

## ПРОТОКОЛ № 4

засідання Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради

м. Київ

20 грудня 2019 року

вул. Стрітенська, 15 (3-й поверх, зал засідань)

**Головував на засіданні: Валентин МЕЛЬНИК** - голова Київської міської ради профспілок, голова Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради 2019 року.

**Присутні:** члени ради та запрошені особи.

**Від Сторони виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації):** Бондаренко Н., Борисенко Л., Лисенко С., Марченко О., Матвіяк Л., Мельник Ю., Савченко О., Соя В., Стрижиус. О., Устименко С., Чувільська О.

**Від Сторони профспілок:** Александрова О., Бондаренко Ю., Кубанський С., Кулик О., Левицький В., Лопата О., Мельник В., Олещенко В., Орисенко Т., Рашкевич І., Рой В., Стеблюк І., Сурмак В., Трофименко О., Тулей П.

**Від Сторони роботодавців:** Азманов В., Булгаков С., Климук О., Павлишина З., Симоненко В.

**Запрошені:** Олещенко В., Кулик О.

**Головуючий на засіданні ради** – Голова Київської міської ради профспілок, голова Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради **Мельник Валентин Петрович**.

Дане засідання КМТСЕР проводиться згідно з Планом засідань КМТСЕР. Сторони представлені більшістю членів ради. Засідання ради правомочне.

### Порядок денний:

1. Проект Рекомендацій щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2020 рік.

2. ПАТ «Укрпошта» - соціально важливе підприємство для розвитку м. Києва. Співпраця з місцевою владою, проблематика та шляхи вирішення проблем (на виконання пункту 8 Протокольного рішення засідання Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради № 3 від 25.09.2019).

3. Звіт Департаменту будівництва та житлового забезпечення виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) щодо проведеної роботи стосовно виконання пункту 8 Протокольного рішення засідання Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради № 1 від 20.03.2018 щодо стану затвердження та фінансування Комплексної міської цільової програми забезпечення житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов на 2019 – 2021 роки (на виконання пункту 6 протоколу № 2 засідання Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради від 18.06.2019).

4. Різне.

**Затверджується регламент роботи:**

для доповіді та співдоповіді – до 10 хв.;

на виступи членів ради і запрошених – до 5 хв.

Провести засідання за 1,5 години.

Ведення протоколу доручити Стороні Київської міської державної адміністрації спільно із Стороною профспілок.

З вступним словом виступив Голова Київської міської ради профспілок, голова Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради 2019 року **Валентин МЕЛЬНИК**, який підвів підсумки роботи Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради за 2019 рік. Зазначив позитив, що вперше за останні роки, на вимогу Сторони профспілок, міська влада презентувала на засіданні Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради прогноз бюджету м. Києва на 2020 – 2022 роки, прийнята Міська цільова програма розвитку промисловості. Зупинився на питаннях, які ще залишилися невиконаними стороною міської влади. Звернув увагу, що, на жаль, зі сторони місцевої влади соціальний діалог є формальним, співголова Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради від виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) заступник голови Київської міської державної адміністрації з питань здійснення самоврядних повноважень Марина Хонда у поточному році була присутня лише на двох засіданнях, на одному з них – частково.

Головуючий оголосив присутнім порядок денний та регламент роботи засідання.

**1. СЛУХАЛИ:**

Голова Київської міської ради профспілок **Валентин МЕЛЬНИК**.

14 травня 2019 року сторонами соціального діалогу було підписано Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки.

Згідно пункту 6 Заключних положень Генеральної угоди сторонам соціального діалогу рекомендовано на галузевому і територіальному рівнях протягом трьох місяців після її підписання привести у відповідність з її положеннями галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди.

Проте, на сьогодні проект Територіальної угоди на 2019-2021 роки не підписано, оскільки окремі пропозиції Сторони профспілок до проекту Територіальної угоди не знаходять підтримки зі сторони Київської міської державної адміністрації.

З метою тимчасової заміни цього проекту Угоди, недопущення зниження рівня соціального захисту працюючих, практичного виконання сторонами соціального діалогу взятих на себе зобов'язань, більш активного використання основного інструменту захисту прав працівників – колективно-договірного регулювання, Київською міською радою профспілок був підготовлений проект

Рекомендацій щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2020 рік.

Зазначений проєкт Рекомендацій надсилався виконавчому органу Київської міської ради (Київській міській державній адміністрації) та Спільному представницькому органу сторони роботодавців в місті Києві з пропозицією розглянути його на засіданні Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради з метою подальшого його підписання сторонами соціального діалогу.

