ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА
між Запорізькою обласною державною адміністрацією та Запорізькою обласною радою, Запорізькою обласною федерацією роботодавців та Запорізькою обласною радою профспілок на 2014-2016 роки

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Територіальну угоду (далі – Угода) укладено між Запорізькою обласною державною адміністрацією та Запорізькою обласною радою, Запорізькою обласною федерацією роботодавців та Запорізькою обласною радою профспілок (далі – Сторони), відповідно до Конституції України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про місцеві державні адміністрації», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших нормативно-правових актів.

1.2. Угода укладена з метою об'єднання зусиль Сторін на забезпечення: узгодження інтересів працівників та роботодавців, створення кращих умов для збереження, відтворення і розвитку трудового та людського потенціалу регіону, удосконалення економічних, виробничих, соціально-трудових відносин, регіональної соціально-економічної політики створення гідних умов праці, рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на договірній основі та партнерських засадах для попередження соціальної напруги в регіоні.

1.3. Сторони визнають Угоду як нормативний акт соціального діалогу.

Положення Угоди розповсюджуються на підприємства (організації, установи) незалежно від форм власності. Її положення діють безпосередньо, є обов'язковими для виконання всіма суб'єктами в області через територіальні угоди іншого рівня та колективні договори відповідно до чинного законодавства.

1.4. Реалізація Угоди здійснюється з урахуванням прогнозних показників розвитку області, визначених програмами соціально-економічного та культурного розвитку області на 2014-2016 роки.

Сторони сприятимуть включенню основних положень Угоди до комплексних та цільових програм економічного та соціального розвитку регіону, домагатимуться фінансового забезпечення цих положень при формуванні проектів місцевих бюджетів.

1.5. Територіальна Угода враховує норми і положення Генеральної Угоди як мінімальні, та включає положення, що перевищують ці норми з урахуванням особливостей регіону, необхідності міжгалузевої координації основних соціальних гарантій.

Вони мають бути обов'язковими для використання на виробничому рівні як мінімальні, під час укладення колективних договорів, а виходячи з можливостей підприємства (установи, організації), можуть їх перевищувати.

1.6. Прийняті Сторонами домовленості є обов'язковими для виконання. Жодна зі Сторін не може в односторонньому порядку призупинити виконання прийнятих зобов'язань. У період дії Угоди Сторони можуть, за взаємною домовленістю, вносити до неї зміни і доповнення.

ІІ. СПРИЯННЯ ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ, ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИРОБНИЦТВА, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. У СФЕРІ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ТА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ВИРОБНИЦТВА

Сторони домовились:

2.1.1. Проводити політику, спрямовану на:

підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств шляхом зменшення фіскального та адміністративного тиску на товаровиробників, забезпечення умов для створення високотехнологічних робочих місць і умов для продуктивної роботи працівників;

створення сприятливого інвестиційного і податкового режиму для підприємств, які створюють нові робочі місця;

недопущення збитковості підприємств, своєчасне відновлення їх платоспроможності, попередження банкрутства.

2.1.2. Сприяти зростанню обсягів виробництва, підвищенню продуктивності праці, поліпшенню фінансових показників роботи підприємств шляхом - вирішення проблемних питань підприємств, організацій, закладів, ініціювання внесення змін до діючого законодавства, участі підприємств у реалізації державних та регіональних програм тощо.

2.1.3. Здійснювати дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів Сторін соціального діалогу щодо проектів програм економічного та соціального розвитку і формування місцевого бюджету на відповідний рік, соціальних програм, що передбачено ст. 18 Закону «Про соціальний діалог в Україні».

2.1.4. Сприяти обов’язковому, своєчасному та у повному обсязі перерахуванню субвенцій з Державного бюджету на соціально-економічний розвиток регіону.

2.1.5. Вживати заходи щодо підтримки інвестиційної та інноваційної активності підприємств, розроблення, впровадження і функціонування систем управління якістю, екологічного управління та інших систем управління.

2.1.6. З метою стимулювання збільшення виробництва та покращення якості сільськогосподарської продукції здійснити комплекс заходів щодо організації змагання на збиранні врожаю зернових культур і виробництва молока та передбачити заохочення кращих працівників у межах наявних коштів в обласному бюджеті.

2.1.7. Вживати заходів з недопущення закриття підприємств без завчасного інформування галузевих профспілок, що дозволить вирішувати питання, пов’язані з соціальним захистом працівників підприємств, які підлягають звільненню.

2.1.8. Для своєчасного захисту інтересів працівників підприємств-банкрутів надавати в межах повноважень представникам профспілкової сторони інформацію щодо банкрутства.

2.1.9. Оприлюднювати на офіційних веб-порталах Сторін проект річного плану закупівель товарів, робіт та послуг головними розпорядниками коштів обласного бюджету на наступний рік не пізніше 31 грудня поточного року.

Зобов’язання обласної державної адміністрації та обласної ради:

2.1.10. Визначити пріоритетом економічної політики Запорізької області розвиток внутрішнього ринку та підтримку регіонального виробництва.

Розробити програму щодо більш широкого залучення регіональних товаровиробників до закупівель для потреб регіону.

Рекомендувати керівникам підприємств комунальної власності розробку програм соціально-економічного розвитку підприємств, які повинні бути складовою частиною

контрактів з керівниками цих підприємств.

2.1.11. За участю соціальних партнерів щороку розробляти проект і організовувати виконання Програми соціально-економічного та культурного розвитку Запорізької області.

2.1.12. Забезпечити підтримку малого та середнього бізнесу, впровадження програм фінансово-кредитної політики, спрощення доступу до об'єктів інфраструктури та оренди муніципального майна, залучення до участі в регіональних замовленнях.

2.1.13. Забезпечити підвищення якості адміністрування податку на додану вартість і прозорості його відшкодування, в тому числі вжиття заходів, спрямованих на щомісячне оприлюднення узагальнених даних:

про співвідношення повернутого ПДВ до заявленого (підтвердженого);

про обсяги автоматичного відшкодування ПДВ;

про розмір неврегульованих вимог з відшкодування ПДВ;

про розмір пені, сплаченої за затримку повернення ПДВ.

2.1.14. Сприяти стабільній роботі галузі житлово-комунального господарства та не допущенню втручання органів місцевого самоврядування в систему оплати праці підприємств галузі в межах чинного законодавства.

2.1.15. У межах фінансових можливостей здійснювати технічне переоснащення житлово-комунального господарства, впровадження енергозберігаючих технологій, ощадливого використання енергоносіїв, необхідних для виробництва (надання) житлово-комунальних послуг.

2.1.16. Домагатися стійкого функціонування та подальшого розвитку транспортної мережі та повного відшкодування витрат автомобільного та електротранспорту на перевезення пільгових категорій населення.

2.1.17. Залучати до участі у зустрічах, нарадах, засіданнях колегій, роботі консультативно-дорадчих органів з розгляду соціально-економічних питань представників профспілок області, галузевих профспілок, представників обласних та галузевих організацій роботодавців.

2.1.18. Сприяти включенню представників профспілок до участі в роботі комісій:

з приватизації, реорганізації, реструктуризації, та ліквідації суб'єктів господарської діяльності, особливо тих, де є заборгованість по заробітній платі;

зі списання та відчуження майна державних та акціонерних товариств з частиною державного майна 50 та більше відсотків;

з передачі об'єктів господарської власності та конкурсних комісій з продажу майна;

при передачі об'єктів соціально-культурного призначення.

