

Підприємство «Навчально-методичний центр» Федерації профспілкових  
організацій Чернігівської області

*Для системи  
профспілкового навчання*

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

(нова редакція)

Методичний посібник на допомогу профспілковій організації



Чернігів 2012

## **Коллективний договір. (Нова редакція). Методичний посібник на допомогу профспілковій організації. – Чернігів, 2012**

Методична розробка призначена для системи профспілкового навчання та використання у практичній діяльності профспілкової організації під час розробки та укладення колективного договору.

### **Укладач:**

Шибирина О.О. – позаштатний викладач Навчально-методичного центру Федерації профспілкових організацій Чернігівської області

**Відповідальна за випуск:** Царик О.П. – завідувача навчальним відділом Навчально-методичного центру Федерації профспілкових організацій Чернігівської області

**Рецензент:** Чорнорот П.Г. – заступник голови Федерації профспілкових організацій Чернігівської області.

Пріоритетними напрямками роботи навчально-методичного центру профспілок є:

- підготовка та підвищення кваліфікації профспілкових кадрів і активу;
- впровадження в практику профспілкової освіти сучасних інформаційних технологій, активних форм і методів навчання (тренінгів, круглих столів, конференцій та ін.);
- надання консультаційної допомоги представникам профспілкових організацій;
- проведення навчання з охорони праці відповідальних осіб та керівників підприємств, установ, організацій та представників профспілок;
- робота з молодіжними профспілковими лідерами;
- впровадження гендерної політики в профспілки;
- проведення навчання спеціалістів кадрових служб;
- видання методичних посібників, брошур, буклетів та іншої друкованої продукції.

На базі підприємства створені:

ресурсний центр соціального партнерства (сайт <http://www.partners.cn.ua>) та консультативна гаряча лінія з питань захисту трудових прав (т. 0462 670-312, 95-51-63);

- бібліотека, яка має багатотисячний фонд спеціалізованої літератури, періодичних видань та комп'ютерний клас з доступом до мережі інтернет;
- кабінет охорони праці;
- сайт навчально-методичного центру профспілок <http://www.nmc.cn.ua>

# 1. Робочі матеріали для проведення колдоговірної кампанії 2012 року

## 1. Загальні питання укладення колективних договорів і угод.

**Колективний договір** – це нормативний\* акт соціального партнерства, виконання зобов'язань за яким може бути захищене в судовому порядку.

\*за умови реєстрації відповідним місцевим органом державної виконавчої влади

**Обґрунтування:** Конституційний Суд рішенням № 12-рп/98 від 09.07.98 р. встановлює, що такі терміни, як «договір», «угода», «колективний договір», які вживаються у Кодексі законів про працю України, визначають певний вид нормативних актів, які залежно від предмета регулювання трудових відносин регламентують інститути трудового права, окремі елементи трудових відносин чи конкретні трудові відносини, особливість правового регулювання яких полягає в тому, що вони регламентуються розгалуженою системою нормативних актів, прийнятих органами різних рівнів, у тому числі за участю трудових колективів та профспілок.

### Мотивація укладення колективних договорів

Одним з найважливіших законодавчо закріплених прав профспілок є право на ведення колективних переговорів й укладення колективних договорів.

□ Законодавчі підстави: Закон України "Про колективні договори і угоди", Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", Кодекс законів про працю України, Господарський кодекс України.

Відповідно до законодавчої бази колективний договір укладається на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають статус юридичної особи. Право на ведення переговорів і укладання колективних договорів, угод від імені найманих працівників надано професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів.

□ Законодавчі підстави: Закон України „Про колективні договори і угоди” /ст. 4/.

✓ Сторона, яка отримала пропозицію щодо переговорів з укладення колдоговору, повинна їх розпочати протягом семи днів.

□ Законодавчі підстави: Закон України "Про колективні договори і угоди" /ст. 10/.

Для мотивації укладення колективних договорів необхідно використати наступні аргументи:

ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ	ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ПЕРЕДСТАВНИКІВ
▪ колективний договір забезпечує стабільні та конструктивні відносини між роботодавцем і працівниками та їх представниками в особі профспілок	▪ діючи колективно, працівники мають більше шансів задовольнити свої потреби
▪ врегулювання відносин з працівниками дозволить роботодавцю мати надійний соціальний клімат в колективі,	▪ коло гарантій, зафіксоване законодавством про працю, досить обмежене, рівень гарантій недостатній для забезпечення належного рівня життя.

локалізувати можливість конфліктів та страйків за умови виконання колективного договору	Самі гарантії не завжди є нормами прямої дії. Законодавство та угоди встановлюють мінімальні гарантії, конкретний їх рівень визначається в колдоговорі господарюючого суб'єкта
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ конструктивні договірні відносини створюють умови для поєднання зусиль роботодавця і працівників по забезпеченню ефективності виробництва, високої продуктивності праці, а від так – конкурентоспроможності підприємства</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ коло виробничих, трудових та соціально-економічних питань, що регулюється колективним договором необмежене, лише б вони перебували в межах повноважень сторін</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ солідарність роботодавця з колективом у вирішенні виробничих, трудових і соціальних питань формує імідж надійного та прогресивного підприємства, відповідно і надійного партнера у бізнесових стосунках</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Тільки відповідно до встановлених колдоговором, не передбачених законодавством, пільг і виплат в середньому (організації, що виходять на ФПО) роботодавець витрачав на одного працівника 232 гривні.(за 2010 рік)</b></li> </ul>

✓ Крім цього діюче законодавство передбачає встановлення окремих соціально-трудова норм шляхом включення їх саме до колективного договору.

□ Законодавчі підстави: Закон України «Про оплату праці» /статті 15, 17, 23, 24/, Кодекс законів про працю України /ст. 42-1, 44, 50, 84, 97, 98, 105, 108, 115, 161, 162, 200, 249, 250, 252/, Закон України «Про відпустки» /ст. 7, 8/, Закон України «Про охорону праці» /ст. 20/, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /статті 22, 41, 44/.

**При проведенні колдоговірної роботи у 2012 році мають бути враховані:**

1. Норми та положення Генеральної, галузевих та регіональних угод ;
2. Зміни в законодавстві України;
3. Резолюції VI з'їзду ФПУ та Цільових програм з реалізації резолюцій ;
4. Рішення керівних органів соціального діалогу.

При формуванні зобов'язань потрібно уникати включення до колдоговорів декларативних пунктів, домагатись включення конкретних зобов'язань з визначенням термінів виконання, обсягів та джерел фінансування.

✓ Норми колективних договорів та угод нижчого рівня мають обов'язково забезпечувати реалізацію домовленостей національного, галузевого та регіонального рівнів, конкретизувати їх та забезпечити наповнення.

**Профспілкам належить:**

- ❖ офіційно звернутися до роботодавця про початок колективних переговорів та вимогою надати письмову відповідь про причини відмови(зволікання) від переговорів;

- ❖ забезпечити укладення колективного договору на кожному підприємстві, установі, організації, де діє профспілкова організація (на сьогодні понад 2 мільйони працівників не охоплені колективними договорами, не враховуючи малих підприємств);
  - ❖ ініціювати вжиття до осіб, винних у неукладанні колективних договорів відповідні заходи.
- ✓ Відсутність колективного договору на підприємстві може розцінюватися як порушення норми пункту 7 статті 65 Господарського Кодексу України.

**При відмові власника або уповноваженого ним органу укласти колективний договір, угоду або ухилення (зволікання) від проведення переговорів виборний орган профспілкової організації повинен:**

- ❖ звернутись до відділення Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю та відділення національної служби посередництва та примирення;
- ❖ ініціювати звернення до місцевого суду, з метою накладення в судовому порядку адміністративних стягнень на осіб, які ухиляються від участі в колективних переговорах;
- ❖ запросити солідарної підтримки від обкому чи центрального комітету профспілки;
- ❖ ініціювати виникнення колективного трудового спору.

**При невиконанні зобов'язань за колективним договором, угодою виборний орган профспілкової організації повинен:**

- ❖ направити подання роботодавцю, їх організаціям (об'єднанням), органам виконавчої влади чи місцевого самоврядування щодо усунення цих порушень відповідно до ст. 20 Закону України “Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності”. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у тижневий термін – оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду;
- ❖ звернутись до відділення Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю;
- ❖ ініціювати накладення в судовому порядку адміністративних стягнень на осіб, які не виконують колективний договір, угоду;
- ❖ ініціювати виникнення колективного трудового спору;
- ❖ вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його із займаної посади згідно зі ст. 45 КЗпП України.

Для покращення змістовності колективних договорів важливим є поширення практики попередньої експертизи проектів колективних договорів у профспілці чи її організаціях.

Результативність переговорів є похідною трьох факторів:

***професіоналізму профкому,  
підтримки його дій безпосередньо членами профспілки  
економічного потенціалу підприємства.***

В арсеналі профкому важливе місце мають займати вивчення думки членів профспілки з того чи іншого питання (анкетування) та аналіз господарсько-фінансової діяльності підприємства. Він обов'язково повинен бути виконаний профкомом самостійно чи із залученням фахівців-аналітиків, якщо роботодавець надає інформацію, яка викликає сумніви, або ухиляється від розгляду пропозицій профспілки, посилаючись на відсутність фінансових можливостей.

✓ Відповідно до законодавства профком має право на отримання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів, а роботодавець несе відповідальність за її ненадання

□ Законодавчі підстави: Кодекс України про адміністративні правопорушення /ст. 41-3/.

## ***II. Збереження та розвитку вітчизняного виробництва.***

Одним з важливих напрямів діяльності профспілок щодо збереження та збільшення сучасних робочих місць, забезпечення продуктивної зайнятості, створення належних умов праці та оплати праці, тобто досягнення у цій сфері міжнародних стандартів гідної праці, залишається **підтримка розвитку вітчизняного виробничого комплексу.**

✓ Необхідністю є запровадження форм роботи щодо **врахування соціального аспекту в підприємницькій діяльності.**

В Україні, посилюється прагнення соціально-безвідповідальної частини роботодавців до звуження трудових прав працівників та скорочення державних витрат на соціальні та культурні потреби населення. В світі є **суспільне розуміння того, що соціальна відповідальність бізнесу полягає в безумовному виконанні міжнародних соціально-трудових стандартів, законів даної країни та укладених з представниками працівників угод.** І досвід багатьох країн світу, які за своїми Конституціями є соціальними, свідчить про те, що в їх соціально-економічному розвитку важливу роль відіграють як державні структури, так і роботодавці та наймані працівники, які працюють як соціальні партнери.

Важливим є досягнення розуміння роботодавцем того, що вкладаючи кошти в соціальні програми і забезпечуючи соціальні гарантії своїм працівникам, роботодавець створює не тільки благополучне соціальне оточення, а й фінансово-економічну стабільність підприємства.

