладобудівний завод «Омега» м. Самбір Львівської області (*Профспілка машинобудівників та приладобудівників України*).
5. Публічне акціонерне товариство «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь», м. Запоріжжя (*Профспілка трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України*).
6. Акціонерне товариство «ФАРМАК», м. Київ (*Профспілка працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України*).

«Кращий колективний договір у бюджетній сфері»

1. Головне управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Луганській області м. Северодонецьк Луганської області (*Профспілка працівників державних установ України*).
2. Комунальний заклад «Запорізький обласний краєзнавчий музей» Запорізької області, м. Запоріжжя (*Профспілка працівників культури України*).

«Кращий колективний договір у сфері послуг»

1. Комунальне підприємство «Жовтоводський водоканал», м. Жовті Води, Дніпропетровської області (*Профспілка працівників житлово-комунального*

господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України).

2. Дочірнє підприємство «Споживач» спільного підприємства «Дубровицький коопунівермаг» Дубровицької райспоживспілки, м. Дубровиця Рівненської області (Профспілка працівників споживчої кооперації України).

1.2. Рекомендувати Президії ФПУ визнати лауреатами Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір у 2021 році наступні підприємства, установи, організації (далі – підприємства):

«Кращий колективний договір у виробничій сфері»

1. Державне підприємство «Радомишльське лісомисливське господарство», м. Радомишль Житомирської області (Профспілка працівників лісового господарства України).

«Кращий колективний договір у бюджетній сфері»

1. Бобровицька міська рада м. Бобровиця Ніжинського району Чернігівської області (Профспілка працівників державних установ України).

2. Хмельницький обласний центр зайнятості. м. Хмельницький (Профспілка працівників державних установ України).

«Кращий колективний договір у сфері послуг»

1. Державне підприємство «Житомирський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації», м. Житомир (Профспілка машинобудівників та приладобудівників України).

2. Спілка споживчих товариств Кіровоградської області, м. Кропивницький (Профспілка працівників споживчої кооперації України).

ГОЛОСУВАЛИ: одноголосно.

Голова Організаційного комітету з проведення Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір



О.О. Шубін





Додаток 2

до постанови Президії ФПУ

від 16.11.2021 № П4/6

ПРОТОКОЛ № 5

засідання Організаційного комітету з проведення Всеукраїнського конкурсу
на кращий колективний договір

м.Київ

28 вересня 2021 року

Присутні:

Члени Організаційного комітету: Лопата О.І., Жугасевич Я.В. (Сметаніна О.Ф.),
Мицько М.В., Рябко О.І. (Оверковський Б.М.), Уланов В.М.

Запрошені:

Члени секретаріату: Пилипчук О.Д., Артюхова Л.Т.

Головує:

Заступник голови Організаційного комітету – Лопата О.І.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ

1. Про розгляд додаткової інформації, наданої Профспілкою працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України щодо Комунального підприємства «Водоканал» м. Запоріжжя.

2. Про розгляд пропозицій експертної ради конкурсу щодо додаткових критеріїв до номінантів у разі повторної (підряд) участі в конкурсі.

3. Про нагородження керівників підприємств переможців Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір почесним знаком ФПУ «За розвиток соціального партнерства».

1. Про розгляд додаткової інформації, наданої Профспілкою працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України щодо Комунального підприємства «Водоканал» м. Запоріжжя.

СЛУХАЛИ: члена Секретаріату Організаційного комітету Пилипчук О.Д., яка поінформувала, що експертною радою конкурсу на виконання доручення Організаційного комітету розглянуто інформацію, додатково надану Профспілкою працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України, щодо нещасних випадків, які сталися в КП «Водоканал» м. Запоріжжя за 2019-2020 роки, згідно якої на території підприємстві сталося 8 нещасних випадків (сім – різної тяжкості, один – пов'язаний зі смертю), та жоден з них не стався з вини підприємства (інформація додається).

При цьому, *Кулеша А.А.* член експертної ради, звернув увагу експертної ради на той факт, що на підприємстві розроблено профілактичні заходи з попередження повторення нещасних випадків, працівники ознайомлені з причинами та обставинами нещасних випадків. Цільові витрати на комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого

середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці на 1-го працюючого в 2020 році становили 14685 грн., в 2019 – 1457,8 грн. Загальні витрати на охорону праці в 2020 році становили 1,3% від суми заробітної плати, за 2019 – 1,28%. Витрати на навчання з питань охорони праці, підвищення кваліфікації за 2020 рік склали 46,45 тис. грн. У 2020 році проведена атестація 36 основних та 122 аналогічних робочих місця, витрати на яку склали 126,962 тис. грн., та підтримав пропозицію Профспілки рекомендувати Оргкомітету визнати дане підприємство лауреатом у номінації «Кращий колективний договір у сфері послуг» (протокольне рішення експертної ради конкурсу від 17 вересня 2021 року).

Експертна рада рекомендувала Оргкомітету конкурсу:

Рекомендувати Організаційному комітету розглянути, як виключення, питання про визнання КП «Водоканал» м. Запоріжжя лауреатом у категорії «Кращий колективний договір у сфері обслуговування», оскільки нещасні випадки, що сталися в 2019-2020 роках на підприємстві, не пов'язані з виробництвом та підприємством за цей період виділено значні суми коштів на охорону праці.

ВИСТУПИЛИ: Лопата О.І., Мицько М.В., Сметаніна О.Ф., Оверковський Б.М., Уланов В.М.