2.1.19. Розглядати звернення профспілок щодо застосування заходів впливу до керівників госпрозрахункових підприємств державної та комунальної форм власності, які неспроможні організувати їх безперебійну роботу та допустили заборгованість із заробітної плати, а також не виконують колективні договори.

2.1.20. Для вирішення соціальних проблем у разі реорганізації закладів бюджетної сфери створювати відповідні комісії, до роботи яких залучати представників галузевої профспілки.

2.1.21. У зв'язку з реформуванням галузі охорони здоров'я створити умови для працевлаштування, перенавчання за спеціальністю лікарів і молодших спеціалістів з медичною освітою працездатного віку. При необхідності організувати навчання лікарів (первинну спеціалізацію) при зміні лікарської спеціальності.

Запорізька обласна федерація роботодавців зобов'язується:

2.1.22. Брати участь у розробці та реалізації програм стабілізації роботи і розвитку підприємств області шляхом:

технічного переоснащення, модернізації, впровадження матеріально- та енергозберігаючих технологій;

залучення інвестицій з використанням всіх джерел інвестиційних ресурсів;

оновлення асортименту продукції та підвищення її якості;

скорочення витрат виробництва;

забезпечення соціального розвитку трудових колективів.

2.1.23. Забезпечувати на підприємствах усіх форм власності:

розвиток колективно-договірних і трудових відносин, укладання і реалізацію колективних договорів на підприємствах всіх форм власності;

проведення спільного з профспілками навчання працівників щодо підвищення рівня правових, економічних знань і з питань соціальних гарантій;

розвиток науково-технічного прогресу, відновлення на підприємствах раціоналізаторського і винахідницького руху, надання всебічної підтримки працівникам, які схильні до технічної творчості, раціоналізації та винахідництва.

2.1.24. Дотримуватися принципу прозорості під час розкриття інформації про власників суб'єктів господарювання і надавати сторонам Угоди, відповідно до законодавства, таку інформацію на їх вимогу.

2.1.25. Рекомендувати залучати на засідання наглядової ради з правом дорадчого голосу представника профспілкового або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, що підписали колективний договір від імені трудового колективу, у відповідності до чинного законодавства.

2.1.26. Рекомендувати залучати представників профспілкових організацій до підготовки рішень стосовно розроблення (крім новостворених суб'єктів господарювання) та внесення змін до:

статутів підприємств у частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних і трудових прав;

внутрішніх документів підприємств (правил трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо).

Обласна рада профспілок зобов'язується:

2.1.27. Здійснювати незалежну експертизу проектів програм, основних напрямків регіонального розвитку та надавати пропозиції з їх удосконалення та посилення їх соціальної спрямованості.

2.1.28. При укладенні колективних договорів на підприємствах всіх форм власності ініціювати включення до них положень щодо:

умов підвищення конкурентоспроможності підприємств;

у випадках зміни форми власності підприємств, а також у зв'язку з переоснащенням, модернізацією виробництва, створенням високотехнологічних робочих місць не допускати зниження соціальних гарантій та масових звільнень працівників;

реалізації прав найманих працівників та профспілкових органів як їх представників щодо участі в управлінні виробництвом шляхом роботи у зборах акціонерів, зборах засновників, наглядових радах, інших органах управління;

участі представників первинних профспілкових організацій у розробці та внесенні змін до статутів (крім новостворених суб'єктів господарювання) та внутрішніх документів підприємств щодо повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав;

участі членів трудового колективу, які є акціонерами, у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємств;

надання виборним профспілковим органам квартальної та річної фінансової звітності на умовах, передбачених колективним договором, або на їх вимогу.

2.1.29. Здійснювати контроль за дотриманням роботодавцями чинного законодавства у сфері соціально-економічних відносин згідно з повноваженнями, які передбачені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

2.1.30. Надавати допомогу роботодавцям в організації трудового змагання, оглядів-конкурсів кращих працівників по професіях, економії й ощадливості, розвитку раціоналізаторського і винахідницького руху.

Запорізька обласна федерація роботодавців та обласна рада профспілок зобов'язуються:

2.1.31. Проводити в галузях економіки і на окремих підприємствах попередній фінансово-економічний моніторинг з метою прогнозування можливих змін в організації виробництва і праці, які можуть стати причиною масового звільнення працівників, а у разі неможливості їх уникнення, використовувати спільно з роботодавцями та профспілками всі можливості зведення їх до мінімуму.

2.2. У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

Сторони домовились :

2.2.1. Сприяти створенню нових, збереженню та модернізації існуючих робочих місць.

2.2.2. Вживати заходи з виявлення і запобігання нелегального найму працівників та тіньової зайнятості населення з подальшим повідомленням про такі факти в правоохоронні та контролюючі органи.

Проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу через ЗМІ про недоліки і негативні наслідки нелегального працевлаштування, зокрема в питаннях соціального захисту.

2.2.3. Передбачати в колективних договорах та угодах нижчого рівня:

заходи щодо створення та збереження робочих місць;

підвищення кваліфікації працівників у роботодавця або в навчальних закладах;

заходи з підтримки молодих спеціалістів.

2.2.4. Сприяти виконанню Програми зайнятості населення Запорізької області та на колегіях облдержадміністрації розглядати інформацію щодо стану ринку праці в регіоні та реалізації Програми зайнятості населення Запорізької області.

Зменшити протягом дії Угоди рівень безробіття, визначеного за методологією МОП, не менше ніж на 0,2 відсоткових пункти.

2.2.5. Звернутися до Кабінету Міністрів України щодо внесення змін до чинного законодавства у сфері зайнятості населення для визначення поняття масового вивільнення, виходячи із реального впливу звільнення працівників за ст. 40 п. 1 на стан ринку праці, та виходячи з фінансових можливостей фонду державного соціального страхування на випадок безробіття.

2.2.6. Звернутися до КМУ, ФРУ та ФПУ щодо необхідності розробки на державному рівні методології проведення довгострокового прогнозування попиту та пропозиції робочої сили з визначенням джерел отримання інформації, програмного забезпечення її обробки, а також підготовки кадрів щодо проведення цієї роботи в регіонах.

2.2.7. Забезпечити максимальне наближення підготовки майбутніх спеціалістів до вимог виробництва, оновлення матеріально-технічної бази вищих навчальних закладів та професійно-технічної освіти.

Поширювати найкращий досвід організації виробничої практики з метою пришвидшення професійної адаптації молодих працівників на робочих місцях. Сприяти розширенню співпраці підприємств, установ та організацій з професійно-технічними

навчальними закладами міста щодо підготовки кадрів на договірних умовах.

З цією метою за участю Асоціації фахівців з підготовки кадрів на виробництві «Ресурс» запровадити вивчення та поетапне впровадження механізму дуальної системи професійно-технічної освіти в області.

2.2.8. Визнати торговельні ринки соціально значущими об'єктами інфраструктури території громади при плануванні архітектурних або будь-яких інших змін, що можуть призвести до виникнення напруженості між власниками ринків, підприємцями, які працюють на них, або органами місцевого самоврядування. Питання щодо таких змін вирішувати шляхом проведення консультацій між зацікавленими сторонами: роботодавцями, профспілками та органами влади.

2.2.9. З метою підвищення престижу актуальних для регіонального ринку праці професій та кваліфікації працівників сприяти проведенню міських і районних конкурсів професійної майстерності, міських та районних ярмарок вакансій, семінарів, виїзних консультативних зустрічей, у т.ч. для випускників вищих навчальних закладів області.