**Партнерські відносини роботодавців з профспілками необхідно будувати не на конфлікті протиріч, а на поєднанні їх інтересів.**

### ***Закріплення механізму реалізації права представників профспілкових організацій:***

1. Брати участь:

- ❖ в роботі комісій з приватизації та у розробці плану приватизації;
  - Законодавчі підстави: Закон України «Про приватизацію державного майна» /ст. 13,14/; Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /ст. 25/.
- ❖ в роботі комісій з реструктуризації та у розгляді проекту реструктуризації;
  - Законодавчі підстави: Положення про порядок реструктуризації підприємств, затверджений наказом Фонду державного майна України № 667 від 12.04.2002 /п. 3.6./.
- ❖ в роботі комісій з передачі об'єктів права державної власності у комунальну;
  - Законодавчі підстави: Закон України «Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності».
- ❖ в роботі комісій щодо списання та відчуження майна підприємств та акціонерних товариств;
  - Законодавчі підстави: Наказ Фонду державного майна України від 28.11.2005 №3045 «Про затвердження Положення про порядок списання державного майна» /п. 13,15/.
- ❖ в роботі конкурсних комісій з продажу акцій, що належать державі у майні юридичних осіб, якщо трудовий колектив делегує ці права саме представникові первинної профспілкової організації;
  - Законодавчі підстави: Порядок проведення конкурсів з продажу акцій (часток, паїв), що належать державі у майні юридичних осіб, затверджений наказом Фонду державного майна України № 2694 від 05.10.2005 /п.5/.
- ❖ в роботі наглядових рад акціонерних товариств та господарських організацій;
  - Законодавчі підстави: Закон України «Про господарські товариства» /ст. 46 ч. П/, Закон України від 21.09.2006 №185-V «Про управління об'єктами державної власності» /ст.11 п.15/.
- ❖ в роботі інших керівних органів акціонерних товариств (відповідно до внутрішніх положень та за домовленістю сторін колективного договору);
- ❖ в роботі органів управління і контролю державної холдингової компанії (відповідно до Статуту, внутрішніх положень та зобов'язань сторін колективного договору);
- ❖ у погодженні переліків майна підприємства, яке підлягає списанню, продажу, консервації, передачі в оренду, комунальну власність;
  - Законодавчі підстави: Положення про порядок реструктуризації підприємств, затверджений наказом Фонду державного майна України № 667 від 12.04.2002 /п.4.3/.
- ❖ у погодженні планів санації збиткових державних підприємств та акціонерних товариств з часткою державної власності у їх статутних фондах 50 та більше відсотків;
- ❖ у перевірці виконання (разом з державними органами приватизації) умов договорів купівлі-продажу державного майна, укладених в процедурі приватизації, в частині захисту соціальних гарантій для працівників та у

- разі їхнього порушення звертатися до державних органів приватизації щодо вжиття визначених законодавством заходів;
- ❖ у розробленні умов реструктуризації та санації державних комерційних підприємств, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави;
    - Законодавчі підстави: Закон України «Про управління об'єктами державної власності» /ст. 6 п. 34/, домовленість сторін галузевої угоди.
  - ❖ у розробці умов реструктуризації та санації підприємств, що перебувають в управлінні Фонду державного майна України, та господарських організацій, у статутних фондах яких корпоративні права держави перевищують 50 відсотків, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави;
    - Законодавчі підстави: Закон України «Про управління об'єктами державної власності» /ст. 7, част. 1, п. 1, підпункт е/, домовленість сторін галузевої угоди.
  - ❖ у розробці умов відчуження майна господарських організацій з корпоративними правами держави понад 25 відсотків їх статутного фонду, які знаходяться в процедурі банкрутства, відповідно до законодавства з питань приватизації в частині соціально-трудового пакету;
    - Законодавчі підстави: Закон України «Про управління об'єктами державної власності» /ст. 11, част. 19/.
  - ❖ у розробці умов продажу господарськими організаціями інвестору у процесі санації корпоративних прав держави з урахуванням вимог законодавства з питань приватизації та відповідно до плану санації в частині соціально-трудового пакету;
    - Законодавчі підстави: Закон України «Про управління об'єктами державної власності» /ст. 11, част. 20/.
  - ❖ у розробці бізнес-планів підприємств в частині його розділів «план виробничої діяльності», «організаційний план» та «соціально-економічні наслідки реалізації інвестиційного бізнес-плану»;
    - Законодавчі підстави: Методичні рекомендації з розроблення бізнес-плану підприємств, затверджених наказом Мінекономіки України від 06.09.2006 №290 /пункт 2.1, підпункти 2.1.7.4, 2.1.8, 2.1.13/.
  - ❖ у розробці фінансових планів державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких більш як 50 відсотків акцій (часток, паїв) належить державі, їхніх дочірніх підприємств та у розподілу чистого прибутку;
    - Законодавчі підстави: Господарський кодекс України /ст. 65/, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /ст. 13; 25/.
  - ❖ у обговоренні та прийнятті рішень щодо виробничих планів, програм розвитку підприємств, модернізації виробництва, впровадження сучасних технологій з метою підвищення конкурентоспроможності продукції, робіт, послуг та працівників;



- ❖ у розробці норм статутів, а також внесенні до них змін та доповнень, що стосуються соціально-економічних та трудових прав працівників;
- ❖ у розробці положень внутрішніх документів підприємств (правил трудового розпорядку, програм розвитку персоналу тощо), а також внесенні до них змін та доповнень, відповідно до чинного законодавства.

## 2. Представляти інтереси працівників:

- ❖ у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами;
  - Законодавчі підстави: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /ст.25/.
- ❖ у відносинах з Фондом державного майна України при провадженні справ про банкрутство державних комерційних підприємств, що перебувають у його управлінні, та господарських організацій з корпоративними правами держави;
  - Законодавчі підстави: Закон України «Про управління об'єктами державної власності» /ст. 7, част. 1, п. 1, підпункт д/.
- ❖ при здійсненні процедури банкрутства, зокрема, в комітеті кредиторів;
  - Законодавчі підстави: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /ст. 25, 38/, Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» /ст. 1, абз.20/.
- ❖ при розробці планів санації у частині врахування інтересів та пріоритетів працівників підприємства;
  - Законодавчі підстави: Положення про порядок погодження Міністерством промислової політики України планів санації підприємств, що належать до сфери його управління /п.5.1/, затвердженого наказом Мінпромполітики України №446 від 10.09.2004, зобов'язання сторін колективного договору.
- ❖ в роботі ліквідаційної комісії при ліквідації суб'єктів господарювання, враховуючи, що дія колективного договору зберігається протягом усього строку проведення ліквідації;
  - Законодавчі підстави: Закон України «Про колективні договори і угоди» /ст. 9/.
- ❖ при ліквідації державної холдингової компанії згідно із законодавством;
  - Законодавчі підстави: Закон України «Про колективні договори і угоди» /ст. 9/; Закон України «Про холдингові компанії в Україні» /ст. 10/.

3. Отримувати завчасно від власника або уповноваженого ним органу інформацію про проведення реорганізації, реструктуризації підприємства, введення процедури банкрутства або ліквідації боржника.

- Законодавчі підстави: Кодекс законів про працю України /ст. 49<sup>4</sup>/, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /ст. 28/.

4. Порушувати до початку переговорів перед керівництвом юридичних осіб питання про надання відомостей з Єдиного державного реєстру щодо :

- ❖ найменування та місцезнаходження юридичної особи;
- ❖ прізвище осіб, які мають право від імені юридичної особи без довіреності підписувати договори;

❖ наявність обмежень щодо представництва від імені юридичної особи (для підприємств недержавної форми власності).

□ Законодавчі підстави: Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» /ст. 17, 21/.

5. Вирішувати з роботодавцем умови участі представника працівників у суді під час процедури банкрутства – питань оплати проїзду до місця суду, врахування часу перебування у суді як робочого.

6. Вносити пропозиції щодо застосування власником заходів з метою запобігання банкрутству за умов погіршення фінансово-економічного стану підприємства та пропонувати йому довести ці заходи до трудового колективу.

7. Здійснювати контроль за реалізацією проектів реструктуризації та планів санації (через участь в роботі відповідних комісій, до повноважень яких належить розробка планів реструктуризації та санації і за домовленістю сторін колективного договору).

8. Вносити пропозицію про закріплення у Статуті підприємства норми щодо представництва виборним органом первинної профспілкової організації або профспілковим представником прав та інтересів працівників.

□ Законодавчі підстави: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /ст. 13/.

10. Надавати органам управління державної холдингової компанії пропозиції щодо використання прибутку, планів виробничого та соціального розвитку її корпоративних підприємств і здійснювати контроль за їх виконанням у разі прийняття в установленому законом порядку.

□ Законодавчі підстави: Господарський кодекс України /ст. 65/, Закон України «Про холдингові компанії в Україні» /п. 5 ст. 5/.

11. Погоджувати графік погашення відповідної заборгованості за виконані роботи і контролювати погашення цієї заборгованості на підприємствах, де вона є.

12. Вносити пропозиції керівництву підприємства щодо вироблення стратегії та системного запровадження принципів соціальної відповідальності бізнесу в діяльність підприємства, зокрема, міжнародного соціального стандарту «SA 8000».

13. Ініціювати перед роботодавцем розробку та впровадження соціальних програм для працівників підприємства та їх сімей.

14. Сприяти запровадженню соціальної звітності на підприємстві.

15. Порухувати питання перед керівництвом підприємства про приєднання до Глобального договору ООН.

16. Направляти окремих працівників на проходження спеціалізованого навчання у сфері функціонування державних закупівель, а також підписуватися на ряд видань щодо здійснення та функціонування системи державних закупівель, з метою забезпечення ефективної участі підприємства у відкритих торгах щодо закупівлі товарів, робіт і послуг за державні кошти.

17. У разі виникнення порушення господарського зобов'язання, пов'язаного з виконанням державного контракту, або виконання зобов'язання, що фінансується за рахунок Державного бюджету України, керівництву підприємства (виконавця державного замовлення), чії права або законні

інтереси було порушено, в установленому законодавством порядку звертатися до порушника цих прав або інтересів з письмовою претензією з метою безпосереднього досудового врегулювання спору.

□ Законодавчі підстави: *Господарський кодекс України /ст. 222, глава 26/.*

18. При порушеннях господарських зобов'язань керівникам підприємств в установленому законодавством порядку подавати позовні заяви до суду з метою відшкодування збитків або застосування інших господарських санкцій.

□ Законодавчі підстави: *Господарський процесуальний кодекс України.*

19. Сприяти додержанню трудової дисципліни працівниками підприємств, організацій, установ

### **III. Забезпечення зайнятості.**

В Україні триває процес декваліфікації українських працівників: чисельність працівників, які підвищували свою кваліфікацію скоротилась в декілька разів, середньомісячні витрати на професійне навчання одного працівника складають трохи менше 5 грн., що свідчить про вкрай низькі обсяги фінансування професійного навчання найманих працівників. Роботодавці практично звільнені від відповідальності за забезпечення належного рівня кваліфікації працівників.

**Необхідно передбачати в колективних договорах наступні норми та положення :**

***1. Зобов'язань роботодавця своєчасно надавати інформацію в службу зайнятості про наявність вільних робочих місць.***

□ Законодавчі підстави: п. 4 ст. 20 Закону України "Про зайнятість населення".

2. Визначення обсягів професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері.

***3. У випадку загрози масового звільнення роботодавець не пізніше як за три місяці до намічених звільнень має надати відповідну інформацію первинній профспілковій організації та провести консультації щодо заходів стосовно запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень***

#### **Наприклад:**

- ❖ проведення аналізу та розробка прогнозу використання трудових ресурсів з метою оперативного реагування на відповідні зміни;
- ❖ скорочення адміністративно-управлінських витрат;
- ❖ першочергового скорочення вакансій та сумісників;
- ❖ скасування робіт в надурочний час, у вихідні та святкові дні;
- ❖ припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і строкових договорів, на період, коли планується звільнення, або робити це лише за згодою профкому;
- ❖ скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;

- ❖ «розтягування» скорочення чисельності працівників на певний період часу для сприяння природному відтоку кадрів, якому сприятиме передбачена у колективному договорі виплата матеріальної допомоги у зв'язку із звільненням “за домовленістю сторін”, виходом на пенсію.

□ Законодавчі підстави Закон України “Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності” /ст. 22/.

#### ***IV. Оплата праці***

**В колективних договорах слід передбачити:**

1. Визначення конкретних показників зростання фондів заробітної плати та середньої заробітної плати відносно збільшення обсягів виробництва, зростання продуктивності праці, зміни рівня цін на споживчі товари та послуги тощо.