ВИРІШИЛИ:

1. Визнати таким, що не відповідає умовам та критеріям, зазначеним у пункті 2.1 та підпункті 3.3.1 Положення, поданий колективний договір та рекомендувати Президії ФПУ виключити з переліку учасників конкурсу колективний договір КП «Водоканал» м. Запоріжжя (*Профспілка працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України*), так як згідно додатково наданої інформації про виконання норм та положень колективного договору за 2019-2020 роки на підприємстві зареєстровано 10 нещасних випадків.

ГОЛОСУВАЛИ: за – 5, проти – 0, утрималися – 0.

2. Про розгляд пропозицій експертної ради конкурсу щодо додаткових критеріїв до номінантів у разі повторної (підряд) участі в конкурсі.

СЛУХАЛИ: члена Секретаріату Організаційного комітету Пилипчук О.Д., яка поінформувала, що експертною радою конкурсу на виконання доручення Організаційного комітету підготовлено додаткові критерії до номінантів у разі повторної (підряд) участі в конкурсі, які необхідно внести до Положення про проведення Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір (далі – Положення) (протокольне рішення експертної ради конкурсу від 17 вересня 2021 року)).

ВИСТУПИЛИ: Лопата О.І., Мицько М.В., Оверковський Б.М., Сметаніна О.Ф., Уланов В.М.

ВИРІШИЛИ:

1. Ініціювати внесення питання на засідання Президії ФПУ у жовтні-листопаді 2021 року щодо внесення змін до Положення про Всеукраїнський конкурс на кращий колективний договір, зокрема, доповнити п. 3.3 розділу III підпунктом 3.3.2. в наступній редакції:

«3.3.2. Підприємство, що претендує на переможця конкурсу вдруге поспіль, повинно мати ріст показників до попереднього періоду, а саме:

- збільшення обсягів виробництва в натуральних одиницях;
- збільшення рівня середньомісячної заробітної плати до середнього рівня за видом економічної діяльності підприємства;
- протягом дії колективного договору не повинно бути скорочення фактичної чисельності працівників.».

2. Рекомендувати Президії ФПУ затвердити зміни до Положення про Всеукраїнський конкурс на кращий колективний договір.

Голосували: за – 5, проти – 0, утрималися – 0.

3. Про нагородження керівників підприємств-переможців Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір почесним знаком ФПУ «За розвиток соціального партнерства».

СЛУХАЛИ: Інформацію заступника голови Організаційного комітету Лопата О.І., членів організаційного комітету.

ВИРІШИЛИ:

1. Звернутись до всеукраїнських профспілок – учасників конкурсу з метою визначення ними керівників підприємств-переможців Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір для нагородження їх почесним знаком ФПУ «За розвиток соціального партнерства».

2. Секретаріату Організаційного комітету запитати дану інформацію на керівників підприємств.

3. З метою нагородження керівників підприємств-переможців Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір почесним знаком ФПУ «За розвиток соціального партнерства» провести додаткове засідання Організаційного комітету Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір.

ГОЛОСУВАЛИ: за – 5, проти – 0, утрималися – 0.

Заступник голови Організаційного комітету з проведення Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір



О.І. Лопата





Додаток 3
до постанови Президії ФПУ
від 16.11.2021 № П4/6

ПРОТОКОЛ № 6

результатів опитувального голосування членами Організаційного комітету з проведення Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір

22 жовтня 2021 року

м. Київ

Голосували: члени Організаційного комітету Шубін О.О., Дуля О.О., Жугаєвич Я.В., Коваль В.М., Кулеша А.А., Лопата О.І., Мицько М.В., Рябко О.І., Уланов В.М.

ПИТАННЯ ДО ГОЛОСУВАННЯ

1. Про розгляд подання щодо нагородження почесним знаком ФПУ «За розвиток соціального партнерства» кращих керівників підприємств.

ВИРІШИЛИ:

1. Нагородити почесним знаком ФПУ «За розвиток соціального партнерства» керівників підприємств — переможців Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір в наступних номінаціях:

«Кращий колективний договір у виробничій сфері»

- Бичкова Сергія Андрійовича — генерального директора Державного підприємства «АНТОНОВ» м. Київ (*Профспілка працівників авіабудування та машинобудування України*);

- Костюка Володимира Григоровича — виконавчого директора Акціонерного товариства «ФАРМАК», м. Київ (*Профспілка працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України*);

- Лехкобита Олега Володимировича — директора Державного підприємства «Сарнинське лісове господарство» м. Сарни Рівненської області (*Профспілка працівників лісового господарства України*);

- Макаренка Андрія Леонідовича — голову правління Приватного акціонерного товариства «Комбінат «Придніпровський» м. Дніпро (*Профспілка працівників агропромислового комплексу України*);

- Мироненка Олександра Григоровича — генерального директора Публічного акціонерного товариства «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь», м. Запоріжжя (*Профспілка трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України*);

- Протиняка Ігоря Стефановича — голову правління — генерального директора Приватного акціонерного товариства «Новокраматорський машинобудівний завод» м. Краматорськ Донецької області (*Профспілка працівників машинобудування та металообробки України*).

«Кращий колективний договір у бюджетній сфері»

- Пшика Михайла Володимировича – начальника, полковника служби цивільного захисту Головного управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Луганській області м. Северодонецьк Луганської області *(Профспілка працівників державних установ України)*;

- Спіцина Юрія Павловича – директора Комунального закладу «Запорізький обласний краєзнавчий музей» Запорізької області, м. Запоріжжя *(Профспілка працівників культури України)*.