Структурними підрозділами виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) було опрацьовано вищевказаний проєкт Рекомендацій та надіслано міськпрофраді зауваження та пропозиції, які були враховані.

На початку грудня поточного року доопрацьований проєкт Рекомендацій щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2020 рік міськпрофрада надіслала Київській міській державній адміністрації та Спільному представницькому органу сторони роботодавців в місті Києві.

Відповіді, пропозицій та зауважень від Спільного представницького органу сторони роботодавців в місті Києві щодо надісланого проєкту Рекомендацій до Київської міськпрофради не надходило.

**В обговоренні взяли участь:** Орисенко Т., Симоненко В., Устименко С.

## **2. СЛУХАЛИ:**

Директор Київської міської дирекції ПАТ «Укрпошта» **Валентин ОЛЕЩЕНКО**.

Доповідаючи та демонструючи слайдову презентацію з другого питання, Валентин Олещенко висловив подяку Київській міськпрофраді за небайдужість та сприяння у вирішенні проблем ПАТ «Укрпошта». Зупинився на низці проблемних питань підприємства: необхідності збільшення терміну подовження договорів оренди для відділень поштового зв'язку міста (по деяким відділенням договори оренди закінчилися ще у березні 2018 року); неукмплектованості штату; складності процедури укладання договорів оренди з Київською міською державною адміністрацією; аварійного стану приміщень ПАТ «Укрпошта», які перебувають у комунальній власності; незадовільного стану поштових скриньок (половина поштових скриньок у м. Києві перебуває в аварійному стані); невизначеності питання обслуговування інженерних мереж та утримання прибудинкової території нежитлових приміщень в окремих нежитлових будинках тощо. Зазначив, що Укрпошта є одним з найбільших платників податків в місцевий бюджет, забезпечує 6 тис. мешканців столиці робочими місцями, є одними з великих орендарів. На жаль, рентабельність підприємства складає лише 40%.

Начальник відділу моніторингу та реєстрації речових прав управління моніторингу Департаменту комунальної власності м. Києва **Юлія МЕЛЬНИК**.

Департамент комунальної власності м. Києва виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) в межах повноважень,

визначених Положенням про Департамент, затвердженим розпорядженням виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) від 29.12.2012 № 2383 (в редакції розпорядження виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) від 04.03.2016 № 121), здійснює повноваження орендодавця цілісних майнових комплексів підприємств (їхніх структурних підрозділів) комунальної власності територіальної громади м. Києва та координує питання оренди майна територіальної громади міста Києва.

Безпосередньо за сприяння Департаменту, для забезпечення розміщення відділень поштового зв'язку ПАТ «Укрпошта», що є соціально важливими для міста, передано 156 об'єктів, загальною площею 34 296,78 кв. м.

Питання, що стосуються передачі приміщень в орендне користування або подовження діючих договорів оренди для розміщення відділень поштового зв'язку ПАТ «Укрпошта» Департамент опрацьовує у максимально стислі строки, розуміючи його соціальну важливість.

Департамент на постійній основі тісно співпрацює з ПАТ «Укрпошта», всіляко сприяючи сталій роботі відділень поштового зв'язку Товариства.

**В обговоренні взяли участь:** Кулик О., Левицький В., Лопата О., Мельник В., Орисенко Т., Трофименко О., Устименко С.

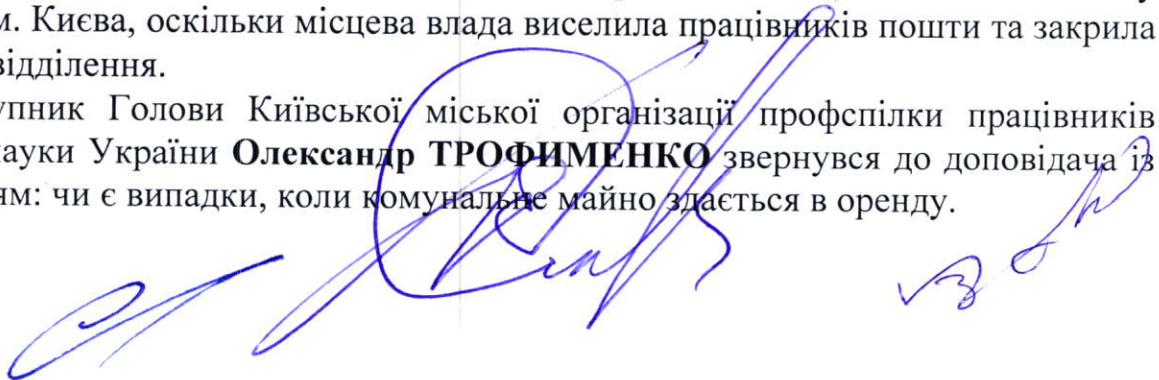
Зокрема, Голова Київської міської ради профспілок **Валентин МЕЛЬНИК** зазначив щодо необхідності мати представництво від Сторони профспілок в органах законодавчої влади для вирішення проблемних питань столичного регіону. Наголосив щодо необхідності будування м. Києва, як міста майбутнього, навів приклад про місто Луцьк, який займає перше місце по комфортності життя. Разом з тим зазначив, що за даними досліджень, Україна займає друге місце в так званому «антирейтингу щастя».