***Обґрунтування. Ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»*** визначено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін стосовно визначення умов регулювання фондів оплати праці.

□ Законодавчі підстави: Кодекс законів про працю України /ст. 98/, Закон України «Про оплату праці» /ст. 4/.

2. Передбачення конкретної норми щодо збільшення частки заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг (попередньо проаналізувавши складові, особливо “інші операційні витрати”, які відносяться до витрат, але мають опосередковане відношення до них).

Забезпечити зростання середньої заробітної плати в 2012 році — не нижче ніж на 16 відсотків порівняно з 2011 роком. Забезпечити середньорічне зростання середньомісячної реальної заробітної плати на рівні не нижчому, ніж зростання реального внутрішнього валового продукту.

Конкретні темпи зростання середньої заробітної плати визначаються у колективному договорі з дотриманням темпів, визначених Генеральною, галузевими угодами.

Розмір заробітної плати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці повинен перевищувати фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахований спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі праці та соціальної політики за попередній місяць відповідно до законодавства.

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

Вживати заходів щодо поступового наближення розміру мінімальної заробітної плати до 45 відсотків від середньої заробітної плати по економіці.

Передбачати у колективних договорах здійснення заходів, спрямованих на збільшення частки заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг.

Передбачати в колективних договорах положення щодо умов зростання фонду оплати праці та його формування на підприємствах за участю профспілкових організацій.

Установити перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери), для встановлення у галузевих, регіональних угодах та колективних договорах.

Рекомендувати визначати в колективних договорах положення щодо участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства.

Забезпечувати своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати на підприємствах, в організаціях та установах усіх форм власності. Несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати кваліфікувати як грубе порушення законодавства про працю та цієї Угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

Забезпечити щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів.

У разі затримки виплати заробітної плати працівникам 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».

Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати. Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці в угодах і колективних договорах.

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

Надавати консультації та правову допомогу працівникам — членам профспілок у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

Інформувати Сторону власників про випадки порушення законодавства на окремих підприємствах для вжиття необхідних заходів.

3. Передбачення відсоткового співвідношення тарифної ставки робітника I розряду до розміру мінімальної заробітної плати вищим від відповідного показника у галузевій угоді.

За умов тимчасових фінансових труднощів - визначати вичерпний перелік об'єктивних фінансово-економічних причин неспроможності реалізації цієї норми та конкретні терміни їх усунення з метою реалізації зазначеної норми.

***Довідка:*** з підвищенням тарифної ставки робітника I розряду одночасно підвищуються тарифні ставки робітників більш вищих розрядів. ***Забезпечення реалізації вказаної норми в колдоговорі має стати одним з найголовніших завдань первинних профспілкових організацій. Також слід***

*вказати, що від розміру тарифної ставки залежать відповідні виплати за лікарняними, оплата вимушеного простою не з вини працівника..*

*Слід пам'ятати, що відповідно до ст. 14 Закону «Про оплату праці» «норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як 6 місяців».*

*Згідно зі ст. 22 Закону України «Про оплату праці» роботодавець не має "права в односторонньому порядку приймати рішення з оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами".*

5. Визначення умов оплати праці підрозділів(працівників), які виконують роботи(надають послуги) не властиві основній діяльності галузі, з дотриманням гарантій, визначеними угодами тих галузей, до яких вони належать.

6. Запровадження науково обґрунтованих і технологічно забезпечених норм праці (виробітку, обслуговування, чисельності).

7. Визначення порядку погодження з профспілковим комітетом нормативних актів роботодавця, які приймаються в рамках колдоговору.

8. Забезпечення своєчасної(не рідше 2-х разів на місяць) і в повному обсязі виплати заробітної плати до 7 числа наступного місяця.

9. За наявності заборгованості з виплати зарплати – інформувати профком про надходження коштів на розрахунковий рахунок підприємства та напрямках їх використання.

□ Законодавчі підстави: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /ст. 45/, Кодекс законів про працю України /ст. 251/.

10. Обов'язковості складання графіку погашення заборгованості з виплати заробітної плати (за умови її виникнення), який стає невід'ємною частиною колективного договору, та зобов'язання роботодавця ліквідувати заборгованість з урахуванням сум компенсації за її затримку.

✓ По кожному факту затримки виплати зарплати понад 7 календарних днів профком має взяти зобов'язання вносити подання до територіальних державних інспекцій праці, місцевих органів виконавчої влади, вищих керівних органів підприємств-боржників, а щодо державних підприємств та підприємств з часткою державного майна понад 10% - інформувати відповідні галузеві міністерства.

При порушенні термінів виплати зарплати понад 15 календарних днів ініціювати подання працівниками позовів до суду з питань повернення заборгованої заробітної плати з компенсацією за її затримку і надавати їм правову допомогу з цього питання.

12. Надання працівникам щомісячних витягів з розрахункової відомості (особового рахунку) по зарплаті працівникам із зазначенням дати утворення і розмірів заборгованості та розмірів належної компенсації за затримку виплати зарплати (якщо така заборгованість виникла), а також надання щомісяця профспілковому комітету згідно його запиту інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства.

## Розділ V. Безпека, гігієна праці та виробниче середовище

Основоположні принципи формування розділу «Охорона праці» колективних договорів, які застосовувалися у попередні роки, не змінилися.

Тому під час колдоговірної кампанії профспілковим організаціям потрібно продовжувати використовувати підходи до конструктивного діалогу з власником підприємства або уповноваженим ним органом, що виправдали себе на практиці, та домагатися колдоговірного врегулювання питань охорони праці.

При проведенні колективних переговорів потрібно враховувати зміни в законодавстві з питань охорони праці та здоров'я, а також введення в дію після прийняття попереднього колективного договору нових нормативно-правових актів.

Необхідно подбати, щоб спільні та узгоджені в результаті колективних переговорів зобов'язання сторін за цим розділом, які базуються на вимогах діючого законодавства та нормативних актів, перш за все передбачали:

**1. Чітке і повне виконання власником підприємства або уповноваженим ним органом вимог статей Закону України “Про охорону праці” щодо:**

1.1. Створення безпечних і нешкідливих умов праці.

1.2. Надання працівникам з важкими і шкідливими умовами праці пільг і компенсацій, включаючи встановлення скороченого робочого тижня, збільшеного рівня заробітної плати, надання оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення, додаткової оплачуваної відпустки, забезпечення працівників лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінним йому харчовими продуктами, милом, змиваючими та знешкоджувальними речовинами.

1.3. Повне забезпечення працівників у відповідності до Типових норм спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

1.4. Належне соціально-побутове забезпечення працівників, яке включає постійну роботу санітарно-побутових приміщень з гарантованим гарячим водопостачанням, організоване гаряче харчування, організацію роботи медичного пункту.

1.5. Утримання виробничого обладнання, особливо вантажопідіймального, електричного, механічного, посудин, що працюють під тиском, інструментів та пристосувань у повній відповідності до вимог стандартів безпеки, забезпечивши проведення планово-профілактичних і капітальних ремонтів та випробувань.

1.6. Дотримання термінів і порядку проведення атестацій робочих місць за умовами праці.

1.7. Належне проведення навчання і перевірки знань з охорони праці, інструктажів, моральне і матеріальне стимулювання працівників з наведенням **видів та розмірів заохочень**, передбачених колективним договором для

працівників, які беруть активну участь і проявляють ініціативу у здійсненні заходів з підвищення безпеки та поліпшення умов праці.

1.8. Вихідної допомоги, яка повинна бути виплачена працівникові в разі розірвання ним трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань.

1.9. Попередження випадків виробничого травматизму і професійних захворювань, а також недопущення випадків приховування травматизму на виробництві.

1.10. Забезпечення проведення попередніх при прийомі на роботу і періодичних медичних оглядів у повній відповідності до вимог наказів Міністерства охорони здоров'я України, а також повне виконання рекомендацій заключного акту періодичного медичного огляду щодо працевлаштування та оздоровлення працівників, у яких виявлені захворювання.

2. Оскільки колективний договір має двосторонній характер, необхідно забезпечити включення до нього пунктів щодо **зобов'язань працівників з питань охорони праці та здоров'я**, а саме:

2.1. Чіткого виконання Правил внутрішнього розпорядку, належного дотримання трудової дисципліни, а також положень колективного договору щодо охорони праці та здоров'я і посадових інструкцій з охорони праці.

2.2. Безпечного проведення робіт, дотримання правил поведінки з машинами, механізмами, інструментом, шкідливими та небезпечними речовинами.

2.3. Використання засобів колективного захисту та застосування засобів індивідуального захисту, а в разі їх відсутності чи не забезпечення ними – відмови від виконання дорученої роботи.

2.4. Проходження навчання і перевірки знань з питань охорони праці, проходження періодичних медичних оглядів та виконання рекомендацій заключного акту медогляду.

2.5. Співробітництва з роботодавцем для створення здорових і безпечних умов праці, охорони праці та здоров'я.

3. В розділ «Охорона праці» колективного договору рекомендується включати пункти, якими передбачаються заходи щодо **підвищення ролі і значення профспілкової організації** підприємства у розв'язанні проблем охорони праці та здоров'я, а саме:

3.1. Активну участь представників профспілки у комісіях підприємства з:

- розслідування нещасних випадків і профзахворювань;
- прийняття в експлуатацію нових об'єктів виробничого та соціального призначення, нових виробничих дільниць і нового технологічного обладнання;
- перевірки знань з охорони праці;
- обстеження умов і безпеки праці на робочих місцях працівників підприємства (в тому числі з участю представників органів Держгірпромнагляду, Держсанепідемслужби, пожежного нагляду та інших).

3.2. Посилення громадського контролю профкому за виконанням роботодавцем і працівниками зазначених вимог законодавчих і нормативно-



правових актів з охорони праці та здоров'я, регулярного заслуховування стану виконання положень розділу «Охорона праці» колективного договору на конференціях (загальних зборах) трудового колективу

**3.3. Дієвий громадський контроль за повним і своєчасним відшкодуванням потерпілим від нещасних випадків на виробництві та їх сім'ям за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків, а також наданням власником підприємства або уповноваженим ним органом постраждалим від нещасних випадків на виробництві додаткової матеріальної допомоги.**

*Відповідні пункти текстової частини колективного договору повинні містити посилання на діючий нормативний акт, а додатки до колективного договору повинні актуалізувати вимоги нормативного акту до працівників конкретних професій і посад підприємства у повній відповідності до його штатного розпису.*

Оскільки ситуація з виробничим травматизмом кардинально не змінилась, продовжує залишатись надзвичайно важливим колдоговірним положенням принципова позиція профспілок щодо об'єктивного розслідування нещасних випадків на виробництві, відхилення безпідставного звинувачення потерпілих у настанні травмування, а також віднесення виробничих травм до таких, що непов'язані з виробництвом чи побутових або взагалі приховування їх від розслідування та обліку.

**3.4. Оскільки, колективний договір визначається законодавством України як головний інструмент у вирішенні проблем охорони праці та здоров'я працівників конкретного підприємства, установи та організації, профкомам при підведенні підсумків виконання колективного договору слід приділити особливу увагу якості та ефективності заходів і зобов'язань з цих питань, що є обов'язковими для виконання згідно цього локального нормативно-правового акту.**

Одним з найбільш важливим заходом колективного договору для докорінного поліпшення умов праці є **Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки і охорони праці, гігієни праці та виробничого середовища, а також підвищення існуючого рівня охорони праці** (відповідний додаток є основоположним до колективного договору, та повинен забезпечуватись достатнім фінансування робіт, пов'язаних з їх реалізацією).