«Кращий колективний договір у сфері послуг»

- Дашук Галину Володимирівну – директора Дочірнього підприємства «Споживач» спільного підприємства «Дубровицький коопунівермаг» Дубровицької райспоживспілки, м. Дубровиця Рівненської області *(Профспілка працівників споживчої кооперації України)*;

- Харитонову Олену Олегівну – директора Комунального підприємства «Жовтоводський водоканал», м. Жовті Води, Дніпропетровської області *(Профспілка працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України)*.

Результати голосування: «за» - 9, «проти» - 0, утримався» - 0.

Голова Оргкомітету

О.О. Шубін

Секретар Оргкомітету

В.І. Приходько

Опитувальне голосування проведено в робочому порядку (результати додаються).



Додаток 4

до постанови Президії ФПУ
від 16.11.2021 № П4/6

**Зміни, що вносяться
до Положення про Всеукраїнський конкурс на кращий колективний
договір**

Внести до Положення про Всеукраїнський конкурс на кращий колективний договір такі зміни:

I. У Розділі III «Порядок визначення кращих колективних договорів та переможців у номінаціях»:

1. Пункт 3.3. доповнити підпунктом 3.3.2. такого змісту:

«3.3.2. Підприємство, що претендує на переможця конкурсу вдруге поспіль, повинно мати ріст показників до попереднього періоду, а саме:

- збільшення обсягів виробництва в натуральних одиницях;
- збільшення рівня середньомісячної заробітної плати до середнього рівня за видом економічної діяльності підприємства;
- протягом дії колективного договору не повинно бути суттєвого скорочення штатної чисельності працівників без погодження з трудовим колективом.».

Порівняльна таблиця змін до Положення про Всеукраїнський конкурс на кращий колективний договір

Чинна норма Положення	Зміни до Положення, запропоновані Оргкомітетом 28.09.2021
ІІІ. Порядок визначення кращих колективних договорів та переможців у номінаціях	ІІІ. Порядок визначення кращих колективних договорів та переможців у номінаціях
3.3. Визначення кращих колективних договорів – переможців Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір за номінаціями – здійснюється виборними органами всеукраїнських профспілок (Президія, Центральний комітет, Рада). Фінансування проведення конкурсу та заохочення учасників на цьому рівні здійснюються за рахунок всеукраїнських профспілок. 3.3.1. Кожна всеукраїнська профспілка із загальної кількості своїх номінантів (відповідно до квот) визначає переможця та лауреатів конкурсу за наявності позитивної динаміки реалізації зобов'язань за колективним договором, спираючись на такі критерії: 1) продуктивної зайнятості працівників та збереження чисельності працюючих; 2) рівня оплати праці; 3) підвищення професійної конкурентоспроможності працівників; 4) розвитку виробничої демократії, реалізації права профспілок на участь в управлінні підприємством; 5) соціального розвитку підприємства та соціального захисту працюючих і членів їхніх сімей; 6) зниження рівня виробничого травматизму та кількості нещасних випадків. Відсутній.	3.3. Визначення кращих колективних договорів – переможців Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір за номінаціями – здійснюється виборними органами всеукраїнських профспілок (Президія, Центральний комітет, Рада). Фінансування проведення конкурсу та заохочення учасників на цьому рівні здійснюються за рахунок всеукраїнських профспілок. 3.3.2. Підприємство, що претендує на переможця конкурсу вдруге поспіль, повинно мати ріст показників до попереднього періоду, а саме: - збільшення обсягів виробництва в натуральних одиницях; - збільшення рівня середньомісячної заробітної плати до середнього рівня за видом економічної діяльності підприємства; - протягом дії колективного договору не повинно бути суттєвого скорочення штатної чисельності працівників без погодження з трудовим колективом.



Додаток 5
до постанови Президії ФПУ
від 16.11.2021 № П4/6

**Основні завдання колективно-договірної роботи на 2022 рік
(при укладенні галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та
колективних договорів)**

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

1. Передбачення участі представників виборного органу первинної профспілкової організації у прийнятті рішень з питань економічного та соціального розвитку підприємства, установи, організації, у тому числі 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.

2. Передбачення розвитку і поширення практики економічної освіти керівників і спеціалістів організацій профспілок, профспілкових активістів усіх рівнів, профспілкових представників та членів профспілок. Створення і впровадження відповідних спільних освітніх соціально-економічних програм здійснювати із врахуванням специфіки і нормативної бази діяльності профспілок і роботодавців.

3. Запровадження превентивних заходів щодо запобігання на підприємствах незалежно від форм власності та господарювання масових звільнень працюючих з ініціативи роботодавця (з урахуванням, у 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 об'єктивне зменшення чисельності працюючих (звільнення за власним бажанням, вихід на пенсію тощо);

- розробляти та впроваджувати заходи щодо додаткового матеріального стимулювання та заохочення працівників на звільнення за власним бажанням з виходом на пенсію;

- за наявності вакансій в обов'язковому порядку пропонувати їх працівникам, стосовно яких планується вивільнення, за наявності у них спеціальності та відповідної кваліфікації або згоди на переведення на іншу роботу. Щотижнево під розпис ознайомлювати працівників, попереджених про скорочення, з переліком наявних вакансій;

- забезпечити з дотриманням кваліфікаційних вимог та за бажанням працівника його перенавчання на нову професію. Забезпечити щоденне інформування колективів про появу вакансій. У разі намічуваного скорочення вводити суворе обмеження прийому на роботу нових працівників;

- виконувати власними силами обсяг робіт, що виконуються сторонніми організаціями, за умов економічної доцільності;
- скорочувати до мінімуму надурочні роботи (суміщення професій);
- по можливості відмовлятися від укладення строкових договорів, коли робота носить постійний характер, сумісництва, прийому працівників на тимчасову роботу, безпідставного переведення із безстрокових трудових договорів на контракт тощо.