Обласна державна адміністрація та обласна рада зобов'язуються:

2.2.10. Розглядати на сесіях обласної ради та засіданнях колегії облдержадміністрації виконання заходів Програми зайнятості населення Запорізької області. За підсумками року інформувати соціальних партнерів про виконання програми зайнятості населення та стан ринку праці області, забезпечувати їх аналітичними матеріалами.

2.2.11. Сприяти професійній реабілітації та зайнятості інвалідів, які бажають працювати, згідно з чинним законодавством.

2.2.12. Рекомендувати ФДМУ та його регіональному відділенню по Запорізькій області визначати обов’язковими умовами при укладанні договорів купівлі-продажу об’єктів приватизації збереження і створення робочих місць, забезпечення соціальних гарантій працівникам.

2.2.13. Вивчати стан ринку праці в регіоні, здійснювати заходи щодо:

недопущення застосування форм зайнятості, що погіршують соціальний захист працівників;

зменшення обсягів неформальної зайнятості та легалізації трудових доходів для більш ефективного використання коштів на соціальну підтримку громадян, які її дійсно потребують.

2.2.14. Інформувати профспілкову сторону та сторону роботодавців:

про стан ринку праці області,

про виконання обласної програми зайнятості (щоквартально);

про створення і ліквідацію робочих місць (щоквартально).

Запорізька обласна федерація роботодавців зобов'язується:

2.2.15. Рекомендувати надавати працівникам, які одержали не пізніше ніж за 2 місяці попередження про звільнення, вільний від роботи час для пошуку нового місця працевлаштування, але не менше ніж 8 годин на місяць, з оплатою не менше 2/3 тарифної ставки (окладу). Конкретні умови надання такої можливості визначаються у колективному договорі.

2.2.16. Рекомендувати:

розпочинати попередні консультації з первинними профспілковими організаціями не пізніше, ніж за три місяці у випадку прийняття рішення щодо зміни в організації виробництва і праці, які можуть привести до скорочення чисельності працівників або виведення працівників, які не задіяні в технологічних процесах основного виробництва, за штат підприємства у зв’язку з передачею допоміжних функцій стороннім організаціям та/або залучення праці працівників;

надавати первинним профспілковим організаціям економічне обґрунтування таких рішень, план заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються, одночасно з повідомленням про ініціювання попередніх консультацій.

2.2.17. Сприяти включенню у колективні договори:

проведення професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників на робочому місці, у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення;

порядок проведення консультацій з первинною профспілковою організацією, з якою укладено колективний договір, щодо залучення працівників інших роботодавців та умови такого залучення;

критерії масових вивільнень та заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, в тому числі можливість перенавчання працівників новим професіям до закінчення строку попередження про вивільнення;

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

питання створення додаткових робочих місць для працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці.

Обласна рада профспілок зобов'язується:

2.2.18. Забезпечити безкоштовну юридичну та консультативну допомогу з питань гарантій зайнятості; проводити в трудових колективах підприємств, установ і організацій навчання членів профспілок з питань застосування чинного законодавства щодо їх прав і гарантій. Своєчасно доводити до уваги профкомів нормативно-правові документи з питань зайнятості, а також інформацію про стан ринку праці.

2.2.19. Ініціювати включення в колективні договори заходів щодо створення нових робочих місць, обсягів професійного навчання, практики та стажування працівників і загальних витрат коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва, а також заходів щодо запобігання та пом’якшення негативних наслідків масових вивільнень працівників, захисних мір проти введення роботодавцями нестандартних форм зайнятості.

Вживати заходи щодо збереження рівня соціально-трудових пільг та гарантій для працівників, переведених (прийнятих) у інші підприємства, організації у зв’язку зі змінами в організації виробництва та праці.

2.2.20. З метою підвищення престижу робочих професій розвивати систему трудового змагання, розробляти та впроваджувати рекомендації щодо підвищення мотивації праці. Організовувати та проводити конкурси професійної майстерності.

ІІІ. ОПЛАТА ПРАЦІ

Сторони домовились:

3.1. Забезпечити удосконалення політики оплати праці на території Запорізької області на основі тарифної системи, яка є найбільш об’єктивною, прозорою та зручною для контролювання та спрямована на зростання рівня життя населення; встановлення за рахунок місцевих бюджетів, при наявності коштів, додаткових гарантій у порівнянні з чинним законодавством, надбавок, доплат і інших виплат стимулюючого і компенсаційного характеру.

3.2. Забезпечити щорічне зростання середньої заробітної плати в області відповідно до показників обласної програми соціально-економічного розвитку (але не нижче за рівень інфляції).

3.3. Сприяти за період з 2014 по 2016 рік середньорічному зростанню реальної заробітної плати на рівні не нижчому, ніж зростання реального внутрішнього валового продукту.

3.4. Конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадові, міжрозрядні співвідношення встановлюються в галузевих угодах і колективних договорах.

При укладанні колективних договорів рекомендувати на підприємствах, які не перебувають у сфері дії відповідної галузевої угоди, застосовувати:

рівень мінімальної тарифної ставки робітників першого розряду, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, у розмірі не менше 105 % мінімальної заробітної плати;

міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення годинних тарифних ставок робітників (додаток № 1);

мінімальні коефіцієнти співвідношення місячних посадових окладів окремих працівників загальних професій підприємств реального сектору економіки (додаток № 1);

мінімальні коефіцієнти міжпосадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств реального сектору економіки (додаток № 2).

Коригувати чинні тарифні ставки і посадові оклади штатних працівників підприємств не нижче, ніж коефіцієнт зростання мінімальної заробітної плати з дати введення чергових її розмірів, що приймаються законодавством України.

3.5. Забезпечити встановлення розміру посадового окладу техніка (без категорії) не нижче рівня місячної ставки кваліфікованого робочого третього розряду.

3.6. Рекомендувати диференціацію в посадових окладах управлінського персоналу вищої ланки та тарифних ставок працівників основного виробництва у співвідношенні 1 до 5-7.

3.7. Забезпечувати своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати. Здійснювати в межах повноважень і компетенції контроль за дотриманням вимог законодавства та норм колективних договорів і угод щодо виплати заробітної плати, вимагати усунення виявлених порушень.

Сприяти повній ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати та недопущення нової заборгованості шляхом спільних дій.

3.8. Систематично проводити аналіз рівня життя населення області та готувати пропозиції щодо удосконалення регіональної політики оплати праці. Сприяти створенню умов щодо стабільного зростання реальної заробітної плати.

3.9. Встановити у відповідності до Генеральної угоди перелік видів та мінімальних розмірів доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів та посадових окладів працівників об`єднань, підприємств та організацій, які мають міжгалузевий характер, для встановлення в колективних договорах (додаток № 3).

3.10. Вивчати та аналізувати стан нормування праці на підприємствах із наданням організаційно-методичної допомоги щодо вдосконалення цієї роботи.

3.11. Забезпечувати контроль за дотриманням гендерної рівності в оплаті праці.

3.12. При затвердженні економічно обґрунтованих тарифів на житлово-комунальні послуги, що надають підприємства, встановлювати норми оплати праці відповідно до норм Генеральної і галузевої угод із застосуванням нормативів чисельності.

3.13. Надавати можливість підприємствам житлово-комунального господарства формувати та використовувати фонд оплати праці за нормативною чисельністю на підставі галузевих норм праці.