**Перелік засобів і заходів з охорони праці, які включаються до валових витрат підприємства, передбачені у постанові Кабінету Міністрів України № 994 від 27 червня 2003 року.**

Під час роботи над проектом двосторонніх зобов'язань, що стосуються цієї важливої частини колдоговору, слід використовувати також **рекомендації ФПУ**, (лист від 27.01.04 № 06-13-93). Тому профкому необхідно прослідкувати, щоб **цільові кошти, виділені на реалізацію Комплексних заходів, не спрямовувалися** на ремонти приміщень, покрівель, підлог, устаткування, роботи з підтримання основних фондів у належному технічному стані, на благоустрій та озеленення території та інші заходи.



*Довідково: Рекомендації розміщені на сайті ФПУ (www.fpsu.org.ua), розділ «Напрями діяльності», рубрика «Охорона праці та здоров'я».*

Доцільно планувати комплексні заходи, керуючись матеріалами **проведених на підприємстві атестацій робочих місць за умовами праці**, особливо розділу 5. Оцінка технічного та організаційного рівня робочого місця методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць, даними проведених під час атестації санітарно-гігієнічних досліджень умов праці на конкретних робочих місцях, а також рекомендаціями щодо покращення умов праці, їх економічне обґрунтування (розділ IV Карти умов праці).

**У комплексних заходах першочергово потрібно передбачити усунення несприятливих та шкідливих факторів виробництва на тих робочих місцях, де виявлена 3-я ступінь їх шкідливості.**

Звертаємо увагу членських організацій, що постановою ФПУ № П-35-14 від 23.09.2009 р. утворений Центр незалежних експертиз з охорони праці ФПУ, співпраця з яким буде корисною для проведення незалежної експертизи умов праці та атестації робочих місць на підприємствах і отримання рекомендацій щодо складання комплексних заходів колективного договору. Тому рекомендуємо передбачити у колективних договорах можливу співпрацю з названим Центром з питань охорони праці та здоров'я.

Надання працівникам пільг і компенсацій, забезпечення їх молоком, лікувально-профілактичним харчуванням, засобами індивідуального захисту, миючими, знешкоджувальними засобами тощо, а також природоохоронні та інші заходи повинні виконуватися за рахунок інших джерел фінансування.

Розміри цільових асигнувань на комплексні заходи з охорони праці, передбачених статтею 19 Закону України “Про охорону праці”, повинні становити для підприємств будь-якої форми власності та фізичних осіб, які використовують найману працю, **не менше 0,5%** від суми ФОП за попередній рік, а для підприємств, установ і організацій, що утримуються за рахунок бюджету, - **не менше 0,2%** від фонду оплати праці.

Враховуючи особливу важливість питань достатнього фінансування заходів для досягнення належного рівня охорони праці, **профспілки повинні посилити громадський контроль** за цим важливим питанням, використовуючи для цього дані державного статистичного спостереження щодо травмаїзму на виробництві (форма № 7-тнв).

***Розділ «Охорона праці» колективного договору будь-якого підприємства, установи, організації також може містити положення(пункти) про:***

- механізми створення (удосконалення) і забезпечення безперервного **функціонування ефективної системи управління охороною праці** на підприємстві;

Законодавчі підстави: Закон України «Про охорону праці» /ст. 13/.

- зобов'язання роботодавця або власника щодо **створення належних, безпечних умов праці для неповнолітніх, жінок та працевлаштованих інвалідів**, залежно від складу трудового колективу, характеру виробництва та специфіки технологічних процесів надання їм відповідних додаткових пільг і компенсацій тощо;

- встановлення належних контактів з робочими органами **Фонду соціального страхування від нещасних випадків** з метою надання потерпілим від нещасних випадків на виробництві всілякої підтримки у своєчасному одержанні всіх страхових виплат і видів соціальної допомоги, передбачених законодавством, а також можливого залучення коштів Фонду для профілактики травматизму і професійних захворювань;

- підвищення ролі трудового колективу, **комісії з питань охорони праці, комісії із соціального страхування підприємства та представників профспілки з охорони праці** у справедливому розв'язанні конфліктів стосовно питань охорони праці та здоров'я, призначення і здійснення страхових виплат, зокрема у випадках прийняття рішень щодо зменшення розміру одноразової допомоги потерпілому згідно з установленим порядком;

- **своєчасної і повної сплати страхових внесків** та забезпечення оперативної передачі до Фонду соціального страхування від нещасних випадків необхідних матеріалів про нещасні випадки і профзахворювання;

- встановлення потерпілим або членам їх сімей **додаткових виплат чи інших видів соціальної допомоги за рахунок коштів роботодавця**;

- захист законних прав **обраних представників профспілок з питань охорони праці** щодо виконання ними своїх громадських обов'язків і проходження навчання, включаючи **цільове за рахунок роботодавця**, та їх соціального захисту згідно Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

*Передбачаючи конкретні заходи щодо організації цього навчання, слід керуватися постановою Президії ФПУ від 30.06.05 № П-18-15 «Про Порядок і Типову програму навчання представників профспілок з питань охорони праці». З метою підвищення якості підготовки профактиву з питань охорони праці необхідно також передбачити в колективному договорі положення про направлення хоча б однієї особи (а саме старшого громадського інспектора підприємства – голови комісії з охорони праці профкому) на двотижневе (якщо він обраний вперше) або на тижневе (якщо його обрано повторно) **цільове навчання** до регіонального навчально-методичного центру профспілок, для чого визначити зобов'язання роботодавця укласти з навчальним закладом відповідний договір, профінансувати це навчання, вивільнити профактивіста від основної роботи на відповідний період зі збереженням середньомісячного заробітку, компенсувати йому витрати на проїзд до місця навчання і назад.*

## **VI. Задоволення духовно-культурних проблем і соціального захист.**

При укладанні колективних договорів та угод слід звернути увагу на розв'язання питань розвитку культури, фізкультурно-масової, спортивної

роботи, проведення оздоровчої роботи з дітьми, гендерної політики.

Федерація профспілок України стурбована станом ситуації нецільового використання об'єктів соціально-культурного та спортивного призначення, дитячих оздоровчих закладів.

Включити норму щодо перерахування коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

□ Законодавчі підстави: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /ст. 44/.

Одним із завдань галузевих профспілок, регіональних профоб'єднань та первинних профорганізацій під час укладання колективних договорів та угод є включення питань розвитку фізичної культури і спорту, які б передбачали здійснення заходів щодо активізації фізкультурно-масової, спортивної роботи, проведення серед трудящих, членів їхніх сімей, вихованців дитячо-юнацьких спортивних шкіл фізкультурно-масових, спортивних змагань всіх рівнів (всеукраїнські галузеві та регіональні спартакіади, змагання з видів спорту, кроси, турніри), створення на підприємствах, в установах та організаціях колективів фізичної культури і спортивних клубів, в трудових колективах з чисельністю не менше як 500 працюючих передбачати в штатному розкладі посаду інструктора фізичної культури і спорту, водночас не допускаючи скорочення штатних одиниць зазначених фахівців, розвитку і фінансової підтримки дитячо-юнацьких спортивних шкіл, які є на балансі підприємств.

✓ В колективних договорах і угодах необхідно передбачити обов'язкову участь профспілкових комітетів у вирішенні роботодавцями та дирекціями Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності питання про виділення відповідних коштів на компенсацію вартості дитячих путівок, в першу чергу для дітей з багатодітних, неповних та малозабезпечених сімей.

**Взять у Ковальчука гендерн !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!**

В колективні договори слід включати питання щодо захисту прав та поліпшення становища жінок, які в подальшому сприяли б їх вирішенню:

- ❖ умови наймання і звільнення жінок, у першу чергу – матерів;
- ❖ оптимальний режим робочого часу;
- ❖ справедлива оплата праці;
- ❖ умови й охорона праці жінок;
- ❖ захист жінок від дискримінації;
- ❖ врахування вимог працівників з сімейними обов'язками;
- ❖ створення можливостей для реалізації жінками права на навчання;
- ❖ підвищення кваліфікації і додаткова освіта;
- ❖ сприяння професійній і управлінській кар'єрі.

## **V. Питання правового захисту.**

**Необхідно передбачати наступні норми та положення:**

1. Встановлення конкретної норми тривалості робочого часу, можливо, меншої ніж це передбачено законодавством.

□ Законодавчі підстави: Кодекс законів про працю України /ст. 50/, Європейська соціальна хартія /ст. 2/.

2. Визначення тривалості роботи в нічний час.

□ Законодавчі підстави: Кодекс законів про працю України /ст. 54/, Європейська соціальна хартія /ст. 2/.

3. Встановлення п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня.

□ Законодавчі підстави: Кодекс законів про працю України /ст. 52/, Європейська соціальна хартія /ст. 2/.

4. Встановлення порядку роботи окремих категорій працівників в нічний час, початку і закінчення щоденної роботи (зміни), графіку змінності працівників.

□ Законодавчі підстави: Кодекс законів про працю України /ст. 55, 57, 58/.

5. Запровадження поділу робочого дня на частини, встановлення підсумованого обліку робочого часу.

□ Законодавчі підстави: Кодекс законів про працю України /ст. 60, 61/.

6. Встановлення часу надання перерви для відпочинку та харчування на роботах, де через умови виробництва (роботи) надання перерви для відпочинку і харчування є неможливим.

□ Законодавчі підстави: Кодекс законів про працю України /ст. 66/.

7. Встановлення другого вихідного дня при неможливості перерви в загальний вихідний день у зв'язку з виробничо-технічними та організаційними умовами.

□ Законодавчі підстави: Кодекс законів про працю України /ст. 67, 68, 69/.

8. Встановлення тривалості щорічних додаткових відпусток та інших додаткових оплачуваних відпусток, не передбачених законодавством, з їх оплатою за рахунок підприємства, установи, організації.

□ Законодавчі підстави: Закон України «Про відпустки» /ст. 7, 8/.

9. Визначення розміру компенсації за використання інструментів, належних працівникові.

□ Законодавчі підстави: Кодекс законів про працю України /ст. 125/.

10. Зобов'язань власника або уповноваженого ним органу щодо створення умов для діяльності профспілок, а саме: безоплатного надання приміщення для роботи виборного профспілкового органу (профспілкового представника) з необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, надання приміщення для проведення профспілкових зборів (конференцій).

□ Законодавчі підстави: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /ст. 42/, Кодекс законів про працю України /ст. 249/, Європейська соціальна хартія /ст. 28/, Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються /ст. 1, 2/.

11. Забезпечення участі виборного органу первинної профспілкової організації у вирішенні соціально-економічних питань, соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників, питань робочого часу і часу відпочинку, запровадження підсумованого обліку робочого часу.

□ Законодавчі підстави: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /ст. 28/, Європейська соціальна хартія /ст. 22/.

15. Обов'язковості роботодавця безоплатно перераховувати на рахунок профспілки членські внески із заробітної плати працівників.

□ Законодавчі підстави: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» /ст. 42/.

✓ Відсутність таких норм унеможливорює вирішувати питання щодо притягнення до відповідальності роботодавців, а прокуратура і суд припиняють розгляд справ через відсутність відповідних норм в колективних договорах.

## **VI. Кошти і оподаткування**

### **VI. Кошти і оподаткування**

Питання, які пропонується вирішити на рівні **колективних договорів**

**1. Встановлення розміру відрахувань від фонду оплати праці профкомам на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, достатніх в т. ч. для здешевлення вартості путівок, придбання новорічно-різдвяних подарунків та квитків на святкові заходи для дітей тощо, визначаючи лише нижню межу таких відрахувань.**

**Обґрунтування.** Згідно ст. 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" роботодавці зобов'язані відраховувати кошти профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3% фонду оплати праці.