4. Передбачення:

- обсягів професійного навчання працівників та загальні витрати на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства у цій сфері, що дає можливість підвищувати їх професійний рівень та передбачити строки та розміри витрат на професійну підготовку/перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників;
- професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення;
- умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулися на роботу після довготривалої відпустки по догляду за дітьми;
- створення механізму спільного фінансування (за участю Державної служби зайнятості, роботодавця та самого працівника) навчання і підвищення кваліфікації для працівників старшого віку з низькою кваліфікацією.

5. Створення умов праці для осіб з інвалідністю з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, забезпечення інших соціально-економічних гарантій, передбачених законодавством.

6. 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:

- попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації;
- економічного обґрунтування необхідності застосування аутсорсингу;
- повернення працівників, які виконують роботи у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також роботи за основними професіями технологічного процесу основного виробництва, на основне підприємство;
- забезпечення рівних умов праці для штатних та залучених працівників.

7. Забезпечення підвищення рівня матеріального забезпечення осіб, які вивільняються, залежно від стажу роботи на час звільнення, а також запровадження додаткових компенсацій при звільненні у зв'язку із скороченням, виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я.

Роботодавцю інформувати протягом року звільнених працівників про появу вакансій за аналогічними професіями, спеціальностями, або повернення раніше скорочених посад, та за їх згодою першочергово працевлаштовувати їх (поворотне прийняття на роботу).

8. Вжиття заходів з недопущення реорганізації підприємств, установ, організацій без завчасного інформування виборного органу первинної профспілкової організації, що дозволить вирішувати питання, пов'язані із соціальним захистом працівників підприємств, які підлягають вивільненню.

9. Передбачення:

- проведення попередніх консультацій з первинними профспілковими організаціями не пізніше, ніж за 3 місяці у випадку прийняття рішення щодо змін в організації виробництва і праці, які можуть привести до скорочення чисельності працівників або виведення працівників, які не задіяні в технологічних процесах основного виробництва, поза штат у зв'язку з передачею допоміжних функцій стороннім організаціям та/або залучення працівників інших працівників;

- в разі скорочення чисельності або штату працівників підприємств, установ та організацій, не допускати протягом року звільнення працівників, які є членами однієї сім'ї та працюють на одному підприємстві;

- надання первинним профспілковим організаціям економічного обґрунтування таких рішень, плану заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються, одночасно з повідомленням про ініціювання попередніх консультацій;

- участі виборного органу первинної профспілкової організації у роботі нарад, селекторних засідань, наглядових рад, які проводяться роботодавцем з питань економічного та соціального розвитку підприємства, дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників.

10. Визначення у колективних договорах первинних профспілкових організацій закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти гарантій для студентів (учнів), які навчаються за дуальною формою освіти, та їх наставників у закладі у освіти.

II. 3 питань оплати праці

1. Передбачення:

- щорічного зростання середньомісячної заробітної плати в галузі (на території), на підприємстві (в установі, організації) темпами вищими за рівень інфляції з метою досягнення рівня зарплати країн ЄС;

- перевищення щорічними темпами зростання середньої заробітної плати прогнозних показників зростання реальної заробітної плати на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери незалежно від форми власності;

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

- зобов'язання роботодавця щодо надання працівникам письмового, або за письмовою згодою працівника, електронного підтвердження про нараховану заробітну плату, розміри і підстави відрахувань із заробітної плати, суму

заробітної плати, що належить до виплати, суму сплаченого єдиного соціального внеску;

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

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

- збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату на рівні трьох мінімальних заробітних плат;

- умов оплати часу простою, надомної чи дистанційної роботи, гнучкого режиму робочого часу, зокрема в умовах запровадження карантинних заходів;

- збереження умов та розмірів оплати праці для працівників, що працюють дистанційно, на дому та за гнучким режимом робочого часу;

- порядку та розмірів компенсації працівникам вартості послуг зв'язку, електроенергії, обслуговування та експлуатації власного обладнання, у разі виконання трудових обов'язків працівниками на умовах дистанційної роботи.

2. Визначення розміру фонду оплати праці та умов його формування на підприємствах, в установах, організаціях за участі виборного органу первинної профспілкової організації.

3. Передбачення заходів, спрямованих на збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості виробленої продукції, поліпшення якості надання послуг.

4. Встановлення:

- розміру тарифної ставки робітника I розряду відповідною галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою, а в разі їх відсутності на основі Генеральної угоди, та на їх основі колективним договором;

- розміру основної заробітної плати (окладу) некваліфікованого робітника (працівника) за повністю виконану норму робочого часу, який працює у нормальних умовах праці, не менше ніж 85% тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) I розряду (пункт 27 Генеральної угоди);

- розмірів ставок (окладів);

- міжпосадових, міжрозрядних співвідношень;

- конкретних строків і умов їх підвищення.

5. Узгодження з виборним органом профспілкової організації переліку працівників, представлених до заохочувальних виплат (премії), та розміру цих виплат, у тому числі розміру надбавок до заробітної плати.