3.14. Рекомендувати керівникам лікувально-профілактичних установ передбачати щорічні виплати в розмірі не більше одного посадового окладу працівникам охорони здоров'я на їх оздоровлення відповідно до п. 5.11 спільного наказу Міністерства охорони здоров'я і Міністерства праці та соціальної політики України від 05.10.2005 № 308/519.

3.15. Забезпечувати підготовку і розміщення інформації в ЗМІ, проводити засідання «круглих столів» щодо негативних наслідків тіньових трудових відносин та виплати заробітної плати в «конвертах».

3.16. Організовувати і проводити за участю Сторін (щорічно) регіональні заходи до «Всесвітнього Дня дій за гідну працю» (7 жовтня), «Міжнародного Дня боротьби з бідністю» (17 жовтня) та «Всесвітнього Дня соціальної справедливості» (20 лютого).

Обласна державна адміністрація та обласна рада зобов'язуються:

3.17. Визначати та реалізовувати заходи щодо легалізації заробітної плати працівників позабюджетного сектору економіки, в тому числі і малого бізнесу.

3.18. Забезпечити контроль за своєчасною виплатою зарплати працівникам підприємств, установ та організацій всіх форм власності, мінімальних державних, регіональних та галузевих гарантій у сфері оплати праці.

3.19. Здійснювати моніторинг показників заробітної плати в розрізі галузей економіки міста і своєчасності її виплати та обговорювати результати моніторингу на колегії облдержадміністрації.

3.20. Вживати заходів, спрямованих на забезпечення своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати в організаціях та установах бюджетної сфери та на підприємствах, що знаходяться у сфері управління органів місцевої виконавчої влади.

3.21. Вважати однією з обов'язкових умов затвердження інвестиційних проектів реконструкції промислових і господарських об'єктів встановлення на таких виробництвах рівня заробітної плати не нижче прогнозного середньообласного та відповідного середньогалузевого показника по Україні.

3.22. У межах повноважень та передбачених бюджетних асигнувань рекомендувати органам місцевого самоврядування:

при підведенні підсумків виконання бюджетів розглядати можливість спрямування частини прибутків місцевих бюджетів на встановлення доплат і надбавок до заробітної плати працівникам бюджетних установ;

при формуванні місцевих бюджетів розглядати питання щодо передбачення коштів на надання фінансової підтримки підприємствам житлово-комунального господарства, які мають заборгованість із заробітної плати перед працівниками, та підприємствам громадського транспорту, що здійснюють перевезення пільгових категорій населення;

здійснювати відшкодування заборгованості з різниці в тарифах на теплову енергію, послуги з водопостачання та водовідведення, послуги з утримання будинків, споруд та прибудинкових територій, що виникла у зв’язку з невідповідністю фактичної вартості послуг тарифам, які затверджувались органами місцевого самоврядування, за рахунок коштів відповідного бюджету.

3.23. На запит обласної ради профспілок надавати інформацію про стан фінансування з бюджету витрат на оплату праці працівників бюджетної сфери та обсяги заборгованості із заробітної плати і вжиті заходи щодо їх зменшення.

3.24. При створенні Центрів первинної медико-санітарної допомоги оплату праці працівників вказаних закладів здійснювати в залежності від обсягів та якості виконаної роботи по охороні здоров’я закріпленого населення, як це передбачено Концепцією реформування галузі.

Запорізька обласна федерація роботодавців зобов'язується:

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

3.26. У випадках відмінностей між нормами в оплаті праці, які встановлені Територіальною і галузевими угодами, застосовувати вищі норми.

3.27. Сприяти зростанню темпів реальної заробітної плати відповідно до темпів зростання обсягів виробництва та продуктивності праці.

3.28. Забезпечити повне виконання обов'язку щодо офіційного документального оформлення фактичних трудових відносин з працівниками та виплати їм заробітної плати, збереження та передачі до архівних установ документів особового складу.

Фінансувати заходи на наукове-технічне опрацювання документів особового складу, передання їх у встановленому порядку до архівних установ в ході проведення ліквідації підприємства.

3.29. Забезпечувати умови для здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства України, надавати необхідну інформацію та можливість безперешкодного доступу представників профспілок до робочих місць.

3.30. У разі затримки виплати працівникам заробітної плати, надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до статті 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівника – відомості про нараховану і невиплачену йому заробітну плату відповідно до статті 31 Закону України «Про оплату праці».

3.31. На підставі письмових заяв працівників-членів профспілок та згідно з умовами колективних договорів роботодавці щомісячно та безкоштовно утримувати із заробітної плати і своєчасно та у повному обсязі перераховувати утримані суми профспілкових внесків на рахунки первинних профспілкових організацій і не допускати виникнення по них кредиторської заборгованості.

Обласна рада профспілок зобов'язується:

3.32. Забезпечувати захист трудових і соціально-економічних прав працівників шляхом здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про оплату праці, у тому числі за виконанням вимог Конвенції Міжнародної організації праці № 95 «Про захист заробітної плати» (далі по тексту – МОП № 95), ратифікованої Україною 31.01.1961, та зобов'язань за колективними договорами, вживати заходи щодо усунення виявлених порушень.

3.33. Ініціювати встановлення для застосування на підприємствах, в установах та організаціях переліку видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників згідно з Територіальною та галузевими угодами.

3.34. З метою поширення передового досвіду в сфері колективно-договірного регулювання організовувати проведення обласного конкурсу на кращий колективний договір відповідно до Положення про нього.

3.35. Ініціювати включення до колективних договорів норм, які стосуються встановлення розмірів тарифних ставок (окладів) робітників, які виконують некваліфіковану роботу, а у разі несвоєчасної виплати заробітної плати передбачати санкції за період її затримки.

3.36. Здійснювати заходи щодо підвищення рівня правової освіти найманих працівників регіону з питань колективного захисту їх трудових прав та інтересів, у тому числі з питань оплати праці. Інформувати трудові колективи і профактив про зміни у законодавстві про оплату праці.

3.37. Надавати методичну та безкоштовну консультаційно-правову допомогу працівникам-членам профспілок з питань оплати праці, у тому числі щодо складання позовів для захисту їх прав та інтересів у сфері оплати праці.

Запорізька обласна федерація роботодавців та обласна рада профспілок

зобов'язуються:

3.38. Рекомендувати при укладанні колективних договорів довести частку основної заробітної плати у середній заробітній платі не менше ніж 65 %.

IV. ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я, УМОВИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ ПРАЦЮЮЧИХ

Сторони домовились:

4.1. Забезпечувати реалізацію державної політики в сфері охорони праці, спрямовану на збереження життя і здоров'я працюючих.

4.2. Забезпечити функціонування «Системи управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю населення області».

4.3. Спрямувати свої зусилля на:

встановлення для працівників підприємств, установ і організацій, зайнятих на роботах з умовами праці в одну зміну, тривалості робочого часу, який не перевищує 40 годин на тиждень. У випадку перевищення цієї норми, у тому числі при застосуванні підсумованого обліку робочого часу забезпечувати підвищену компенсацію більшої тривалості роботи відповідно до законодавства, колективних договорів та угод;

недопущення зниження тривалості робочого тижня, за виключенням випадків, пов'язаних з тимчасовими фінансово-економічними труднощами та вимогами ст.32 КЗпП України;

встановлення в колективних договорах, за фінансової можливості, скороченого на одну годину робочого дня або 4-деного робочого тижня із збереженням заробітку для жінок, які мають дітей у віці до 14 років та дітей-інвалідів;

забезпечення відповідності локальних Правил внутрішнього трудового розпорядку чинному законодавству та особливостям діяльності підприємства, установи, організації. Не допускати зменшення видів часу відпочинку та їх тривалості, ведення необумовлених колективним договором тривалих перерв в роботі, необґрунтованого залучення до понаднормових робіт та робіт у вихідні і святкові дні, підвищення інтенсивності праці за рахунок зниження чисельності працівників.