Згідно положень п. 165.1.35 ст. 165 Податкового кодексу України **не оподатковується вартість путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування, у тому числі на реабілітацію інвалідів, на території України платника податку та/або його дітей віком до 18 років, які надаються йому безоплатно або із знижкою (у розмірі такої знижки) професійною спілкою, до якої зараховуються профспілкові внески платника податку - члена такої професійної спілки, створеної відповідно до законодавства України, або за рахунок коштів відповідного фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування;**

**З метою мінімізації оподаткування та розширення можливостей для оздоровлення доцільно передбачити зазначений норматив відрахувань з тим, щоб здешевлення вартості путівок здійснювалося за рахунок профспілкових коштів, а не роботодавця.**

У випадку надання працівникам підприємства путівок, здешевлених за рахунок роботодавця доцільно передбачити в колдоговорі відповідну норму у розділі «Оплата праці». Це дасть можливість віднесення підприємством коштів, витрачених на придбання путівок, на валові витрати, оскільки дозволить розглядати вартість путівок, повністю або частково профінансованих за рахунок коштів підприємства, як заробітну плату.

**Відповідно до положень пп.165.1.38. не оподатковується вартість орденів, медалей, знаків, кубків, дипломів, грамот та квітів, якими**

*відзначаються працівники, інші категорії громадян та/або переможці змагань, конкурсів;*

*Відповідно до положень пп.165.1.39. не оподатковується вартість дарунків (а також призів переможцям та призерам спортивних змагань), якщо їх вартість не перевищує 50 відсотків однієї мінімальної заробітної плати (у розрахунку на місяць), встановленої на 1 січня звітного податкового року, за винятком грошових виплат у будь-якій сумі. Ця норма може бути використана і при наданні дитячих новорічних подарунків.*

**Податковий кодекс частково вирішує проблему отримання профспілковими організаціями відрахувань на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу від роботодавців, які не отримують прибутку.**

*Так, відповідно до абзацу б) підпункту 138.10.6. статті 138 Розділу III. до інших витрат звичайної діяльності, що враховуються при обчисленні об'єкта оподаткування при розрахунку податку на прибуток підприємств відносяться:*

*«б) суми коштів, перераховані роботодавцями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, передбачені колективними договорами (угодами) відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", в межах чотирьох відсотків оподаткованого прибутку за попередній звітний рік з урахуванням положень абзацу "а" підпункту 138.10.6 пункту 138.10 цієї статті.*

*При цьому в разі якщо за результатами попереднього звітного року платником податку отримано від'ємний результат об'єкта оподаткування, то сума коштів, що перераховується, визначається з урахуванням оподаткованого прибутку, отриманого в році, що передує року декларування такого річного від'ємного значення, але не раніш як за чотири попередні звітні роки.»*

## **2. Можливості надання роботодавцем матеріальної допомоги.**

**Обґрунтування.** *Згідно з пунктом 2.3. та підпунктом 2.3.3. ст. 2 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 №5, до інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать, зокрема одноразові заохочення, в т. ч. матеріальна допомога (оздоровчі, екологічні та інші виплати).*

*Відповідно до положень ст. 138 Податкового кодексу України*

1. *до складу прямих витрат на оплату праці включаються заробітна плата та інші виплати робітникам, зайнятим у виробництві товарів (виконанні робіт, наданні послуг), які можуть бути безпосередньо віднесені до конкретного об'єкта витрат;*

2. до складу загальновиробничих витрат включаються витрати на управління виробництвом (оплата праці працівників апарату управління цехами, дільницями відповідно до законодавства тощо).

Витрати на виплату працівникам, які перебувають у трудових відносинах з платником податку на прибуток, матеріальної допомоги та одноразових заохочень, що підтверджуються положеннями колективного договору щодо оплати праці (а не соціальних виплат) та надаються всім або більшості працівників, включаються до витрат у частині, що підлягає оподаткуванню, і одночасно до розрахунку доходу, що приймається до уваги при обчисленні розміру пенсій.

**3. Надання роботодавцем цільової благодійної допомоги закладам охорони здоров'я для оплати вартості лікування працівників або членів їхніх сімей першого ступеня споріднення.**

**Обґрунтування.** Підпунктом 170.7.4. ст.170 Податкового кодексу України встановлено норму щодо звільнення від оподаткування податком на доходи фізичних осіб цільової благодійної допомоги, яка надається юридичними або фізичними особами закладам охорони здоров'я на оплату вартості лікування фізичної особи або члена її сім'ї першого ступеня споріднення.

**4. Надання роботодавцем коштів працівнику, як допомоги на лікування та медичне обслуговування.**

**Обґрунтування.** Підпунктом 165.1.19. статті 165 Податкового кодексу України звільнено від оподаткування кошти або вартість майна (послуг), що надаються як допомога на лікування та медичне обслуговування платника податку за рахунок коштів благодійної організації або його роботодавця, в тому числі в частині витрат роботодавця на обов'язковий профілактичний огляд працівника згідно із Законом України "Про захист населення від інфекційних хвороб" та на вакцинацію працівника, спрямовану на профілактику захворювань в період загрози епідемії відповідно до Закону України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення" за наявності відповідних підтвердних документів, крім витрат, що компенсуються виплатами з фонду загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування.

**5. Надання роботодавцем допомоги на поховання померлого платника податку за його останнім місцем роботи (у тому числі перед виходом на пенсію) або відшкодування вартості видатків на ці цілі.**

**Обґрунтування.** Згідно пп. 165.1.22. ст. 165 кошти або вартість майна (послуг), що надаються як допомога на поховання платника податку:  
а) будь-якою фізичною особою, благодійною організацією, Пенсійним фондом України, відповідними територіальними управліннями з питань праці та соціального захисту населення, фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування України або професійною спілкою.

Б) РОБОТОДАВЦЕМ ТАКОГО ПОМЕРЛОГО ПЛАТНИКА ПОДАТКУ ЗА ЙОГО ОСТАННІМ МІСЦЕМ РОБОТИ (У ТОМУ ЧИСЛІ ПЕРЕД ВИХОДОМ НА ПЕНСІЮ) У РОЗМІРІ, ЩО НЕ ПЕРЕВИЩУЄ ПОДВІЙНИЙ РОЗМІР СУМИ, ВИЗНАЧЕНОЇ В АБЗАЦІ ПЕРШОМУ ПІДПУНКТУ 169.4.1 ПУНКТУ 169.4 СТАТТІ 169 ЦЬОГО КОДЕКСУ. СУМА ПЕРЕВИЩЕННЯ ЗА ЇЇ НАЯВНОСТІ ОСТАТОЧНО ОПОДАТКОВУЄТЬСЯ ПІД ЧАС ЇЇ НАРАХУВАННЯ (ВИПЛАТИ, НАДАННЯ);



6. Безоплатного надання профкому приміщення для роботи з необхідним обладнанням, освітленням, опаленням, прибиранням, зв'язком, охороною, транспортом, а також приміщення для проведення профспілкових зборів (конференцій) тощо.

□ Законодавчі підстави: Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" /ст. 42/, Кодекс законів про працю України /ст. 294/.

7. Безоплатного, безготівкового **справляння членських профспілкових внесків** за наявності письмових заяв членів профспілок централізовано через бухгалтерію підприємств зі своєчасним перерахуванням зібраних внесків на рахунки профспілкових органів в день отримання коштів в установах банків на виплату заробітної плати(бажано визначити зобов'язання щодо компенсацій у випадку затримки перерахування роботодавцем профспілкових внесків).

8. **Поширення на виборних та штатних профспілкових працівників пільги і гарантії**, що передбачені колективними договорами для працівників підприємств.

**У КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРАХ НЕОБХІДНО ПЕРЕДБАЧИТИ заходи підтримки життєвого рівня працюючих як споживачів товарів і послуг мають включати зокрема вимоги щодо:**

1. Організації пільгового харчування працівників за місцем роботи з метою підвищення рівня ефективності праці, охорони здоров'я та соціального захисту працівників.

2. Пропозицій роботодавцю виплачувати працівникові грошову компенсацію у розмірі не нижче 50% від вартості проживання (або фіксовану грошову суму в місяць), якщо працівник знімає житло (гуртожиток) по договору найма і при укладанні трудового договору роботодавець не має можливості надати йому житло (гуртожиток).

3. Ініціювання часткової оплати роботодавцем цим категоріям працюючих вартості житлово-комунальних послуг з метою посилення соціального захисту малозабезпечених працівників, інвалідів, багатодітних сімей.

4. Надання роботодавцем довгострокових кредитів працівникам для встановлення засобів обліку і регулювання споживання води, тепла, газу.

5. Організації доставки працівників транспортом підприємства на роботу і додому у вечірні та нічні зміни або проведення компенсації цих витрат.

6. Надання матеріальної допомоги ветеранам підприємства та малозабезпеченим пенсіонерам для придбання сільськогосподарських продуктів, лікування та періодично для проведення ремонту житла.

7. Проведення з працівниками інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо чинних норм і правил з надання та оплати житлово-комунальних послуг, житлових субсидій, оформлення типових договорів з їх надання, а також з питань захисту прав споживачів у разі порушення надавачами послуг правил, нормативно-правових актів та договорів зі споживачами

□ Законодавчі підстави: Закон України «Про житлово-комунальні послуги», Закон України «Про захист прав споживачів».

Інші заходи для включення до **КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ:**

1. Надання додаткової матеріальної допомоги жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох або шестирічного віку.

2. Надання матеріальної допомоги малозабезпеченим сім'ям та сім'ї з дітьми у придбанні шкільного одягу та взуття тощо.

3. Надання матеріальної допомоги до дня Чорнобильської катастрофи (26 квітня) працівникам, які віднесені до категорій громадян постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи.

4. Встановлення для працюючих жінок (чорнобильців), а також жінок, які є вдовами учасників ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС та виховують неповнолітніх дітей, скорочену тривалість робочого часу із збереженням оплати праці за повний робочий час.

5. Здійснення роботодавцями своєчасно і в повному розмірі нарахування, обчислення і сплати в установленому законодавством порядку страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування за осіб, які працюють на підприємстві.

6. Зобов'язання роботодавців щодо організації, своєчасного та якісного проведення атестації робочих місць, робота на яких дає право на пільгове пенсійне забезпечення.

7. Забезпечення роботодавцями одержання працівниками, а у визначених законодавством випадках – членами їхніх сімей, документів про роботу (в т.ч. з шкідливими та важкими умовами праці), заробітну плату (дохід), суми сплачених страхових внесків на пенсійне страхування та інші відомості, необхідні для визначення права та обчислення пенсій.

8. Здійснення роботодавцями своєчасного оформлення документів та представлення осіб до призначення пенсій.

Порушення питань щодо створення недержавних пенсійних фондів (в т.ч. професійних та корпоративних) для покращення матеріального забезпечення пенсіонерів.

9. Надання додаткової матеріальної допомоги жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох або шестирічного віку.

10. Забезпечення участі представникам профспілкових організацій, як представникам застрахованих осіб, в роботі комісії із соціального страхування підприємства, установи, організації.

□ Законодавчі підстави: Закон №2240-Ш від 18.01.2001р.

11. Своєчасного ознайомлення представників застрахованих осіб з відомостями щодо суми сплачених страхових внесків на одержану застрахованими особами зарплату, наявності та руху путівок, одержаних від робочих органів відділень Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та проведених перерахувань за рахунок цього Фонду сум часткової сплати вартості путівок тощо.

□ Законодавчі підстави: законодавчі акти у сфері соціального страхування.

12. Забезпечення роботодавцем представників застрахованих осіб інформаційними та довідковими матеріалами, організації і проведенню спільно

з робочими органами відділень фондів соціального страхування навчання членів профспілки з питань застосування законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

13. Здійснення контролю профспілкових органів за додержанням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, внесення до робочих органів відділень Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності пропозиції по організації та удосконаленню роботи по соціальному страхуванню на підприємствах.