Заступник Голови Київської міської ради профспілок **Тетяна ОРИСЕНКО** наголосила, що в сільській місцевості пошта є єдиним осередком культури.

Голова Київської міської профспілки працівників агропромислового комплексу **Ольга ЛОПАТА** висловила подяку доповідачу за підняття проблемних питань ПАТ «Укрпошта», зазначила, якщо потрібна допомога, профспілки завжди готові допомогти та сприяти у вирішенні проблем підприємства. Поінформувала щодо ситуації з реорганізацією Міністерства агропромислового комплексу, коли відбувалися випадки необґрунтованого звільнення працівників профспілки Міністерства. Звернула увагу щодо неповаги депутатів Київради, коли вони не з'являються на засідання постійних комісій.

Голова первинної профспілкової організації Київської міської дирекції ПАТ «Укрпошта» **Олена КУЛИК** зазначила про закриття поштових відділень зв'язку в центрі м. Києва, оскільки місцева влада виселила працівників пошти та закрила поштові відділення.

Заступник Голови Київської міської організації профспілки працівників освіти і науки України **Олександр ТРОФИМЕНКО** звернувся до доповідача із запитанням: чи є випадки, коли комунальне майно здається в оренду.



### 3. СЛУХАЛИ:

Заступник начальника управління житлового забезпечення Департаменту будівництва та житлового забезпечення **Лариса МАТВІЯК**.

Проект Комплексної міської цільової програми забезпечення житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов, на 2016-2018 роки (далі – Комплексна програма) 14.06.2016 схвалено постійною комісією Київради з питань бюджету та соціально-економічного розвитку. Оскільки протягом 2016 року зазначений проект так і не отримав погодження у постійних комісіях Київської міської ради з питань житлово-комунального господарства та паливно-енергетичного комплексу та з питань охорони здоров'я та соціального захисту, у 2017 році він повернувся до Департаменту будівництва та житлового забезпечення на доопрацювання в частині коригування терміну її дії.

Скоригований проект Комплексної програми у 2017 році отримав позитивні висновки експертизи від Департаменту економіки та інвестицій і Департаменту фінансів, але так і не отримав погодження від Департаменту фінансів і повернувся до Департаменту будівництва та житлового забезпечення на доопрацювання.

У 2018 році проект Комплексної програми був в черговий раз відкоригований в частині терміну дії та переліку підпрограм і 11.05.2018 направлений на експертизу до Департаменту економіки та інвестицій і Департаменту фінансів. Позитивний висновок експертизи проекту отримано від Департаменту економіки та інвестицій листом від 23.05.2018 №050/17-3678, а Департаментом фінансів позитивний висновок експертизи проекту Комплексної програми так і не було надано, натомість неодноразово надавалися зауваження як до змісту проекту (обґрунтування його положень), так і щодо приєднання заходів Комплексної програми до чинної програми «Турбота. Назустріч киянам» (відповідальний виконавець - Департамент соціальної політики). Зауваження до змісту проекту враховано в повному обсязі, а пропозицію щодо приєднання було опрацьовано спільно з Департаментом соціальної політики і за результатами відхилено, як недоцільну, про що проінформовано в установленому порядку першого заступника голови Київської міської державної адміністрації М. Поворозника.

На виконання пункту 7 протоколу доручень № 95 щодо забезпечення схвалення проектів міських цільових програм, за поданням Департаменту економіки та інвестицій спільно з Департаментом фінансів було прийнято розпорядження Київської міської державної адміністрації «Про схвалення проектів міських цільових програм у місті Києві» від 31.10.2018 № 1969, до складу якого пунктом (та додатком) 14 увійшов проект Комплексної програми.

Пунктом 18 зазначеного розпорядження структурним підрозділам Київської міської державної адміністрації доручено забезпечити внесення на розгляд Київської міської ради проектів рішень Київської міської ради про затвердження міських цільових програм, зазначених у розпорядженні. Оскільки протягом 2018 року від Департаменту фінансів так і не було отримано позитивний висновок експертизи проекту Комплексної програми, питання його затвердження не винослось на розгляд Київської міської ради.