6. Проведення постійного моніторингу своєчасності і повноти виплати заробітної плати. Недопущення утворення заборгованості із заробітної плати, а у разі її виникнення:

- вжиття оперативних заходів щодо її погашення;

- визначення умов та порядку виплати додаткової, до встановленої законодавством, компенсації у разі несвоечасної або неповної виплати заробітної плати працівникам;

- передбачення конкретних заходів для погашення заборгованості з виплати заробітної плати, що утворилася на момент укладення колективного договору (угоди);

- вирішення питання формування, розподілу і використання коштів на забезпечення своєчасної виплати заробітної плати тільки спільно з виборним органом профспілкової організації;

- передбачення обов'язкового погодження з виборним органом профспілкової організації графіків погашення заборгованості з виплати заробітної плати;

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

7. Забезпечення справедливої диференціації оплати праці та розподілу доходів від господарської діяльності на підприємствах, в установах, організаціях шляхом визначення співвідношення максимальних розмірів заробітної плати працівників керівного складу до розмірів заробітної плати працівників підприємства.

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

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

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

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

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

12. Забезпечення участі представників профспілок у роботі з розпорядниками бюджетних коштів щодо підготовки пропозицій до проекту закону про Державний бюджет України на відповідний рік та/або внесення змін до нього, зокрема щодо обсягів фінансування галузей, підприємств, установ і організацій та розмірів видатків на оплату праці.

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

14. Проведення переговорів та обов'язкового погодження з профспілкою в разі намірів роботодавця змінити існуючу на підприємстві систему оплати праці або змінити істотні умови праці в бік їх погіршення. У разі застосування на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) встановлення нижньої межі оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду, визначеної Генеральною та галузевою (міжгалузевою) угодами.

Залучення в обов'язковому порядку представників виборного органу первинної профспілкової організації до розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах.

15. Забезпечення взаємодії з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, органами державного нагляду та контролю з питань реалізації права працівників на повну та своєчасну оплату праці.

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

III. 3 питань умов та охорони праці

1. Забезпечення дотримання гарантій прав працівників на охорону праці, отримання пільг та компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, пільгове пенсійне забезпечення в обсягах не менш ніж передбачено чинним законодавством, та встановлення (по можливості) додаткових умов і виплат за рахунок роботодавця.

2. Безоплатне забезпечення роботодавцем працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою соленою водою (зокрема, фасованою газованою підсоленою водою, у разі виконання робіт на відкритих ділянках у теплу пору року, якщо температура повітря перевищує + 30 град. С), оплачуваними перервами санітарно-оздоровчого призначення, додатковими оплачуваними відпустками, пільговими пенсіями, забезпечення скорочення тривалості робочого часу, оплати праці у підвищеному розмірі та іншими пільгами і компенсаціями в обсягах не менш ніж передбачено чинним законодавством та встановлення (по можливості) додаткових умов і виплат за рахунок роботодавця.

3. Прийняття та забезпечення роботодавцем реалізації Плану заходів із запобігання поширення COVID-19 на робочих місцях: постійного інформування працівників про заходи упередження випадків інфікування, виконання рішень Уряду та місцевих комісій з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій щодо заходів запобігання поширенню на території України коронавірусної хвороби (COVID-19), та рекомендацій ВООЗ, МОЗ та Держпраці.

Організувати дистанційну роботу підрозділів (де це можливо, переведення працівників на неповний робочий день або позмінно (з метою меншого контактування один з одним), при цьому забезпечити повну оплату праці.

4. Безоплатне забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, а також мийними знешкочувальними засобами в обсягах не менше ніж передбачено чинним законодавством, та встановлення (по можливості) додаткових умов і виплат за рахунок роботодавця, в тому числі для захисту працівників від уражень шкідливими бактеріями і вірусами, зокрема коронавірусом SARS-CoV-2 під час карантинних заходів щодо запобігання захворюванню на COVID-19.

Щодо засобів індивідуального захисту має бути позитивний висновок органів із оцінки відповідності, сертифікат чи декларація відповідності.

У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкочувальних засобів за свої кошти забезпечення роботодавцем компенсації всіх витрат на умовах, передбачених колективним договором.

Забезпечення приймання і перевірки ЗІЗ, що надходять на підприємство, на їх відповідність вимогам нормативних документів та результатам оцінки, проведеної у відповідності з нормативними документами комісією з представників адміністрації та профспілкової організації.

5. Створення та утримання належних виробничих і санітарно-побутових умов в обсягах не менше ніж передбачено чинним законодавством, та встановлення (по можливості) додаткових умов за рахунок роботодавця.

6. Формування, прийняття та належне фінансування комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам.

Забезпечення фінансування витрат на охорону праці з урахуванням Переліку заходів та засобів з охорони праці, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 27.07.2003 № 994 (в редакції постанови КМУ від 28.02.2018 № 134), у розмірі на менш ніж 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік.

Для підприємств, установ та організацій, що фінансуються з бюджетів, включення роботодавцем видатків на охорону праці до бюджетних запитів, що подаються центральним органам виконавчої влади при складанні кошторисів на наступні періоди.

7. Забезпечення роботодавцем фінансування та організації:

- проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або на таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року, а також працівників віком 60 і більше років

незалежно від професії та виконуваної роботи, з подальшим проведенням відповідних оздоровчих заходів та рекомендацій заключного акта.