### **VIII. Молодіжна політика**

Відповідно до статистичних даних членських організацій, серед працездатних членів профспілок молодь становить близько 30%. Тому, професійні спілки не можуть залишатися осторонь проблем соціально-економічного й духовного захисту молоді.

**Необхідно передбачати в колективних договорах наступні норми та положення :**

1. Проведення конкурсів професійної майстерності для молодих працівників, закріпяти за молодими працівниками наставників.

2. Створення можливості для підвищення кваліфікації, здобуття освіти, в тому числі без відриву від виробництва.

3. Сприяння в отриманні пільгових довготермінових кредитів та безвідсоткових позик для придбання житла, товарів довгострокового користування, отримання вищої освіти.

4. Проведення з молоддю роботи щодо дотримання норм охорони праці, пропагувати здоровий спосіб життя.

5. Організації навчальних семінарів для молоді з роз'яснення законів України. Інформувати молодь про діяльність галузевої профспілки, регіонального профоб'єднання, Федерації профспілок України.

7. Передбачення фінансування молодіжних заходів окремим рядком.

## 2 .Регламент ведення переговорів з укладення колективного договору, внесення змін і доповнень до нього

№ з/п	Етапи	Порядок проведення етапів	Терміни	Примітка
1.	Будь-яка із сторін повідомляє іншу сторону про початок переговорів (ст. 10 ЗУ „Про колективні договори і угоди” – далі ЗУ)	Повідомлення надається в письмовій формі	Не раніше, як за 3 місяці до закінчення дії колективного договору	За ухилення від участі в переговорах, порушення строку, відповідальність за ст. 17 ЗУ
2.	Друга сторона повинна розпочати переговори	Повідомлення про прийняття пропозиції про початок переговорів друга сторона надає в усній, чи краще, у письмовій формі і розпочинає переговори	На протязі 7 днів	
3.	Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору створюється робоча комісія (ст. 10)	Робоча комісія утворюється з представників сторін. Склад її, в тому числі наявність двох співголів та секретарів, визначається сторонами. Делегування до складу комісії конкретних осіб проводиться шляхом видання власником наказу, профкомом - постанови, трудовим колективом - рішенням. Ці документи є підтвердженням повноважень сторін. Не можуть представляти інтереси власника особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.		За незабезпечення роботи комісії сторони несуть відповідальність за ст. 17, за ненадання інформації для ведення колективних переговорів – за ст. 19
4.	Порядок ведення переговорів (ст. 10)	Оформлюється протоколом у 2 екз. Може бути декілька протоколів (по розробці, укладанню, внесенню змін до КД). В цьому ж протоколі визначаються терміни, місце, порядок ведення переговорів, перелік даних, які необхідні для ведення переговорів. Протокол підписується сторонами.		
5.	Робоча комісія готує проект КД (ст.10)	Проект КД готується з врахуванням пропозицій працівників, трудових	В терміни визначені протоколом	

		колективів, рішення оформлюється відповідним протоколом	відповідно до п.4 регламенту.	
6.	Сторони можуть переривати переговори (ст. 10)	З метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних.	- ” -	
7.	Врегулювання розбіжностей (ст. 11)	Використовуються примирні процедури. Порядок здійснення яких може бути визначений окремим протоколом чи відповідно до п. 4 регламенту. При цьому необхідно передбачити, що у випадку недовіри одному чи декільком членам комісії супротивної сторони, рішення про відкликання приймається стороною, яка їх делегувала.		
7.1	Якщо сторони не врегулювали розбіжності	Складається протокол розбіжностей до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, строки відновлення переговорів.	В терміни визначені п.7 регламенту.	
7.2	Після складання протоколу розбіжностей	Проводяться консультації, формується примирна комісія	Протягом 3 днів після складання прот. розб.	
7.3	Примирна комісія, а в разі недосягнення згоди посередник, обраний сторонами	Розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації по суті спору	На протязі 7 днів	
8.	Проект КД обговорюється трудовим колективом	В порядку передбаченому протоколом	В терміни, які передбачені протоколом	
9.	Проект виноситься на загальні збори чи конференцію трудового колективу	Якщо проект відхилено чи його частина – переговори відновлюються	На термін не більше 10 днів	
10.	Після доопрацювання проект виноситься на розгляд трудового колективу	Проект розглядається і схвалюється		
11.	Після схвалення проект підписується (ст. 13)	Уповноваженими представниками сторін	Не пізніше як через 5 днів після схвалення	

12.	КД вступає в силу (ст. 9)		3 дня підписання, якщо інше не передбачено колективним договором	
13.	Після закінчення строку дії КД (ст. 9)	Продовжує діяти до укладання нового або перегляду чинного, якщо інше не передбачено КД		
14.	Внесення змін і доповнень до КД (ст. 14)	За взаємною згодою сторін у порядку, визначеному КД	Протягом строку дії КД	
15.	Контроль за виконанням КД (ст. 15)	Проводиться сторонами або уповноваженими ними представниками, сторони зобов'язані надавати необхідну для цього інформацію		
16.	Звіт про виконання	Сторони ,що підписали	Щорічно, в строки, передбачені КД	
17.	Реєстрація КД (ст. 9), ПКМ України від 5.04.1994р. №225	В місцевих органах виконавчої влади	Реєстрація проводиться в двотижневий термін з дня одержання КД	

### 3 Макет колективного договору

#### РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір (далі — Договір) укладено між роботодавцем у особі \_\_\_\_\_, який є власником підприємства або є виконавчим директором, директором, головою правління тощо і уповноважений представляти інтереси власника (власників підприємства), з однієї сторони, та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації, який уповноважений представляти інтереси найманих працівників підприємства, з другої сторони (далі - Сторони).

**Довідково : Якщо на підприємстві є кілька профспілкових організацій, вони повинні утворити об'єднаний представницький орган для ведення переговорів і укладання колективного договору згідно зі ст. 12 КЗпП України**

1.2. Цей Договір укладено з метою регулювання соціально-економічних і трудових відносин та узгодження інтересів власника (власників) і працівників підприємства.

1.3. Сторони визнають цей Договір нормативно-правовим актом і зобов'язуються виконувати встановлені в ньому норми, умови і домовленості. Жодна з сторін не може в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють, доповнюють, припиняють чи відміняють зобов'язання, норми чи положення цього Договору.

1.4. Якщо роботодавець не виконує чи порушує умови, норми і положення цього Договору, профком надсилає у письмовій формі подання про усунення порушень, яке повинно бути **розглянуте у тижневий термін**. У разі відмови усунути порушення чи недосягнення згоди у зазначений термін профком може оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб та порушити питання про притягнення їх до відповідальності згідно з чинним законодавством (ст. 19 КЗпП України).

1.5. Цей Договір укладено на \_\_ роки, набирає чинності з дня підписання його Сторонами (може бути вказана інша конкретна дата) і діє до укладення нового.

1.6. Договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, також у випадках:

- зміни складу, структури, найменування органу, зміни роботодавця, який представляє інтереси власника (власників);
- реорганізації підприємства;
- у разі зміни власника підприємства (діє до укладення нового, але не більше 1 року).

У разі ліквідації підприємства цей Договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

1.7. Зміни та доповнення до цього Договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, Регіональної угод з питань, що є предметом колективно – договірною регулювання, а також за ініціативи однієї із сторін.

Пропозиції кожної із сторін щодо змін і доповнень надсилаються у письмовій формі, розглядаються спільною робочою комісією сторін в 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною і набирають чинності після

схвалення загальними зборами (конференцією) колективу працівників і підписання Сторонами.

В окремих випадках, коли зміни і доповнення до цього Договору обумовлені змінами чинного законодавства або колективних угод вищого рівня і спрямовані на поліпшення становища працівників та не викликають розбіжностей, вони можуть набирати чинності після проведення переговорів у встановленому порядку і підписання Сторонами.

1.8. Сторони розпочинають переговори щодо укладення колективного договору на новий строк за 3 місяці до закінчення строку чинності цього Договору.

1.9. Дія цього Договору поширюється на всіх працівників підприємства, незалежно від строку і форми трудового договору, а також на обраних і штатних працівників профспілкової організації. Положення

---

(вказати, які саме)

поширюються на членів профспілки, які вийшли на пенсію з цього підприємства і не працюють на інших підприємствах, в установах, організаціях. Положення \_\_\_\_\_

(вказати, які саме)

поширюються на членів профспілки, вивільнених на підставі п. 1 ст. 40 на період до їх працевлаштування та зняття з профспілкового обліку (або на період працевлаштування, але не більш як на 3 (2) місяці (інший термін).

1.10. Роботодавець протягом \_\_\_ днів після підписання цього Договору подає його на реєстрацію до відповідного місцевого органу державної виконавчої влади.

Протягом 3 днів після реєстрації забезпечує тиражування цього Договору і доведення його змісту до всіх працівників підприємства.

Протягом усього терміну його дії забезпечує ознайомлення під розпис всіх тих, з ким укладається трудовий договір.

## **РОЗДІЛ II. ГОСПОДАРСЬКА, ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ. ВЗАЄМОДІЯ СТОРІН**

### **Сторони домовилися:**

2.1. Визначення основних напрямків, планування виробництва, організація господарської, економічної, фінансової діяльності, управління підприємством здійснюється власником або уповноваженим ним органом згідно зі Статутом підприємства.

2.2. Власник визнає права профкому на представництво інтересів працівників в управлінні підприємством та надає можливість його представникам брати участь у роботі (бути обраними до складу) органів управління, виконавчих органів підприємства (правління, спостережна рада, ревкомісія та інші). **Щоб більш конкретно виписати повноваження профкому на представництво, зверніться до робочих матеріалів**

### **Роботодавець зобов'язується:**

2.3. Розглядати подання і пропозиції профкому щодо виробничих, економічних питань, трудових відносин, зайнятості, оплати праці, умов і охорони праці, соціального захисту та інших питань, що є предметом колективного договору і



Галузевої угоди, надавати аргументовану відповідь не пізніше як через 10 днів після їх надходження. Надавати можливість представникам профспілки брати участь в їх обговоренні.

2.4. Брати участь у заходах профспілкової організації щодо захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників на запрошення профкому.

2.5. Приймати рішення з питань, що стосуються змін в організації виробництва і праці, трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників виключно за погодженням з профкомом, з дотриманням чинного законодавства, умов Генеральної, Галузевої угод і цього Договору.

2.6. Надавати в тижневий термін на запит профкому інформацію, яка є в його розпорядженні, з питань, що стосуються розвитку підприємства, результатів господарської та економічної діяльності, трудових відносин, зайнятості, оплати праці, умов і охорони праці, виконання цього Договору і Галузевої угоди, а у разі затримки виплати заробітної плати - про наявність коштів на рахунках підприємства.

#### **Профспілковий комітет зобов'язується:**

2.7. Сприяти розвитку та ефективності виробництва, зміцненню трудової дисципліни, удосконаленню нормування та підвищення продуктивності праці, запровадженню нової техніки і технологій тощо.

2.8. Не вдаватися до проведення масових акцій, страйків, інших заходів, які зашкоджували б стабільній роботі підприємства за умови дотримання роботодавцем чинного законодавства про працю, норм і умов Генеральної та Галузевої угоди, виконання цього Договору.

#### **Сторони зобов'язуються:**

2.9. Запобігати виникненню колективних та індивідуальних трудових спорів. Домагатися вирішення всіх розбіжностей шляхом переговорів і консультацій, примирних процедур, що проводитимуться протягом двох тижнів з дня звернення чи подання іншої сторони.

У разі виникнення колективних чи індивідуальних трудових спорів вирішувати їх згідно з чинним законодавством.