У 2019 році, на виконання пункту 7 протоколу доручень № 6, напрацьованого під час наради з обговорення оперативних питань 28.01.2019 щодо забезпечення подання необхідних проектів міських цільових програм на 2019 та наступні роки на розгляд до Київської міської ради Департаментом будівництва та житлового забезпечення скориговано проект Комплексної міської цільової програми забезпечення житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов, на 2019-2021 роки в частині терміну її дії а також включення до її складу Підпрограми оренди з викупом (як це в 2018 році пропонувалося Департаментом фінансів).

Сформований проект Комплексної міської цільової програми забезпечення житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов, на 2020-2022 роки 19.03.2019 був направлений на експертизу до Департаменту економіки та інвестицій і до Департаменту фінансів.

Листом від 12.04.2019 № 050/17-2341 від Департаменту економіки та інвестицій отримано позитивний висновок експертизи проекту Комплексної програми.

Натомість від Департаменту фінансів тричі надавалися зауваження до проекту Комплексної програми, які враховувалися в повному обсязі та щоразу скориговані варіанти проекту Комплексної програми направлялися на експертизу до Департаменту фінансів. Позитивний висновок експертизи від Департаменту фінансів отримано 05.11.2019 листом за № 054/2-3-10/2908.

На даний час, відповідно до діючого порядку, Департаментом будівництва та житлового забезпечення підготовлено проект рішення Київської міської ради про затвердження проекту Комплексної програми. Зазначений проект рішення погоджено Департаментом економіки та інвестицій і 18.11.2019 направлено на погодження до Департаменту фінансів. Листом від 03.12.2019 № 054/2-3-10/3182 Департаментом фінансів надано зауваження до зазначеного проекту рішення Київської ради, які на даний час опрацьовуються.

Крім того, на виконання пункту 1 протоколу доручень № 93 (38251) від 16.10.2019 Департаментом будівництва та житлового забезпечення підготовлено проект розпорядження Київської міської державної адміністрації щодо схвалення проекту Комплексної програми, який підписано і зареєстровано 03.12.2019 за № 2094.

Питання фінансування заходів Комплексної програми можливо буде розглядатись після її затвердження.

**В обговоренні взяли участь:** Мельник В., Орисенко Т., Трофименко О., Устименко С.

Зокрема, Голова Київської міської ради профспілок **Валентин МЕЛЬНИК** звернув увагу, що тривалий час молодим сім'ям не виділяються кошти на надання пільгового іпотечного житлового кредиту.

Заступник Голови Київської міської організації профспілки працівників освіти і науки України **Олександр ТРОФИМЕНКО** звернувся до доповідача із запитанням: чи є інформація скільки працівників суду, прокуратури у поточному році отримали безкоштовне житло.

Завідувач відділу з питань соціально-економічного захисту Київської міської профспілки працівників охорони здоров'я **Віталій ЛЕВИЦЬКИЙ** наголосив щодо відсутності в проєкті Комплексної міської цільової програми забезпечення житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов на 2020 – 2022 роки, підпрограми щодо безкоштовного забезпечення житлом медичних працівників, працівників освіти, інших соціально незахищених верств населення. Вніс пропозицію щодо запрошення на засідання представників Департаменту фінансів під час розгляду питань забезпечення житлом громадян.

### **ВИРІШИЛИ:**

1. Інформації виступаючих з питань порядку денного засідання взяти до відома.

2. Схвалити Рекомендації щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2020 рік (додаються).

3. Сторонам Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради довести Рекомендації щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2020 рік до підприємств установ, організацій м. Києва для врахування та використання у подальшій роботі.

Виконавці: Виконавчий орган Київської міської ради  
(Київської міської державної адміністрації),  
Київська міська рада профспілок,  
Спільний представницький орган роботодавців в  
місті Києві

Термін: до 20.01.2020

4. Звернутися до Київської міської ради щодо вирішення питання стосовно збільшення терміну подовження договорів оренди для відділень поштового зв'язку міста Києва, приведення поштових скриньок у належний стан та виділення коштів з міського бюджету на ці цілі.

Виконавці: Київська міська рада профспілок,  
Київська міська дирекція ПАТ «Укрпошта»,  
Спільний представницький орган роботодавців в  
місті Києві

Термін: до 03.02.2020

5. Надати Департаменту соціальної політики виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) пропозиції до проєкту Плану роботи Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради на

2020 рік для подальшого розгляду та затвердження на засіданні Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради.