4.4. Рекомендувати через колективні договори підприємств, організацій і установ впроваджувати системи медичного страхування працюючих і недержавного пенсійного забезпечення.

4.5. Сприяти включенню до колективних договорів підприємств усіх форм власності заходів із запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі.

4.6. Щоквартально розглядати на колегіях облдержадміністрації питання про стан охорони праці, аварійності, травматизму та захворюваності на підприємствах, в організаціях та установах та безпечної життєдіяльності в регіоні. За результатами такого розгляду розробляти заходи, спрямовані на поліпшення стану безпеки та умов праці.

4.7. Забезпечувати своєчасну організацію та проведення медичних оглядів працівників за рахунок роботодавців.

4.8. Сприяти створенню територіальних центрів з надання послуг малому та середньому бізнесу з охорони праці.

Обласна державна адміністрація та обласна рада зобов'язуються:

4.9. Здійснювати державний контроль в межах своїх повноважень за дотриманням підприємствами і організаціями законодавства про охорону навколишнього природного середовища.

4.10. Забезпечувати розслідування нещасних випадків невиробничого характеру та контроль за виконанням заходів щодо усунення причин їх виникнення, відповідно до чинного законодавства.

4.11. Передбачати в місцевих бюджетах кошти на охорону праці працівників бюджетної сфери в розмірах не менше 0,2 % від ФОП.

4.12. Продовжувати підтримувати в активному режимі електронну базу даних щодо динаміки змін стану здоров'я працюючих у важких та шкідливих умовах праці на підприємствах області.

4.13. Здійснювати контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці та обґрунтуванням віднесення їх до категорії з важкими та шкідливими умовами праці. Надавати методичну допомогу підприємствам у проведенні атестації.

Запорізька обласна федерація роботодавців зобов'язується:

4.14. Забезпечувати виконання законодавства з охорони праці та впровадження заходів, спрямованих на поліпшення стану безпеки та гігієни праці на виробництві.

4.15. Забезпечувати за участю представників профспілок проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до нормативних актів, надання пільг та компенсацій працівникам за роботу в шкідливих і важких умовах праці.

4.16. Забезпечувати своєчасну організацію та проведення медичних оглядів працівників за рахунок роботодавців.

4.17. Сприяти медичному обслуговуванню та лікуванню ветеранів праці підприємств в медичних закладах, які частково фінансуються цими підприємствами на умовах, передбачених у колективних договорах.

Обласна рада профспілок зобов'язується:

4.18. Забезпечувати громадський контроль за виконанням законодавства про охорону праці та угод усіх рівнів шляхом:

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

участі в проведенні на підприємствах, установах і організаціях обстежень та спільних перевірок з представниками Держгірпромнагляду та іншими органами державного нагляду;

здійснення контролю за виділенням та використанням коштів на охорону праці, які передбачені колективними договорами;

здійснення громадського контролю за атестацією робочих місць за умовами праці;

підвищення рівня знань представників профспілок з питань законодавства, норм і правил охорони праці, організації їх систематичного навчання.

4.19. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства щодо відшкодування шкоди, заподіяної працівникам, ушкодженням здоров’я, пов’язаним з виконанням ними трудових обов’язків, правильністю та обґрунтованістю встановлення провини постраждалих на виробництві та зниження розмірів відшкодування шкоди.

4.20. Забезпечувати контроль за створенням здорових і безпечних умов для відпочинку дітей в оздоровчих таборах.

4.21. Надавати безкоштовну юридичну допомогу членам профспілок, представляти їх інтереси в органах, що розглядають трудові спори (конфлікти).

4.22. Надавати методичну допомогу профспілковим організаціям у розробці розділу

колективного договору «Охорона праці».

4.23. Забезпечувати участь представників профспілок у розслідуванні кожного нещасного випадку на виробництві та розробці заходів щодо їх попередження (де є профспілкові організації), протистояти необґрунтованому звинуваченню потерпілих.

4.24. Надавати подання та висновки у випадках відмови роботодавця у складанні акту про нещасний випадок чи профзахворювання, незгоди з причинами випадку, відмови від роботи у несприятливих умовах праці.

4.25. Щорічно до 1 квітня аналізувати стан справ з охорони праці в області та заслуховувати це питання на президії облпрофради.

4.26. Брати участь у проведенні Всесвітнього Дня охорони праці.

V. У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

5.1. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ І ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ

Сторони домовились:

5.1.1. Забезпечувати узгодження дій шляхом соціального діалогу та у разі прийняття рішень, які стосуються підвищення цін і тарифів на товари і послуги, проводити попередні громадські слухання, а також інформувати населення про причини прийняття таких рішень та заходи щодо надання соціальної допомоги населенню.

5.1.2. Сприяти створенню умов для ефективного функціонування соціально-культурних закладів області, забезпечення їх необхідними фінансовими, матеріальними, трудовими ресурсами (оздоровчих таборів для дітей та підлітків, учнівської та студентської молоді, позашкільних установ, закладів спорту, культури і мистецтва).

5.1.3. Сприяти забезпеченню відновлення здоров’я працівників та членів їх сімей, організації відпочинку і оздоровлення дітей, учнів, студентської молоді.

Передбачати на ці цілі фінансування за рахунок бюджету Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, коштів місцевих бюджетів, а також коштів підприємств.

5.1.4. Сприяти відновленню роботи дитячих закладів оздоровлення та відпочинку, що тимчасово припинили діяльність, при наявності фінансової можливості підприємств.

5.1.5. Використовувати у повному обсязі кошти Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, передбачені Програмою відновлення здоров’я застрахованих осіб та членів їх сімей на 2014-2016 роки.

5.1.6. Кожному підприємству, установі, організації вирішувати питання щодо розміру та порядку відрахувань первинній профспілковій організації на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу при укладанні колективних договорів та угод, як це передбачено статтею 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Обласна державна адміністрація та обласна рада зобов'язуються:

5.1.7 У межах повноважень та передбачених бюджетних асигнувань сприяти відшкодуванню нарахованих населенню субсидій, пільг на житлово-комунальні послуги та стовідсотковому фінансуванню бюджетних організацій для оплати за спожиті комунальні послуги та відшкодуванню різниці між затвердженими тарифами на послуги та економічно обґрунтованими витратами на їх виробництво згідно з чинним законодавством.

5.1.8. На виконання Державної програми забезпечення молоді житлом на 2013-2017 роки передбачати в обласному бюджеті кошти для надання пільгових

довгострокових кредитів молодим сім'ям та самотнім молодим громадянам на придбання житла, залучати на зазначені цілі інші джерела фінансування.

5.1.9. Здійснювати державний контроль за додержанням законодавства про захист прав споживачів, сертифікації та якості харчових продуктів і продовольчої сировини, дотриманням належного санітарно-епідеміологічного стану в області.

5.1.10. Рекомендувати Державній інспекції з контролю за цінами в Запорізькій області в межах наданих повноважень і компетенції інформувати щокварталу облпрофраду з питань чинників зміни цін на споживчому ринку, Департаменту житлово-комунального господарства та будівництва облдержадміністрації – про моніторинг тарифів на житлово-комунальні послуги.