2.10. Утворити (затвердити новий склад) комісію з трудових спорів згідно з чинним законодавством.

Роботодавець зобов'язується забезпечити необхідні умови для її роботи.

### **РОЗДІЛ III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

#### **Роботодавець зобов'язується:**

3.1. Проаналізувати стан забезпечення підприємства трудовими ресурсами відповідно до кваліфікації з урахуванням прогнозованих обсягів виробництва, норм праці та нормативів чисельності.

У разі наявності надлишкових трудових ресурсів розробити за погодженням з профкомом та реалізувати конкретні заходи щодо збереження чисельності працюючих та забезпечення продуктивної зайнятості працівників.

**Довідково: В практиці колективно-договірної роботи сторонами можуть вживатися такі заходи запобігання звільненню працівників та їх соціальної підтримки:**

- **створення додаткових робочих місць;**
- **призупинення прийняття на підприємство нових працівників;**
- **першочергове скорочення вакансій та сумісників;**
- **переміщення працівників на інші робочі місця, до інших структурних підрозділів, доручення роботи на іншому обладнанні( в межах спеціальності ,кваліфікації чи посади, ст..32 КЗпП )**
- **тимчасове переведення працівників, які підлягають звільненню ,за їх згодою, на інші роботи, не обумовлені трудовим договором( ст..ст..33, 34 КЗпП )**
- **введення режиму неповного робочого часу з погодинною оплатою праці або з оплатою за фактично виконану роботу,**
- **скорочення замовлень стороннім підприємствам на виконання певних робіт, послуг, які можна виконувати власними силами;**
- **перепідготовка працівників за рахунок власних або залучених коштів, підвищення їх кваліфікації з урахуванням потреб підприємства;**
- **“розтягування “ часу скорочення чисельності працівників на певний період з метою сприяння природному відтоку кадрів , чому сприятиме й передбачена в колективному договорі виплата матеріальної допомоги у зв'язку зі звільненням “за домовленістю сторін” , виходом на пенсію;**

3.2. У разі виникнення необхідності змін в організації виробництва і праці, що призведуть до скорочення чисельності працівників, надавати профкому інформацію з цього питання, не пізніше 3 місяців з дня прийняття рішення власник проводить консультації з профкомом щодо запобігання звільнення.

3.3. Проводити вивільнення працівників лише після використання всіх можливостей забезпечення їх зайнятості на підприємстві.

При вивільненні працівників на підставі п. 1 ст. 40 виплачувати вихідну допомогу у розмірі трьохмісячного середнього заробітку, а при звільненні у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю, про охорону праці, колективного чи трудового договору у розмірі п'ятимісячного середнього заробітку.

**Довідково: Згідно зі ст. 44 КЗпП вихідна допомога виплачується у розмірі, встановленому у колективному договорі, але не менше, відповідно, місячного і трьохмісячного середнього заробітку.**

3.4. Не вивільняти жодного працівника, який є членом профспілки, без попередньої згоди профспілкового комітету у випадках і в порядку, встановлених чинним законодавством.

3.5. Не брати на роботу нових працівників тих категорій, які є в достатній кількості на підприємстві, працюють у режимі неповної зайнятості або згідно з прогнозом будуть звільнятися.

При прийнятті на роботу працівників, в т.ч. на сезон або на період виконання робіт, надавати перевагу колишнім працівникам підприємства, вивільненим на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України (у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в т.ч. реорганізацією, ліквідацією тощо) та п.6 ст. 36 КЗпП.

**Довідково: Згідно ст..42-1 КЗпП правом поворотного прийняття на роботу можуть скористатись тільки працівники, які звільнені за п.1ст.40**

3.6. У разі тимчасового зменшення обсягів виробництва або на період кліматичних, технологічних перерв у роботі запроваджувати за згодою сторін (працівників і роботодавця) режим неповного робочого часу (день, тиждень) за умови забезпечення працівників роботою не менше, як на \_\_\_ відсотків від встановленої норми тривалості робочого часу( за регіональною угодою - не менше 50%). Оплату праці в цих випадках проводити пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Періоди роботи у режимі неповної зайнятості зараховувати до стажу роботи, який дає право на чергову основну і додаткові відпустки. На цей період за працівниками зберігати в повному обсязі трудові права, всі гарантії, соціально-трудова пільги, передбачені чинним законодавством і цим Договором.

3.7. Виділити \_\_\_ гривень на професійну підготовку і перекваліфікацію кадрів, забезпечивши підвищення кваліфікації кадрів не рідше ніж раз на 5 років. **Конкретно визначити обсяги фінансування і строки навчання узгоджувати з профспілками.**

У разі проведення за рахунок коштів підприємства професійної підготовки та перекваліфікації працівника з відривом від виробництва зберігати за ним місце роботи( посаду ) та його середню заробітну плату, забезпечити працевлаштування на підприємстві працівника за набутою з ініціативи власника професією.

**Довідково: Відповідно до абзацу 3 підпункту 5.4.2 пункту 5.4 статті 5 Закону України” Про оподаткування прибутку підприємства” витрати платника податку, пов'язані з професійною підготовкою чи перепідготовкою за його профілем фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах з таким платником податку, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з даним платником податку, включаються до валових витрат.**

**Порядок професійної підготовки і перепідготовки та розміри виплат встановлюються Кабінетом Міністрів України . Постановою Кабінету Міністрів України № 1461 від 24.12.1997р встановлено розмір цих виплат платника податку на прибуток – до 2 відсотків фонду оплати праці звітного періоду.**

3.7.1. Забезпечити за рахунок коштів підприємства підвищення кваліфікації вивільнюваних працівників чи одержання ними суміжної професії, якщо це необхідно для майбутнього працевлаштування.

**Довідково: ч.2 п.4 ст..26 Закону України “Про зайнятість населення” визначено, що в разі, коли протягом двох років, які передують вивільненню, працівник не мав можливості підвищити свою кваліфікацію чи одержати суміжну професію за попереднім місцем роботи, і якщо при працевлаштуванні йому необхідно підвищити кваліфікацію або пройти професійну перепідготовку, то витрати на ці заходи проводяться за рахунок підприємства, з яких вивільнено працівника.**

3.8. Змінювати чи запроваджувати новий режим роботи на підприємстві, у виробничих підрозділах, для окремих працівників лише після узгодження з профкомом.

3.9. Забезпечити дотримання встановленої законодавством норми тривалості робочого часу - не більше як 40 год. на тиждень в нормальних умовах ( \_\_\_ год. за квартал, \_\_\_ год. за рік при запровадженні підсумованого обліку робочого часу).

Встановити зменшену тривалість робочого часу із збереженням заробітної плати для таких категорій працюючих (при можливості) :

- \_\_\_ год. на тиждень для жінок, які виховують двох і більше дітей віком до 14 років;

- \_\_\_ год. для осіб віком від 15 до 16 років (не більше 24 год. - норма КЗпП);

- \_\_\_ год. для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами (не більше 36 годин - норма КЗпП).

3.10. Встановити час початку і закінчення роботи, порядок роботи змінами, перерви у роботі згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

3.11. Встановити для працівників (конкретні категорії )режим роботи з поділом робочого дня на частини:

- з \_\_\_ до \_\_\_ у першій половині дня;

- з \_\_\_ до \_\_\_ у другій половині дня.

***Довідково: Загальна тривалість робочого дня не повинна перевищувати встановленої денної норми робочого часу (ст. 60 КЗпП України)***

3.12. Розробляти та затверджувати графіки змінності за погодженням з профспілковим комітетом.

Тривалість робочої зміни не повинна перевищувати: \_\_\_ годин в нормальних умовах;

\_\_\_ в шкідливих, важких;

\_\_\_ особливо важких, особливо шкідливих;

\_\_\_ у нічний час, тощо.

3.13. Надавати загальні вихідні дні в суботу та неділю або згідно з графіком (на виробництві з безперервним циклом), або інше (необхідно обумовити всі випадки, що застосовуються). Залучати працівників до роботи у вихідні дні лише за погодженням з профспілковим комітетом з компенсацією згідно з чинним законодавством.

3.14 Застосовувати надурочні роботи з дозволу профкому, але не більше як \_\_\_ год. на рік і оплачувати згідно зі ст. 106 КЗпП України.

3.15. Переглянути функціональні обов'язки, посадові інструкції працівників, привести їх у відповідність з тарифно-кваліфікаційними характеристиками. Не вимагати від працівників виконання роботи, що не входить до їх обов'язків і не обумовлена трудовим договором (угодою).

***Довідково: Ст. 173 Кримінального кодексу за такі дії передбачає покарання штрафом до 50-ти неоподатковуваних мінімумів або обмеженням волі на строк до двох років.***

3.16 Надавати працівникам основну відпустку тривалістю 24 календарних дні, інвалідам 111 групи - 26, інвалідам 1,11 груп - 30 ,неповнолітнім - 31 календарний день.

Графік відпусток затверджувати за погодженням з профкомом до 5 січня поточного року та доводити його до відома працівників

Письмово повідомляти працівника про дату початку його відпустки не пізніше як за 2 тижні до встановленого графіком періоду.

3.17. Надавати додаткові відпустки за ненормований робочий день тривалістю до 7 календарних днів згідно Списку (додаток № ).

***Довідково: У Списку встановлюється перелік посад і конкретна тривалість додаткової відпустки. Орієнтовний перелік посад дається в додатку до Галузевої угоди.***

3.18. Надавати додаткові відпустки за роботу у важких, шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах згідно з Додатком № \_\_відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11. 97р.№ 1290, в залежності від атестації робочих місць та часу зайнятості працівників в цих умовах.

3.19.Надавати додаткові відпустки за особливий характер праці згідно з Додатком № відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97р. № 1290.

3.20. Надавати додаткові оплачувані відпустки за рахунок прибутку підприємства у таких випадках:

- одруження \_\_ дні;
- інші сімейні обставини \_\_ днів тощо.

***Довідково: Кошти на оплату відпусток, передбачених п. 3.16, 3.17, 3.18 відносяться на валові витрати***

3.21. Надавати вільний від роботи день із збереженням середнього заробітку у випадках:

- ювілейних дат
- батькам першокласника, тощо.

**профспілковий комітет зобов'язується:**

3.22. Здійснювати контроль за дотриманням чинного трудового законодавства.

3.23. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників з правових питань, надавати безкоштовно консультації.

3.24. Представляти інтереси працівників у розгляді спірних питань з роботодавцем у КТС, у суді.

#### **РОЗДІЛ IV. ОПЛАТА ПРАЦІ, ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ**

**Роботодавець зобов'язується:**

4.1. Здійснити заходи щодо удосконалення організації оплати праці, посилення її ролі у мотивації праці, забезпечення стабільного зростання рівня трудових доходів найманих працівників.

Забезпечити дотримання чинного законодавства з оплати праці, державних гарантій, норм Генеральної, Галузевої, регіональної угод, цього Договору.

4.2. Фонд оплати праці на \_\_\_\_\_ рік визначити у розмірі \_\_ відсотків від валових витрат (валового внутрішнього продукту) по підприємству.

У т.ч. фонд основної заробітної плати - не менше 70% (інший показник) від загальної суми ФОП.

Фонд натуральної оплати праці у розмірі \_\_\_ ( не більше відсотків виробленої продукції, якою буде виплачуватися натуроплата.

4.3. Фонд оплати праці збільшувати відповідно до збільшення обсягів виробництва (на кожен відсоток росту обсягів не менше як на 1 відсоток збільшувати ФОП) та зростання індексу цін на споживчі товари і послуги.

**Довідково: Обов'язковість пп. 4.2,4.3 в колективному договорі обумовлені п.7 ст.65 Господарського кодексу України, ст. 7 Закону України "Про колективні договори і угоди", Генеральною, Галузевою угодами**

4.4. Здійснювати оплату праці на основі тарифної системи, з дотриманням міжкваліфікаційних співвідношень розмірів основної заробітної плати, визначених у Галузевій угоді.