Виконавці: структурні підрозділи виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації),  
Київська міська рада профспілок,  
Спільний представницький орган роботодавців в місті Києві

Термін: до 20.01.2020

Заступник  
Київської  
тристоронньої  
економічної ради – перший  
заступник  
Департаменту  
політики виконавчого органу  
Київської міської ради  
(Київської міської державної  
адміністрації)

Світлана УСТИМЕНКО

співголови  
міської  
соціально-  
економічної ради – перший  
директора  
соціальної

Заступник  
Київської  
тристоронньої  
економічної ради –  
заступник голови Спільного  
представницького органу  
роботодавців в місті Києві

Володимир СИМОНЕНКО

співголови  
міської  
соціально-  
економічної ради –  
голова Спільного  
представницького органу  
профспілок та об'єднань  
профспілок м. Києва

Голова Київської міської  
тристоронньої соціально-  
економічної ради -  
голова Спільного  
представницького органу  
профспілок та об'єднань  
профспілок м. Києва

Валентин МЕЛЬНИК



**СХВАЛЕНО**  
Протокол засідання Київської міської  
тристоронньої соціально-економічної  
ради від 20 грудня 2019 року № 4

### **Рекомендації щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2020 рік**

Завдання колективно-договірної роботи на 2020 рік сприятимуть реалізації наступних функцій:

- розвитку внутрішнього ринку, підтримки вітчизняного виробника;
- збереження робочих місць, недопущення масового скорочення працівників та розширення сфери зайнятості на нових високопродуктивних робочих місцях;
- зростання заробітної плати та недопущення виникнення заборгованості із виплати заробітної плати;
- соціального захисту працівників, передбачення додаткових соціальних гарантій;
- дотримання гарантій прав працівників на охорону праці та створення умов для гідної праці;
- забезпечення здорових та безпечних умов праці на кожному робочому місці;
- підвищення результативності соціального діалогу.

Під час проведення переговорів щодо укладення колективних договорів, та у відповідності до положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки (далі – Генеральна угода) рекомендуємо передбачати в колективних договорах підприємств (установ, організацій) м. Києва:

#### **I. З питань економічного розвитку підприємства, 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), стратегії розвитку, зокрема 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.

Розвиток і поширення практики економічної освіти профактиву всіх рівнів, профспілкових представників та членів профспілок. Створення і впровадження відповідних спільних освітніх соціально-економічних програм проводити із врахуванням специфіки і нормативної бази діяльності профспілок і роботодавців.

2. Запровадження превентивних заходів щодо запобігання на підприємствах (в

установах, організаціях) незалежно від форм власності та господарювання масових звільнень працюючих з ініціативи роботодавця, зокрема:

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

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

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

- скорочувати до мінімуму понаднормові роботи, суміщення професій тощо;

- максимально відмовлятися від укладення строкових трудових договорів;

- скорочення адміністративно-управлінських витрат.

3. Передбачення обсягів професійного навчання працівників не рідше одного разу на п'ять років та загальних витрат на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері, що дає можливість підвищувати їх професійний рівень та передбачати строки та розміри витрат на професійну підготовку/перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників.

4. Передбачення зобов'язань роботодавця щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення», створення для них умов праці (наприклад, з урахуванням рекомендацій МСЕК тощо).

5. Передбачення зобов'язань роботодавця щодо обмеження використання аутсорсингу, аутстафінгу:

- надання економічного обґрунтування необхідності застосування аутсорсингу, аутстафінгу, отримання погодження виборного органу первинної профспілкової організації;

- використання аутсорсингу виключно відповідно до положень статті 39 Закону України «Про зайнятість населення»;

- повернення, у разі можливості, працівників, виведених на умовах аутсорсингу, які виконують роботи у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також роботи за основними професіями технологічного процесу основного виробництва, на основне підприємство;

- неперешкоджання створенню умов або діяльності профспілкової організації у суб'єктів господарювання, які були створені на базі структурних підрозділів підприємства (аутсорсинг);

- розроблення порядку щодо рівних умов праці для залучених та штатних працівників.