За результатами періодичних медичних оглядів працівників забезпечення роботодавцем у разі потреби проведення лікування їх у медичних закладах, для раннього виявлення онкологічних захворювань проводити за кошти підприємства для працюючих жінок з групи ризику скринінгове медичне обстеження, здійснення повної або часткової оплати медичних послуг, що надаються працівникам за медичними показаннями у лікувальних закладах *(за наявності відповідних підтверджувальних документів така допомога відповідно до пп. 165.1.19 Податкового кодексу звільняється від оподаткування)*;

- обов'язкових медичних оглядів працівників бюджетної сфери, зокрема державних службовців, з метою профілактики та запобігання захворюванням;

- оснащення медико-оздоровчих пунктів, які мають бути розміщені на підприємствах, в установах, організаціях, з визначенням щорічного мінімального обсягу коштів для забезпечення їх утримання;

- роботи з пропаганди системи добровільного медичного страхування працівників та забезпечення дольової участі роботодавця у його фінансуванні;

- безпеки на робочому місці, зокрема дотримання визначених нормативів на робочих місцях працюючих бюджетної сфери (температурний режим, освітленість площ робочих місць, інших державно-санітарних норм та правил);

- інформування працівника під розписку про умови праці та наявність на робочих місцях небезпечних та шкідливих виробничих факторів (фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних), які виникають під час роботи з екранними пристроями та які ще не усунуто, а також про можливі наслідки їх впливу на здоров'я працівників.

8. Передбачення заходів щодо організації роботодавцем санаторно-курортного, профілактичного лікування, оздоровлення і відпочинку працівників з метою відновлення професійної працездатності.

9. Забезпечення роботодавцем своєчасного якісного проведення атестації робочих місць за умовами праці, не менше одного разу на 5 років, обов'язкового залучення до її проведення представників профспілок та ознайомлення працівників з результатами такої атестації.

Результати атестації використовувати при призначенні пенсій за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок підприємств та організацій, обґрунтуванні пропозицій щодо внесення змін і доповнень до списків №№ 1 і 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення.

10. Забезпечення розробки та реалізації заходів щодо поліпшення умов праці, усунення дії шкідливих факторів на робочих місцях, оздоровлення працюючих, зокрема за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

11. Передбачення проведення позачергової атестації робочих місць за умовами праці у разі істотних змін умов чи характеру праці з ініціативи роботодавця, виборного органу первинної профспілкової організації, трудового колективу або його виборного органу.

12. Забезпечення за рахунок роботодавця проходження працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктажів, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії, спеціального навчання і перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

13. Передбачення вжиття роботодавцем заходів стосовно:

- негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві за повідомленням працівника чи на вимогу представників профспілки у разі виявлення ними факту загрози життю або здоров'ю працівників на час, необхідний для їх усунення;

- захисту прав і соціальних інтересів осіб, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також членів сімей загиблих на виробництві;

- здійснення за рахунок коштів роботодавця додаткових виплат потерпілим на виробництві та членам їх сімей, окрім виплат, які передбачені законодавством за рахунок Фонду соціального страхування України;

- збереження за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, місця роботи (посади) та середньої заробітної плати на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності;

- організації проведення необхідного навчання і перекваліфікації працівника, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій у разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи;

- збереження середнього заробітку за працівником за час простою, коли виникла не з його вини виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища;

- проведення на підприємствах експертизи технічного стану верстатного парку, машин, механізмів, будівельних споруд щодо їх подальшого оновлення і заміни;

- обов'язкового залучення представників виборного органу первинної профспілкової організації до комісій з розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій;

- інформування працівників про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві;

- недопущення приховування роботодавцем та посадовими особами фактів нещасних випадків, професійних захворювань і аварій чи ухилення від їх розслідування та обліку або вчинення неправомірних дій, спрямованих на прийняття рішень комісіями з розслідування вказаних подій, які позбавляють потерпілих або членів їх сімей права на отримання соціальних послуг відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (пункт 4 ст. 15).

14. Застосовування до працівників заохочень (економічного стимулювання) за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.

15. Забезпечення ефективної реалізації права працівників або їх представників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці і виробничого середовища на підприємстві, а також контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про охорону праці.

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

1. Забезпечення роботодавцем безперешкодного доступу членів виборного органу первинної профспілкової організації, представників вищих за статусом організацій профспілки 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, установи, організації, співпраці з уповноваженими представниками профспілок посадових осіб роботодавця та інформування про результати такої роботи членів виборного органу первинної профспілкової організації, представників вищих за статусом організацій профспілки з питань охорони праці.

2. Створення роботодавцем можливостей для здійснення безперешкодного контролю виборним органом первинної профспілкової організації, представниками вищих за статусом організацій профспілки за використанням коштів, призначених на профілактичні заходи з охорони праці, надання відповідних пільг та компенсацій, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту тощо.

3. Забезпечення роботодавцем інформування працівників та/або виборний орган первинної профспілкової організації та Фонд соціального страхування України про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань, а також про заходи, вжиті для їх усунення та забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

4. Забезпечення роботодавцем своєчасного (не більш ніж у тижневий строк) надання на запити виборного органу первинної профспілкової організації, вищих за статусом організацій профспілки відповідних документів, відомостей та пояснень щодо умов праці, виконання колективних договорів і угод, дотримання законодавства про працю та охорону праці, а також соціального захисту прав працівників у сфері охорони праці.

5. Надання членам виборних профспілкових органів, представникам профспілок з питань охорони праці, не звільненим від виконання виробничих обов'язків, громадським інспекторам з охорони праці час, передбачений у

колективному договорі для виконання профспілкової роботи і участі в консультаціях та переговорах в інтересах трудового колективу, в перевірках стану безпеки, умов праці, в розслідуванні нещасних випадків, при цьому, не можуть бути ущемлені їх будь-які законні інтереси, із збереженням середньої заробітної плати.

Звільнення або притягнення таких працівників до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором (ст. 42 Закону України «Про охорону праці»).

6. Передбачення участі роботодавця у фінансуванні діяльності профспілкової інспекції праці, а також витрат на навчання.

Звільнення представників профспілок з питань охорони праці на період проходження ними навчання (до 6 діб) від основної роботи зі збереженням середнього заробітку.