5.1.11. Рекомендувати органам виконавчої влади та місцевого самоврядування:

передбачити фінансову підтримку парків культури та відпочинку відповідно до затверджених місцевих програм;

виділяти кошти для забезпечення опалення в осінньо-зимовий період будинків культури, клубів, бібліотек, музеїв, позашкільних учбових закладів;

виділяти за наявністю кошти на озеленення територій відповідно до затверджених річних обсягів і наданих фінансових розрахунків;

рекомендувати при затверджені бюджетів міст та районів передбачити необхідні кошти:

а) для організації безкоштовної освіти дітей з багатодітних і малозабезпечених сімей, дітей-інвалідів, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, в позашкільних учбових закладах (дитячих школах естетичного виховання) сфери культури області відповідно до ст. 26 Закону України «Про позашкільну освіту»;

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

в) для надання додаткової соціальної допомоги студентам з числа сиріт і малозабезпечених сімей, молодим сім'ям, молодим фахівцям, багатодітним сім'ям, які такої допомоги потребують;

г) на проведення вакцинації проти грипу декретованих груп населення, що найбільш контактують з інфікованими, та схильних до зараження, і за епідпоказаннями;

д) на безкоштовне оздоровлення дітей з числа малозабезпечених багатодітних (наявність трьох або більше дітей) або неповних (один з батьків) сімей.

5.1.12. Рекомендувати органам місцевого самоврядування встановити пільги дитячим оздоровчим закладам з оплати комунально-побутових послуг та сплати місцевих податків і зборів з метою здешевлення вартості путівок.

5.1.13. Надавати пріоритет дитячим оздоровчим закладам області під час організації та проведення державних закупівель путівок на оздоровлення та відпочинок дітей за рахунок коштів місцевих бюджетів.

5.1.14. Передбачати на період роботи дитячих оздоровчих таборів:

безкоштовне проходження медоглядів дітей та обслуговуючого персоналу, виділивши необхідні бюджетні кошти для цього закладам охорони здоров'я;

супровід транспорту, який перевозить дітей до оздоровчих таборів, службами ДАІ;

контроль за якістю питної води, харчування;

обстеження на наявність вибухонебезпечних речовин;

дотримання правил пожежної безпеки;

5.1.15. Рекомендувати місцевим радам забезпечити перевезення педагогічних працівників, які працюють у сільській місцевості, до місця роботи й додому в рамках місцевих програм «Шкільний автобус».

Запорізька обласна федерація роботодавців зобов'язується:

5.1.16. Згідно з чинним законодавством та умовами колективних договорів перераховувати щомісяця профспілковим комітетам кошти в розмірі не менше, як 0,3 % від фонду оплати праці на організацію ними культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.1.17. Надавати у відповідності з колективними договорами матеріальну підтримку працівникам, які опинилися в скрутному становищі у зв'язку з хворобою та іншими сімейними обставинами.

5.1.18. Сприяти реалізації на підприємствах області Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» шляхом надання консультацій фахівців з питань впровадження чинного законодавства з цього питання та роз’яснень з формування та функціонування фонду.

Обласна рада профспілок зобов'язується:

5.1.19. Організувати контроль за виконанням чинного законодавства у сфері соціального захисту працюючих, безкоштовно надавати юридичні консультації працюючим з питань законодавчих норм соціального захисту та механізму їх реалізації, допомагати працюючому населенню у судових та державних органах відстоювати та захищати їх права.

5.1.20. Домагатися передбачення у колективних договорах відповідальності сторін за збір і збереження інформації про роботу працівників на підприємстві, у т.ч. зі шкідливими та важкими умовами праці, нараховану заробітну плату та сплачені страхові внески, а у разі ліквідації підприємства без правонаступника - передачі цих документів до Державного архіву, проведення у передбачені терміни атестації робочих місць за умовами праці.

5.1.21. За згодою власників підприємств брати участь у вирішенні питань, пов'язаних із передачею в комунальну власність культурно-освітніх, спортивних, лікувально-оздоровчих закладів, що перебувають на балансі підприємств і організацій.

5.1.22. Сприяти залученню до занять народною творчістю працівників і членів їх сімей, у тому числі на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань при підприємствах, організаціях та установах незалежно від форми власності.

5.1.23. Брати участь в організації під час зимових канікул новорічно-різдвяних свят для дітей та учнівської молоді, в т. ч. для дітей з багатодітних і малозабезпечених сімей, дітей-сиріт та дольову участь, у межах можливостей профспілкового бюджету, у фінансуванні культурно-масових та спортивних заходів.

Забезпечувати спільно з власниками підприємств підготовку до літнього сезону баз відпочинку, закладів культури і спорту, дитячих оздоровчих закладів, санаторіїв та профілакторіїв, які функціонують тільки у літній період.

5.1.24. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей, у т. ч. осіб, об’єднаних у фізкультурно-спортивні товариства.

5.2. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВЕТЕРАНІВ ПРАЦІ

Сторони домовились:

5.2.1. Організувати контроль за виконанням чинного законодавства у сфері соціального захисту ветеранів війни, членів сімей загиблих (померлих) воїнів, жертв нацистських переслідувань, дітей війни. Безкоштовно надавати юридичні консультації з

питань законодавчих норм соціального і правового захисту зазначеним категоріям ветеранів праці та механізму їх реалізації, допомагати у судових та державних органах відстоювати захист їх прав.

5.2.2. При укладанні галузевих, територіальних угод, колективних договорів підприємств різних форм власності, установ та організацій рекомендувати:

надавати всебічну матеріальну і моральну підтримку ветеранським організаціям,

передбачати питання правового і всебічного соціального захисту ветеранів праці – ветеранів війни, членів сімей загиблих (померлих) воїнів, жертв нацистських переслідувань, працівників тилу та дітей війни.

5.2.3. Рекомендувати включення до галузевих і територіальних угод, колективних договорів підприємств різних форм власності, установ і організацій конкретних зобов'язань щодо надання фінансової підтримки ветеранським організаціям. Зокрема, на виконання їх статутних завдань, проведення відповідних заходів, матеріального заохочення активістів, призначення іменних обласних, міських, районних стипендій активістам ветеранського руху, надання матеріальної допомоги ветеранам, які опинились в складних життєвих обставинах, а також на оплату орендованих приміщень (опалення, електроенергія, водопостачання), користування телефонним та іншим комунікаційним зв'язком.

5.2.4. Рекомендувати при укладанні колективних договорів на підприємствах різних форм власності, установах і організаціях передбачати заходи щодо соціального захисту ветеранів війни, праці, дітей війни, інших людей похилого віку:

додаткові виплати до пенсій ветеранам, надання матеріальної допомоги при виході на пенсію, одноразові виплати до ювілейних дат, інші заходи матеріальної підтримки ветеранів;

заходи щодо медичного страхування ветеранів війни і праці, забезпечення путівками для оздоровлення ветеранів війни і праці, дітей війни на базі місцевих санаторіїв, баз відпочинку та пансіонатів;

надання допомоги і послуг з ремонту житла, складної побутової техніки, по оранці земельних ділянок, підвезенню питної води, ритуальних послуг тощо.

5.2.5. Залучати представників ветеранських організацій до складу комісій, які розглядають питання укладання та виконання колективних договорів, комісій, штабів тощо з різних питань життєдіяльності в органах місцевого самоврядування.