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

6. Передбачення зобов'язань Сторін щодо:

- забезпечення гендерної рівності при комплектуванні кадрами з наданням переваги (при рівній кваліфікації та професійних знань) особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс, із урахуванням специфіки робочих місць на підприємстві (в галузі);

- створення рівних умов для професійного навчання, підвищення кваліфікації та просування по службі працівників з числа жінок чи чоловіків;

- сприяння працівникам, які мають малолітніх дітей (у віці до 14 років) чи таких, які часто хворіють, у встановленні гнучких графіків роботи або неповного робочого дня (тижня);
- створення умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулися на роботу після довготривалої відпустки по догляду за дітьми;
- організація наставництва на виробництві для професійної адаптації та сприяння професійному розвитку молодих працівників, яких уперше прийнято на роботу;
- укладення договорів із закладами освіти про підготовку необхідних кадрів та забезпечення проведення професійного навчання молоді на виробництві;
- сприяння молодим працівникам у забезпеченні їх житлом (надання службового житла чи безвідсоткової позики на будівництво житла або оплата роботодавцем першого внеску на придбання житла тощо);
- вжиття заходів щодо забезпечення молоді першим робочим місцем.

### II. 3 питань оплати праці

#### 1. Передбачення:

- щорічного зростання середньомісячної заробітної плати в галузі (на території), на підприємстві (установі, організації) небюджетної сфери темпами вищими за рівень інфляції з метою досягнення до 2021 року рівня середньої заробітної плати в м. Києві принаймні 50% середнього рівня оплати праці країн Східної Європи, в яких найбільше використовується праця українців;
- перевищення щорічними темпами зростання середньої заробітної плати прогнозних показників зростання реальної заробітної плати на підприємствах (в установах, організаціях) небюджетної сфери незалежно від форми власності, де середня заробітна плата є нижчою ніж три законодавчо встановлених прожиткових мінімуми для працездатних осіб;
- термінів виплати заробітної плати (відповідно до статті 24 Закону України «Про оплату праці») та контролю за їх виконанням;
- залучення представників профспілок до розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах, обов'язкового погодження роботодавцем з профспілковою організацією зміни існуючої на підприємстві системи оплати праці;
- положень щодо системи стимулювання праці, гарантійних та компенсаційних виплат;
- затвердження переліку і розмірів доплат, надбавок, інших виплат на підприємствах (в установах, організаціях) небюджетної сфери не нижче, ніж визначені у Генеральній угоді, галузевих (міжгалузевих) та Територіальній угоді.

2. Визначення розміру фонду оплати праці та умов його формування на підприємствах.

3. Передбачення заходів, спрямованих на збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг.

4. Встановлення на підприємствах (в установах, організаціях) небюджетної сфери:

- розміру тарифної ставки робітника I розряду відповідною галузевою міжгалузевою), територіальною угодою 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 менш ніж 85% тарифної ставки посадового окладу робітника (працівника) I розряду;

- розмірів ставок (окладів);
- міжпосадових, міжрозрядних співвідношень;
- конкретних строків і умов їх підвищення.

5. Недопущення утворення заборгованості із заробітної плати, а у разі її виникнення:

- вжиття оперативних заходів щодо її погашення;
- передбачення конкретних заходів для погашення заборгованості з виплати заробітної плати, що утворилася на момент укладення колективного договору (угоди);
- передбачення обов'язкового погодження з профспілковою організацією графіків погашення заборгованості з виплати заробітної плати.

6. Забезпечення справедливої диференціації оплати праці та розподілу коштів від господарської діяльності на підприємствах шляхом визначення співвідношення максимальних середньорічних розмірів заробітної плати працівників керівного складу до середньорічних розмірів заробітної плати в одного роботодавця.

7. Здійснення індексації грошових доходів громадян відповідно до Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078, у разі коли величина індексу споживчих цін, обчисленого нарастаючим підсумком, перевищить поріг індексації, установлений у розмірі 103%. Індексації підлягають грошові доходи в межах прожиткового мінімуму, установленого для працездатних осіб.

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

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

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

### III. 3 питань умов та охорони праці

1. Забезпечення працівникам соціальних гарантій, компенсацій і пільг у галузі охорони праці: безоплатне забезпечення спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, мийними знешкоджувальними засобами, надання пільг та компенсацій за роботу у шкідливих чи небезпечних умовах праці на рівні не нижчому за передбачений законодавством або галузевими угодами, та встановлення (за домовленістю) додаткових умов і виплат за рахунок роботодавця.

2. Забезпечення приймання і перевірки засобів індивідуального захисту, що надходять на підприємство, на їх відповідність вимогам нормативних документів, визначення граничного строку використання засобів індивідуального захисту, які за певних обставин мають використовуватися кількома працівниками, відповідно до

Мінімальних вимог безпеки і охорони праці здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29.22.2018 № 1804.

3. Передбачення здійснення за рахунок коштів підприємства додаткових виплат потерпілим на виробництві та членам їх сімей.