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

V. 3 питань соціального захисту працюючих

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

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

3. Передбачення зобов'язання роботодавцями щодо забезпечення збереження документів/відомостей працівників про роботу, заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, а також сприяння працівникам в оформленні документів для призначення їм пенсії.

4. Передбачення прискорення роботодавцем включення до Реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників з паперових трудових книжок.

5. Використання роботодавцем Кабінету страхувальника на веб-порталі Пенсійного фонду України, зокрема для отримання відомостей про страховий стаж застрахованої особи для призначення страхових виплат, відслідковування та своєчасної оплати електронних листків непрацездатності.

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

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

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

8. Передбачення проведення заходів з профілактики захворювань, зокрема забезпечення працівників та членів їх сімей оздоровленням та санаторно-курортним лікуванням з метою зміцнення їх здоров'я, в тому числі перехворілих на коронавірусну інфекцію, що дозволить зменшити видатки на допомогу з тимчасової втрати працездатності як страхових коштів, так і коштів підприємства, установи, організації.

9. Передбачення можливості фінансування заходів з медичної профілактики захворювань серед працівників підприємств, установ, організацій (сезонні захворювання на грип, інші інфекційні захворювання, COVID-19 тощо) для запобігання виникненню епідемії.

10. Передбачення підтримки сімей, які втратили одного з батьків, або опікунів чи піклувальників дітей, у т.ч. під час ООС (АТО), а також багатодітних сімей.

11. Передбачення матеріальної підтримки працівників підприємств, які мають статус ветеранів війни, ветеранів праці, учасників бойових дій на території інших держав (афганці), учасників ООС (АТО), постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторів аварії на ЧАЕС, внутрішньо переміщених осіб, а також працівників підприємства, які втратили члена сім'ї внаслідок ООС (АТО) на сході України.

Матеріальну підтримку працівників (на оздоровлення, у разі смерті/народження, одруження, на часткове покриття витрат на житло, зруйноване пожежею, стихією тощо, комунальні послуги; малозабезпеченим сім'ям, сім'ям з дітьми, дітям, батьки (опікуни) яких загинули (стали інвалідами) під час бойових дій в зоні ООС (АТО) або прирівняні до учасників бойових дій) визначати із зазначенням за кожним напрямом конкретних розмірів допомоги, джерел фінансування, умов, розмірів та періодичності допомоги.

12. Передбачення забезпечення додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб, зокрема санаторно-курортним лікуванням, медичним обстеженням у лікарнях, частковою оплатою ліків, ремонтом житла, придбанням палива та ін.

13. Проведення консультацій з представниками виборного органу первинної профспілкової організації з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства, установи, організації.

14. Надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, надання матеріальної допомоги на придбання ліків працівникам, які перебувають на стаціонарному лікуванні.

Передбачення можливості оплати роботодавцем тестування на COVID-19, а також часткової оплати реабілітації членів профспілки після хвороби шляхом укладення договорів з медичними закладами.

15. Передбачення встановлення розмірів соціальних гарантій, виплат та допомог з розрахунку фактичного розміру прожиткового мінімуму.

16. Застосування регіонального прожиткового мінімуму на рівні вище визначеного законодавчо (відповідно до ст. 2 Закону України «Про прожитковий мінімум»).

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

- організацію наставництва на виробництві для професійної адаптації та сприяння професійному розвитку молодих працівників, яких уперше прийнято на роботу, в тому числі осіб, які проходять практичний компонент дуальної освіти на підприємстві, здійснювати силами роботодавця за допомогою безпосереднього керівника робіт на підприємстві, в установі, організації, передбачивши при цьому відповідну доплату останньому за виконання даного виду робіт. З цією метою розробити Положення про наставництво на виробництві, як додаток до колективного договору;

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

- вжиття заходів щодо забезпечення молоді першим робочим місцем;

- сприяння молодим працівникам у продовженні професійного навчання без відриву від виробництва (у тому числі шляхом співфінансування чи надання безоплатної позики для оплати);

- формування складу офіційних делегацій підприємства, установи, організації для участі у конференціях, виставках, форумах (у тому числі міжнародних) тощо із включенням молодих фахівців та дотриманням принципу гендерної рівності/пропорційності;

- сприяння молодим працівникам у забезпеченні їх житлом (надання службового житла, безоплатної позики на будівництва житла, оплати роботодавцем першого внеску на придбання житла, оренди житла тощо);

- надання безпроцентної позики молодим сім'ям та сім'ям з дітьми для придбання побутової техніки та товарів, необхідних для проведення дистанційного навчання школярів (комп'ютери, гаджети, планшети тощо);

- виплати одноразової грошової допомоги молодим працівникам із категорії дітей-сиріт, вперше прийнятих на роботу, робітникам, які повернулись після проходження строкової військової служби.

Включати СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ для працівників підприємства окремим розділом (додатком) до колективного договору.

18. Розроблення та затвердження додатком до колективного Положення щодо оздоровлення і відпочинку дітей найманих працівників із залученням усіх можливих джерел фінансування, зокрема:

- фінансування видатків на забезпечення роботи дитячих оздоровчих закладів, які є на балансі підприємства, установи, організації, підвищення у них якості оздоровчих та відпочинкових послуг;

- передбачення укладання прямих тристоронніх (підприємство/установа, організація, профспілкова організація, заклад оздоровлення) договорів з іншими оздоровчими дитячими закладами;

- створення умов для безпечного перебування дітей у оздоровчих дитячих закладах та дотримання протиепідемічних заходів;

- недопущення погіршення якості оздоровлення дітей через скорочення тривалості змін у дитячих оздоровчих закладах.