5.2.6. Сприяти продовженню практики персонального шефства підприємств, представників малого і середнього бізнесу над сім'ями, які перебувають на обліку в органах праці та соціального захисту населення, що складаються тільки з непрацездатних осіб з числа ветеранів війни, праці, дітей війни, інвалідів, а також виховують дітей-сиріт, з метою надання їм відповідної допомоги.

5.2.7. Продовжувати практику відзначення до 1 жовтня Міжнародного Дня людей похилого віку – Дня ветерана, до 5 грудня Міжнародного Дня волонтера – обласного огляду-конкурсу волонтерського руху, для чого передбачити відповідні кошти в обласному бюджеті.

Запорізька обласна державна адміністрація та обласна рада зобов'язуються:

5.2.9. Сприяти оздоровчій реабілітації після перенесених захворювань ветеранів війни і праці, дітей війни та інвалідів, сукупний дохід яких не перевищує двох прожиткових мінімумів, у санаторіях і профілакторіях області за рахунок бюджетних та позабюджетних коштів.

5.2.10. Забезпечувати в обласних та місцевих бюджетах відповідне асигнування витрат на лікування і харчування (згідно з вимогами постанови Кабінету Міністрів від 26.04.2007 № 680) в палатах центральних районних та міських лікарень, госпітальних відділеннях, обласному госпіталі для ветеранів Великої Вітчизняної війни, сприяти збільшенню асигнування на придбання ліків для хворих ветеранів в стаціонарних медичних установах області.

5.2.11. Сприяти вирішенню проблем літніх людей з їх забезпечення штучними кришталиками, кардіостимуляторами, ендопротезами, зубопротезуванням, засобами пересування та встановленню тяжко хворим ветеранам слухових апаратів безпосередньо за місцем їх проживання.

5.2.12. Сприяти збільшенню асигнувань на придбання ліків для хворих в стаціонарних медичних установах області.

5.2.13. Сприяти відкриттю та функціонуванню в області, особливо в сільській місцевості, мережі магазинів та відділів, аптек, аптечних кіосків з продажу ветеранам продовольчих товарів, медикаментів за зниженими цінами.

5.2.14. Сприяти щорічному обстеженню матеріально-побутових умов ветеранів війни, праці, дітей війни, самотніх літніх людей та інвалідів і наданню нужденним відповідної допомоги.

5.3. З МОЛОДІЖНИХ ПИТАНЬ

Сторони домовились:

5.3.1. Проводити роботу, спрямовану на дотримання та розширення прав і гарантій молоді щодо працевлаштування, професійного росту, гідного рівня заробітної плати, створення умов для її духовного і фізичного розвитку.

5.3.2. Організовувати консультування молоді з питань підприємницької та фермерської діяльності та сприяти створенню молодіжних громадських об’єднань, спрямованих на підтримку малого підприємництва тощо.

5.3.3. Розвивати молодіжну політику, направлену на залучення молоді до активної участі в роботі громадськості.

5.3.4. Сприяти реконструкції існуючих та будівництву нових спортивних споруд для широкого залучення населення міста, в тому числі і молоді, до спорту та здорового способу життя.

5.3.5 Сприяти реалізації міських програм щодо попередження та профілактики асоціальних явищ: алкоголізму, наркоманії, поширення ВІЛ/СНІДу серед працюючої та студентської молоді, та пропаганди здорового способу життя.

Обласна державна адміністрація та обласна рада зобов'язуються:

5.3.6. Сприяти підвищенню рівня правової інформованості громадян з питань пільгового кредитування на будівництво або придбання житла, можливих варіантів самоорганізації населення з метою отримання власного житла. Організовувати для молоді семінари з роз’яснення законів України та інших нормативно-правових документів з питань забезпечення житлом, цільового кредитування тощо.

5.3.7. Проводити профорієнтаційну роботу серед учнів старших класів загальноосвітніх шкіл.

Проводити для молоді, в тому числі школярів, «дні відкритих дверей», профорієнтаційні екскурсії з метою ознайомлення з професіями, потрібними на ринку праці.

Запорізька обласна федерація роботодавців зобов’язується:

5.3.8. З метою залучення та закріплення на виробництві молодих працівників передбачати у колективних договорах зобов'язання щодо створення на підприємствах та організаціях області Ради молоді, Ради молодих спеціалістів тощо.

5.3.9. Закріплювати за молодими працівниками наставників зі складу висококваліфікованих кадрових робітників та спеціалістів.

5.3.10. Сприяти задоволенню культурно-освітніх, соціально-економічних, житлово-побутових та оздоровчих потреб молоді.

Обласна рада профспілок зобов'язується:

5.3.11. Рекомендувати включати до колективних договорів підприємств, установ, організацій положення щодо захисту прав та інтересів молоді.

5.3.12. Організовувати і проводити засідання Молодіжної ради обласної ради профспілок.

5.3.13. Організовувати заходи, спрямовані на мотивацію профспілкового членства серед молоді.

VI. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

З метою подальшого розвитку та підвищення ефективності соціального діалогу, координації діяльності сторін, пов'язаної з колективно-договірним регулюванням соціально-економічних і трудових відносин, сторони домовились:

6.1. Здійснювати соціальний діалог у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, «круглих столів», громадських слухань з питань формування та реалізації регіональної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

6.2. Забезпечувати умови для статутної діяльності профспілок та їх виборних органів. Не перешкоджати створенню і функціонуванню профспілок на підприємствах, в установах і організаціях. Не допускати виникнення кредиторської заборгованості по перерахуванню внесків профспілковим комітетам.

6.3. Сприяти:

роботі тристоронніх соціально-економічних рад та укладанню територіальних угод в містах і районах між місцевими органами влади і самоврядування, координаційними радами профспілок та об'єднаннями роботодавців;

розповсюдженню принципів соціального діалогу на підприємствах міст і районів області, зокрема на підприємствах з долею іноземного капіталу, транснаціональних компаній, в організаціях малого підприємництва.

6.4. Проводити єдину колективно-договірну кампанію по укладанню угод і колективних договорів в наступні терміни:

територіальної тристоронньої угоди – листопад-січень;

угод на рівні міст і районів – грудень-лютий;

колективних договорів – січень-березень.

6.5. Брати участь у вдосконаленні законодавчої і нормативно-правової бази, що стосується соціально-економічного розвитку регіону та соціально-трудових відносин.

6.6. Організовувати спільні навчання представників сторін з питань соціального партнерства для підвищення рівня правової культури сторін соціально-трудових відносин.

6.7. Надавати методичну і практичну допомогу підприємствам, установам, організаціям у питаннях розробки, укладення, реєстрації та виконання колективних договорів.

6.8. Проводити моніторинг укладення колективних договорів на підприємствах, в організаціях та установах.

6.9. Відділенню Національної служби посередництва і примирення в Запорізькій області проводити моніторинг по виявленню гострих проблем на підприємствах, в організаціях регіону, які можуть стати причиною конфліктів, страйків та своєчасно інформувати Сторони Угоди про вжиті заходи щодо врегулювання конфліктних ситуацій.

VII. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Сторони двічі на рік розглядають стан виконання Угоди на засіданнях обласної тристоронньої соціально-економічної ради.

7.2. Розбіжності та спірні питання, що виникають під час реалізації цієї Угоди, розв'язуються шляхом проведення консультацій і переговорів.