4. Розроблення за участю сторін соціального діалогу на основі аудиту з охорони праці та атестації робочих місць за умовами праці комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань, визначення необхідних щорічних обсягів фінансування зазначених заходів на рівні не менше, ніж передбачено галузевими угодами або законодавством, забезпечення їх реалізації.

Для підприємств (установ, організацій), що утримуються за рахунок бюджету, встановити розмір витрат на охорону праці з урахуванням фінансових можливостей підприємства (установи, організації). Обов'язково передбачати відповідні видатки у щорічних бюджетних запитах цих підприємств на рівні не менше, ніж передбачено галузевими угодами, колективним договором або законодавством.

5. Забезпечення своєчасного та якісного проведення атестації робочих місць за умовами праці в порядку і строки, передбачені галузевими угодами та колективним договором, але не рідше ніж один раз на п'ять років, що визначено законодавством.

Передбачення позачергового проведення атестації робочих місць за умовами праці у разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи роботодавця, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, Головного управління Держпраці у Київській області.

За результатами атестації робочих місць за умовами праці забезпечення розроблення та вжиття заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів, покращення умов праці і оздоровлення працівників, визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах, надання пільг і компенсацій за рахунок підприємств (установ, організацій).

6. Організація і проведення якісного періодичного навчання з питань охорони праці як посадових осіб, так і працівників та їх представників, зокрема представників профспілок з питань охорони праці, за рахунок роботодавця (власника).

Впровадження сучасних форм та методів навчання (використання відео-, аудіо-, графічної та текстової інформації), включення до програм навчання ознайомлення з основними нормами міжнародного права з безпеки і гігієни праці, впровадження міжнародних стандартів, системи оцінки і управління професійними ризиками, ознайомлення з кращим міжнародним досвідом та практиками у цій сфері тощо.

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 таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року з подальшим проведенням відповідних оздоровчих заходів та рекомендацій заключного акта (стаття 17 Закону України «Про охорону праці» та пункт 3.7 Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246).

Організація і проведення лабораторних досліджень умов праці з визначенням шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу на

конкретних робочих місцях працівників відповідно до гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу з метою визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду.

Для раннього та своєчасного виявлення онкологічних захворювань здійснювати проведення скринінгового медичного обстеження працюючих жінок визначеного віку з груп ризику.

Впровадження системи добровільного медичного страхування працівників та забезпечення дольової участі роботодавця (власника) у його фінансуванні.

Організація та оснащення медико-оздоровчих пунктів, які мають бути розміщені на території підприємств, визначення щорічного мінімального обсягу коштів за рахунок роботодавця (власника) для забезпечення їх утримання.

#### **IV. 3 питань забезпечення громадського контролю профспілки за додержанням роботодавцями законодавства про працю та охорону праці**

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

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

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

- обрання профспілкових активістів з числа членів виборних органів профспілкових організацій для проходження ними відповідного навчання за рахунок роботодавця та виконання повноважень громадських інспекторів праці, громадських інспекторів з охорони праці, членів комісії профкому з охорони праці та інших представників з питань охорони праці;

- розгляд не рідше одного разу на півріччя на засіданні профспілкового комітету питання щодо стану додержання законодавства про працю та охорону праці на підприємстві (в установі, організації);

- розгляд роботодавцями подань інспекторів праці, громадських інспекторів з охорони праці, членів комісії профкому з охорони праці та інших представників профспілки з питань охорони праці, контроль за їх виконанням, доведення до членів профспілкової організації інформації про результати перевірок, виявлені порушення та вжиті заходи щодо їх усунення;

- забезпечення за рахунок роботодавця представників профспілок з питань охорони праці спецодягом, спецвзуттям, засобами захисту для проведення громадського контролю на робочих місцях із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, передбачення відповідних видатків у бюджеті підприємства на наступний рік;

- надання керівникові первинної організації профспілки повідомлень про нещасні випадки на виробництві, що сталися з працівниками підприємства незалежно від членства потерпілого в профспілці.

### V. З питань соціального захисту працюючих

1. Зобов'язання роботодавця щодо надання працівникам щомісячного підтвердження про нараховану заробітну плату та сплату єдиного соціального внеску.

2. Передбачення для окремих категорій працівників підприємств (установ, організацій) небюджетної сфери залежно від умов праці за результатами атестації робочих місць призначення пенсії (в порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 937) за рахунок коштів підприємства (установи, організації) до досягнення ними загальноустановленого пенсійного віку.

3. 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.

Впровадження для працівників медичного та довгострокового добровільного страхування життя.

4. Сприяння працівникам в оформленні документів для призначення їм пенсії (за віком, на пільгових умовах, за вислугу років тощо).