19. Проведення заходів щодо створення умов для здорового способу життя працівників підприємства, установи, організації, залучення їх до рухової активності:

- створення на підприємствах, в установах, організаціях умов для розвитку фізичної культури і спорту, у тому числі сприяння функціонуванню спортивних команд, проведення в трудових колективах змагань з окремих видів масового спорту, а також участі команд підприємства, установи, організації у міських, регіональних, галузевих та інших змаганнях;

- розроблення та затвердження додатком до колективного Положення щодо порядку участі працівників підприємства, установи, організації у спортивних змаганнях, культурних заходах (порядок звільнення від роботи, оплата, безпека);

- сприяння облаштуванню місць для занять руховою активністю на підприємствах, в установах, організаціях, проведенню відповідних занять під час робочого дня та можливості займатися спортом й фізичними вправами у вільний від роботи час, передбачати можливість безкоштовно займатися фізкультурою в цих місцях у неробочий час членів сімей працівників;

- можливість оплати (часткової оплати) підприємством, установою, організацією занять організованих груп працівників у спортивних комплексах/залах, басейнах та забезпечення абонементом у спортзаклади.

VI. 3 питань діяльності профспілкової організації

1. Передбачення зобов'язання роботодавців щодо:

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

- відрахування коштів первинній профспілковій організації на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі не менш ніж 0,3% фонду оплати праці працівників з одночасним визначенням періодичності таких

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

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

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

- надання безоплатно приміщення для роботи профспілкового комітету підприємства, установи, організації та проведення зборів працівників підприємств з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною у відповідності до норм статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

- конкретизувати умови надання приміщень у окремих договорах, передбачати умови безкоштовного використання програмного забезпечення, комп'ютерної та копіювально-розмножувальної техніки;

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

2. Створення на підприємствах умов для поступового переходу до забезпечення переважних прав членів профспілки на отримання додаткових соціально-побутових пільг, що встановлюються колективним договором.

VII. 3 питань рівності прав та можливостей жінок і чоловіків на підприємстві

1. В організації колдоговірної роботи застосовувати гендерно збалансоване/паритетне формування складу переговорників, а також обов'язкове залучення молоді (пропорційно її представленості у чисельності в колективі).

2. Задекларувати дотримання принципів недискримінації, рівності прав чоловіків і жінок на підприємстві, в установі, організації, створення можливостей для забезпечення рівності у трудових відносинах, керуючись Методичними рекомендаціями щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок

та чоловіків у трудових відносинах, затвердженими наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56, та передбачити положення/заходи щодо гендерного вирівнювання:

- комплектування кадрами (враховуючи фаховий рівень) з дотриманням, по можливості, гендерної рівності та принципу надання переваги особі (претенденту на вакансію) тієї статі, щодо якої існує дисбаланс;
- забезпечення рівних можливостей професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки та професійного розвитку й просування працівників по службі з урахуванням їхніх ділових якостей;
- забезпечення принципу рівної винагороди за рівноцінну працю, застосування відповідних систем оцінки роботи;
- забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків;
- упровадження політики підприємства, сприятливої для поєднання робочих і сімейних обов'язків, захисту материнства та батьківства;
- графіки робочого часу, гнучкі до потреб працівників з сімейними обов'язками, зокрема з урахуванням необхідності догляду за дітьми на період запровадження карантину, пов'язаного з поширенням COVID-19, а також для догляду за членами сім'ї, які того потребують;
- надання роботодавцем додаткової оплачуваної відпустки матерям, які мають малолітніх дітей та дітей шкільного віку (*один день або кілька годин на тиждень, вихідний день на 1 вересня, на останній дзвоник для батьків, діти яких є випускниками навчальних закладів, солдатам і курсантам Збройних Сил України та військових навчальних закладів для прийняття урочистої присяги тощо*);
- надання вагітним жінкам додаткового вільного часу для проходження необхідних медичних оглядів;
- облаштування дитячих куточків, садків, дитячих кімнат, кімнат для годування груддю та сповивання немовлят на підприємствах, в установах, організаціях з широким застосуванням жіночої праці (де виникає актуальний запит);
- створення умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулись на роботу після довготривалої відпустки по догляду за дітьми;
- надання чоловікам додаткових оплачуваних днів відпустки на час пологів дружини.

3. Упровадження та організація діяльності уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів.

4. Проведення гендерного аудиту, керуючись Методичними рекомендаціями щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затвердженими наказом Міністерства соціальної політики України від 9 серпня 2021 року № 448, та за його результатами складання планів гендерної рівності із щорічним звітуванням про виконання на зборах трудового колективу.

5. Доцільно розробити та включити до колективного положення/ заходи щодо протидії насильству та домаганням – формам неприйнятної поведінки на робочому місці, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння

фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи, гендерно обумовлені насильство і домагання, сексизму, цькуванню та ін.

Передбачення оцінки ризиків на робочому місці та факторів, що їх підвищують (у тому числі зловживання владними відносинами, участь третіх осіб, зокрема замовників, клієнтів, постачальників, користувачів, пацієнтів) та ін.. та розроблення відповідних заходів профілактики та безпеки.

Розробити механізми врегулювання спорів на рівні підприємств, установ, організацій, правової допомоги та заходів захисту постраждалих з дотриманням права на приватне життя та конфіденційність, а також захисту свідків.

VIII. 3 питань соціального діалогу

1. Участь сторін соціального діалогу в роботі нарад роботодавців, президії, пленумів, з'їздів профспілки з розгляду соціально-економічних питань, які є предметом угод та колективних договорів.

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