7.3. Сторони визнають право організацій роботодавців і профспілкових об’єднань, які зареєстровані Головним управлінням юстиції у Запорізькій області та визнані репрезентативними і не брали участі у переговорах, приєднатися до цієї Угоди протягом усього терміну її дії, якщо вони візьмуть на себе зобов'язання щодо її виконання (додаток № 4).

7.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення населення регіону щодо стану виконання зобов'язань Угоди шляхом оприлюднення відповідної інформації у ЗМІ та на веб-сайтах сторін.

7.5. Угоду укладено у чотирьох примірниках по одному примірнику для кожної зі сторін, які мають однакову юридичну силу.

7.6. Угода набирає чинності з дня підписання та діє до укладання нової або перегляду цієї Угоди.

Голова Запорізької обласної державної адміністрації

_____ В.О. Баранов

«__» _____ 2014 року

Голова Ради Запорізької обласної федерації роботодавців

_____ П.М. Ванат

«__» _____ 2014 року

Голова Запорізької обласної ради

_____ В.І. Межейко

«__» _____ 2014 року

Голова Запорізької обласної ради профспілок

_____ В.М. Сластьон

«__» _____ 2014 року

Додаток № 1
до Територіальної угоди
на 2014-2016 роки

Міжкваліфікаційні співвідношення
для встановлення годинних тарифних ставок робітників

Розряд	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Коефіцієнт	1	1,1	1,35	1,5	1,7	2,0	2,2	2,4

Примітка:
Для працюючих окремих видів підприємств, виробництв, які не увійшли до сфери дії вищевказаної Угоди, характер діяльності яких співпадає з галузями економіки області, де діють свої галузеві угоди, рекомендується застосовувати тарифні коефіцієнти, що передбачені угодами цих галузей.
Для окремих груп працівників, що виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), тарифні коефіцієнти рекомендується встановлювати у колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених відповідними галузевими угодами за належністю.

Мінімальні коефіцієнти
співвідношення місячних посадових окладів окремих працівників загальних професій підприємств реального сектору економіки*

№ з/п	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти до розміру мінімальної заробітної плати
1	Контролери газового господарства, а також вимірювальних приладів та спецінструменту	1,8
2	Завідувачі: канцелярії, архіву, бюро перепусток, господарства, машинописного бюро; Оператор котельні	1,5 – 1,6 1,5
3	Старший: касир, інспектор, табельник; друкарка 1 категорії, секретар-друкарка, експедитор, архіваріус, калькулятор, адміністратор; завідувач камери схову Товарознавець 1-ї категорії Товарознавець 2-ї категорії	1,4 - 1,5 1,5 1,4
4	Касир, інспектор, табельник, друкарка II категорії, експедитор, діловод, обліковець Товарознавець	1,2 – 1,4 1,3
5	Прибиральник виробничих приміщень, двірник, ліфтер	1,1 – 1,2
6	Прибиральник службових приміщень, сторож, контролер, кур'єр, швейцар	1,0

Примітка:
*** Реальний сектор економіки –** сектор економіки, безпосередньо пов`язаний з матеріальним виробництвом, отриманням прибутку та наповненням бюджету.
У випадку відсутності у таблиці найменування окремих професій коефіцієнти співвідношення встановлюються підприємством самостійно.

Додаток № 2
до Територіальної угоди
на 2014-2016 роки

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств реального сектору економіки

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

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

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

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

При введенні на підприємстві будь-яких інших найменувань посад, не передбачених даною схемою, пропонуємо керуватись найменуваннями посад згідно з чинним Класифікатором професій ДК 003:2010.

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

(*) Оплата праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, регулюється відповідною Постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 (зі змінами і доповненнями).

(**) Посадовий оклад техніка без категорії дорівнюється до місячної тарифної ставки кваліфікованого робітника 3 розряду.

Додаток № 3
до Територіальної угоди
на 2014-2016 роки

Перелік
видів та мінімальних розмірів доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів та посадових окладів працівників об`єднань, підприємств та організацій, які мають міжгалузевий характер, для встановлення в колективних договорах

№ з/п	Назва доплат та надбавок	Розміри доплат та надбавок
Доплати:		
1.	За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами та визначаються наявністю економії по тарифним ставкам та окладам суміщених посад працівників
2.	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами та визначаються наявністю економії по тарифним ставкам та окладам, які могли б виплачуватися за умови збереження нормативної чисельності працівників
3.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) тимчасово відсутнього працівника
4.	За роботу у важких та шкідливих, а також особливо шкідливих та особливо важких умовах праці	за роботу у важких та шкідливих умовах праці – 4, 8 і 12 відсотків; за роботу в особливо важких, особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 і 24 відсотка тарифної ставки (окладу)
5.	За інтенсивність праці	до 50 відсотків тарифної ставки (окладу)
6.	На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків; підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
7.	За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	доплата диференціюється в залежності від чисельності робітників у бригаді (до 10, від 10 до 25, більше 25 осіб) в межах від 15 до 35 відсотків тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим (якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб) встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру

8.	За роботу у вечірній час - з 18 до 22 годин; За роботу у нічний час	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
9.	За наставництво	не менш 20 відсотків тарифної ставки (місячного посадового окладу)
Надбавки:		
1.	За високу професійну майстерність	диференційовані надбавки за тарифними ставками (окладами) робітників: III розряду – 12 відсотків; IV розряду – 16 відсотків; V розряду – 20 відсотків; VI і більш високих розрядів – 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
2.	За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям: 2-го класу – 10 відсотків; 1-го класу – 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
3.	За класність машиністам електровозів, тепловозів, електропоїздів, дизель-поїздів	до 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований машиністом час
4.	За високі досягнення в роботі. За виконання особливо важливої роботи на визначений строк	до 50 відсотків посадового окладу

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

Додаток № 4
до Територіальної угоди
на 2014-2016 роки

Порядок приєднання до Угоди

1. Приєднання до Угоди здійснюється з урахуванням вимог положень Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

2. Умовою приєднання до Угоди може бути вступ профспілкової організації (об'єднання) до Запорізької обласної ради профспілок або до відповідної галузевої профспілки, а організації роботодавців – до Запорізької обласної федерації роботодавців, які є сторонами, що уклали Угоду, або рішення виборного органу профспілкової організації (об'єднання) чи організації роботодавців про приєднання до Угоди.

3. Після прийняття відповідного рішення виборним органом профспілкової організації (об'єднання) (далі - профспілка) чи організації роботодавців про приєднання до Угоди до відповідної Сторони надсилається заява про приєднання із зобов'язанням виконувати норми і положення Угоди.

4. Відповідна Сторона протягом 15 днів з дня отримання заяви розглядає її та приймає рішення про приєднання профспілки або організації роботодавців до Угоди.

Рішення оформляється відповідним протоколом і набирає чинності з дня його прийняття.

Копія рішення про приєднання профспілки чи організації роботодавців до Угоди надсилається відповідним Сторонам протягом трьох робочих днів з моменту прийняття рішення.

Якщо протягом 15 днів відповідна Сторона не прийняла рішення щодо приєднання, то профспілка, організація роботодавців вважається такою, що приєдналась до Угоди, про що вона самостійно повідомляє інші Сторони.

5. Профспілка або організація роботодавців після приєднання набуває всіх прав і обов'язків, визначених Угодою.

6. Профспілкам чи організаціям роботодавців не може бути відмовлено в приєднанні до Угоди.

7. Інформація про приєднання профспілки чи організації роботодавців до Угоди публікується у засобах масової інформації.