Передбачення заходів роботодавців, спрямованих на забезпечення збереження інформації про роботу працівників для призначення їм пенсії та сплачених страхових внесків.

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

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

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

7. Підтримка сімей, які втратили одного з батьків, або опікунів чи піклувальників дітей, у т.ч. під час участі в антитерористичній операції та операції об'єднаних сил, а також багатодітних сімей.

8. Матеріальна підтримка працівників підприємств, які мають статус ветеранів війни; ветеранів праці; учасників бойових дій; учасників антитерористичної операції та операції об'єднаних сил; є особами, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; є внутрішньо переміщеними особами з Донецької та Луганської

областей, АР Крим; працівників підприємств, які є членами сімей загиблих або померлих внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, одержаних під час участі в антитерористичній операції та операції об'єднаних сил.

9. Забезпечення додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб.

10. Проведення консультацій з представниками профспілкових організацій з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства, установи, організації.

Не допускати репрофілювання та зміни форми власності об'єктів соціального, культурного та спортивного призначення, що перебувають на балансі підприємств, без погодження з відповідним профспілковим комітетом.

11. Використання фактичного розміру прожиткового мінімуму при встановленні в колективних договорах і угодах підприємств (установ, організацій) небюджетної сфери розмірів соціальних гарантій, виплат та допомоги.

12. Розроблення та затвердження Положення щодо оздоровлення і відпочинку дітей із залученням усіх можливих джерел фінансування, зокрема:

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

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

13. Проведення заходів із забезпечення рухової активності працівників:

- сприяння облаштуванню місць для занять руховою активністю на підприємствах (в установах, організаціях) та проведення відповідних занять під час робочого дня та можливості заняття спортом й фізичними вправами у вільний від роботи час;

- створення на підприємствах умов для розвитку фізичної культури і спорту, у т.ч. сприяння функціонуванню спортивних команд, проведення в трудових колективах змагань з окремих видів масового спорту, а також участі команд підприємства у міських, регіональних, галузевих та інших змаганнях.

## **VI. З питань діяльності профспілкової організації**

1. Передбачення зобов'язань роботодавця:

- відраховувати кошти 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 перерахунків на рахунок первинної профспілкової організації;

- безоплатно та своєчасно перераховувати профспілковій організації утримані за заявами членів профспілки членські внески;

- проводити навчання членів профспілок на підприємстві (в установі, організації), надавати безоплатно приміщення для таких навчань та встановлення їх тривалості не менше 1 години на місяць зі збереженням заробітної плати працівникам тощо;

- надавати безоплатно приміщення для роботи профспілкового комітету підприємства (установи, організації) та для проведення зборів працівників підприємств з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною у відповідності з нормами статті 42 Закону



України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

- надавати щорічну додаткову оплачувану відпустку (не менше шести календарних днів за рахунок роботодавця) представникам профспілок для профспілкового навчання з контролю за дотриманням чинного трудового законодавства, у тому числі з питань охорони праці;

- поширювати умови преміювання, виплати винагород, а також гарантії, компенсації і соціальні пільги, встановлені в колективному договорі, на обраних і штатних працівників профспілкових органів, працівників галузевих профспілок, робочі місця яких розташовані на підприємствах за спільним рішенням керівника підприємства та керівника профспілки.

### VII. 3 питань соціального діалогу

1. Передбачення у колективних договорах норм стосовно того, що сторона роботодавця зобов'язується:

- привести статут та внутрішні нормативні документи у відповідність до чинного законодавства з питань соціального діалогу та діяльності профспілок, згідно з яким повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів є професійні спілки, їх первинні профспілкові організації, і лише у разі їх відсутності - інші вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (органи) працівників;

- у визначених колективним договором порядку і терміни надсилати письмове запрошення представнику профспілкового комітету, який від імені трудового колективу підписав колективний договір, взяти участь у загальних зборах акціонерів (загальних зборах учасників), засіданнях наглядової ради товариства з правом дорадчого голосу, засіданнях колегіального виконавчого органу;

- надавати для погодження профспілковому комітету, який від імені трудового колективу підписав колективний договір, інформацію про прийняті органами господарського товариства рішення (протоколи, накази, розпорядження), які стосуються трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;

- за запитом профспілкового органу надавати йому інформацію щодо соціально-економічної і фінансово-господарської діяльності підприємства відповідно до чинного законодавства. Профспілковий орган несе відповідальність за розголошення наданої інформації, яка містить конфіденційну інформацію і комерційну таємницю; перелік такої інформації визначається додатком до колективного договору.

2. Досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників та роботодавців з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.