Застосовувати такі форми і системи оплати праці:

- годинні тарифні ставки для робітників \_\_\_\_\_

(підрозділи, види робіт)

- денні тарифні ставки для \_\_\_\_\_

(підрозділи, види робіт)

- місячні оклади для висококваліфікованих робітників.

- відрядні розцінки \_\_\_\_\_

(види робіт)

- колективну (бригадну) форму оплати праці \_\_\_\_\_;

- акордну \_\_\_\_\_, інші форми та системи.

**Довідково: Визначення в колективному договорі форм і систем оплати праці вимагає ст. 15 Закону "Про оплату праці".**

4.5 .

Забезпечити зростання середньої заробітної плати в 2012 році — не нижче ніж на 16 відсотків порівняно з 2011 роком. Забезпечити середньорічне зростання середньомісячної реальної заробітної плати на рівні не нижчому, ніж зростання реального внутрішнього валового продукту.

Конкретні темпи зростання середньої заробітної плати визначаються у колективному договорі з дотриманням темпів, визначених Генеральною, галузевими угодами.

Розмір заробітної плати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці повинен перевищувати фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахований спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі праці та соціальної політики за попередній місяць відповідно до законодавства.

Встановити Тарифну ставку робітника 1 розряду в розмірі \_\_\_ грн.

4.6 . Тарифні ставки та відрядні розцінки в розрахунку на місяць робітників визначити з 1.01.2012 р. виходячи з тарифної сітки, встановленої у додатку \_\_\_ до цього Договору.

Місячні оклади для висококваліфікованих робітників та працівників загальних наскрізних професій - згідно з додатком \_\_\_.

4.7. Конкретні розміри посадових окладів фахівців, керівників, службовців визначати на основі схеми посадових окладів, встановленої у додатку \_\_ до цього Договору.

**Довідково:**

*Відповідно до ст. 15 Закону України "Про оплату праці" тарифні ставки, відрядні розцінки, місячні оклади робітників, схеми посадових окладів встановлюються в колективному договорі з дотриманням державних гарантій, встановлених чинним законодавством, а також галузевих і регіональних гарантій, встановлених угодами.*

*Згідно з ч. 2 ст. 14 Закону України "Про оплату праці" в колективному договорі можуть тимчасово (на період економічних труднощів, але не більше як на 6 місяців) встановлюватися розміри оплати праці, нижчі за встановлені в галузевих угодах, але не нижчі за державні гарантії і не нижчі за діючі.*

*У такому випадку в колективному договорі повинні окремим пунктом обумовлюватися терміни дії чинних розмірів оплати праці і запровадження нових, встановлених з дотриманням галузевих гарантій.*

*Якщо таке положення не внесено до колективного договору, норми Галузевої угоди діють з дня набрання нею чинності і застосовуються при розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів (ст. 7 Постанови пленуму Верховного Суду України №13 )*

4.8. Конкретні розміри доплат та надбавок до тарифних ставок та посадових окладів встановлювати і виплачувати згідно з переліком та Положенням (додатки \_\_ до колдоговору ).

**Довідково :***Доплати за роботу у важких і шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці встановлюються на основі атестації робочого місця чи фактичних інструментальних замірів рівнів факторів виробничого середовища і виплачуються за фактично відпрацьований час на цьому робочому місці*

*Майстрам, начальникам дільниць, цехів та спеціалістам і службовцям доплати встановлюються за умови відпрацювання не менше як 50 відсотків робочого часу на дільницях і в цехах, де понад 50 відсотків робітників одержують відповідні доплати.*

**РЕКОМЕНДОВАНИЙ ПОРЯДОК  
встановлення розмірів доплат**

<b>НА РОБОТАХ:</b>	<b>Визначення умов праці в балах</b>	<b>Розміри доплат у % до тарифної ставки (окладу), посадового окладу</b>
з важкими і шкідливими умовами	до 2-х балів	4
	2,1-4 бали	8
	4,1-6 балів	12
з особливо важкими і особливо шкідливими	6,1-8 балів	16
	8,1-10 балів	20
	понад 10 балів	24

*- У колективних договорах можуть передбачатися будь-які надбавки і доплати понад передбачені чинним законодавством, Генеральною, Галузевою, регіональною угодами*

4.9. Преміювання працівників, виплату винагород та інших стимулюючих виплат здійснювати згідно з Положенням (додаток "\_\_\_" до колдоговору).

*Довідково: В Положенні про преміювання, виплату винагород та інших стимулюючих виплат повинні визначатися види виплат, можуть застосовуватися такі види преміювання:*

*- за результатами основної діяльності;*

*- за економію електроенергії, сировини, пально-мастильних матеріалів;*

*- винагороди за вислугу років, за результатами роботи за квартал, рік;*

*З кожного виду преміювання, винагород, інших стимулюючих виплат в положенні визначаються умови, категорії, граничні розміри, обумовлюється порядок визначення конкретних розмірів, періодичність і строки виплат тощо.*

*Всі виплати на заробітну плату (основну, додаткову), інші стимулюючі і компенсуючі виплати відносяться на "валові витрати", якщо вони встановлені в колективному, трудовому договорах (ст. 5.6.1 Закону "Про оподаткування прибутку підприємств").*

4.10. Заробітну плату у грошовому виразі виплачувати \_\_\_ (число) аванс, \_\_\_ (число) остаточний розрахунок за місяць.

При остаточному розрахунку за місяць надавати працівникам інформацію про нараховану суму, утримання за всіма видами, суму до виплати в грошовій та натуральній формах (якщо вона застосовується).

Не допускати порушення термінів виплати поточної заробітної плати.

Заборгованість із заробітної плати за минулий період (якщо є) виплатити до \_\_\_\_\_ рівними частинами кожного місяця.

Забезпечити виплату компенсації у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати згідно з чинним законодавством.

4.11. Частина заробітної плати, нарахованої в грошовій формі, але не більше ніж \_\_\_% від нарахованого середньомісячного заробітку, виплачувати натурпродукцією. *В колективних договорах можуть встановлюватися конкретні ціни на продукцію, якою буде виплачуватися натуроплата, (вони не повинні бути вищими за собівартість, але можуть бути нижчими за собівартість за домовленістю сторін колдоговору)*

*Довідково: Постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 224 встановлено перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою.*

*Згідно ч. 3 ст. 23 Закону "Про оплату праці" колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць.*

4.12. За бажанням працівників в рахунок заробітної плати реалізовувати продукцію за цінами, що не перевищують собівартості в обсязі \_\_\_ відсотків середнього заробітку за місяць.



4.13. При наданні відпустки виплачувати всі належні виплати не пізніше як за 3 робочі дні до її початку.

4.14. Здійснювати індексацію заробітної плати та інших доходів працівників відповідно до чинного законодавства.

4.15. Періодично переглядати (щокварталу або раз на півріччя) і підвищувати розміри заробітної плати відповідно до зростання індексу цін на споживчі товари та послуги, збільшення обсягів виробництва, підвищення продуктивності праці.

4.16. До \_\_\_\_\_ розробити та здійснити заходи щодо удосконалення організації праці на основі обґрунтованих норм виробітку, обслуговування, нормативів чисельності відповідно до обсягів виробництва та рівня техніки і технології.

4.17. Проаналізувати чинні норми і нормативи праці на їх відповідність галузевим, міжгалузевим нормам.

Розробити календарний план перегляду та затвердження нових обґрунтованих норм і нормативів згідно з чинним законодавством.

Запровадження, зміну та перегляд норм і нормативів праці проводити за погодженням з профспілковим комітетом, завчасно, не пізніше як за 2 міс., попередивши працівників про причини та строки.

4.18. При організації виробництва нової продукції розробляти за погодженням з профспілковим комітетом графік досягнення її проектної трудомісткості, а також запровадження обґрунтованих норм праці, розрахованих на проектну технологію, організацію виробництва і праці.

4.19. Застосовувати знижені на \_\_% норми:

а) на період \_\_\_ міс. при освоєнні нових виробничих потужностей, нової техніки, технології, нових видів продукції;

б) на період \_ міс. при невідповідності фактичних організаційно - технічних умов виробництва запроєктованим у нормах і нормативах (може встановлюватися на весь період приведення організаційно - технічних умов у відповідність до запроєктованих у нормах і нормативах).

4.20. Установити знижені норми виробітку:

- для інвалідів, вагітних жінок на \_\_% (20);

- для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітніх шкіл, ІГГУ, курсів, звільнених із строкової військової служби тощо на перші три місяці роботи на % \_\_\_\_\_ (40), наступні 3 місяці на \_\_% (20).

4.21. При освоєнні нових норм праці (запровадженні нових, заміні, перегляді чинних) частину економії фонду оплати праці, одержаної в результаті зниження трудомісткості продукції, але не менше як \_\_% використовувати для додаткової оплати праці робітників на період освоєння ними нових норм (3-6 місяців); \_\_% для преміювання майстрів, нормувальників, технологів та інших працівників, які брали безпосередню участь у розробці та впровадженні нових норм.

4.22. Робітникам, яким переглянуто норми за їх ініціативою, виплачувати одноразову винагороду (премію) у розмірі, передбаченому у положенні про преміювання (або у розмірі середнього місячного заробітку).

**Довідково: В цьому розділі рекомендується також встановлювати більш високі порівняно з чинним законодавством норми оплати праці у разі простою підприємства, підрозділу чи працівника (не з його вини); виплати**

*компенсації за надурочні роботи, за роботи у вихідні, святкові і неробочі дні; у випадках залучення працівників до чергування тощо.*

**Профспілковий комітет зобов'язується:**

4.23. Оперативно розглядати всі звернення членів профспілки і роботодавця з питань оплати праці і доходів працівників та в установленому порядку вирішувати порушені питання.

4.24. Здійснювати громадський контроль за дотриманням чинного законодавства, норм Галузевої угоди, колективного договору з питань оплати праці, вживати заходи щодо усунення порушень. У разі зволікання або бездіяльності посадових осіб щодо усунення порушень, ініціювати притягнення їх до відповідальності згідно з чинним законодавством

4.25. Представляти інтереси членів профспілки при розгляді питань оплати праці перед роботодавцем, в КТС, у судах.

4.26. Надавати членам профспілки безкоштовно консультації з питань оплати праці.

## **РОЗДІЛ V. ОХОРОНА ПРАЦІ**

Роботодавець і профком підтверджують, що при вирішенні питань охорони праці і техніки безпеки Сторони керуватимуться нормами чинного законодавства, Галузевої угоди і вважають, що встановлені законодавчо пільги, гарантії та компенсації є мінімальними і обов'язковими для виконання з метою забезпечення здорових і безпечних умов для працюючих.

**Роботодавець зобов'язується:**

5.1. Згідно зі ст. 13 Закону України "Про охорону праці" забезпечити впровадження на підприємстві системи управління охороною праці, з цією метою:

- відповідно до вимог ст. 15 Закону України "Про охорону праці" створити . на підприємстві (якщо вона не створена або ліквідована) службу охорони праці;
- відповідно до вимог ст. 19 закону України "Про охорону праці" виділити кошти в сумі \_\_\_\_ грн. на виконання Комплексних заходів, щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці й виробничого середовища та підвищення існуючого рівня охорони праці;

***Довідково: Перелік заходів, виконання яких може здійснюватись за рахунок цих коштів встановлено Постановою Кабінету Міністрів України від 27.07.2003 року №994***

- видавати працюючим безкоштовно, згідно з діючими нормами, спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту, забезпечити їх належне зберігання та профілактичний догляд.

***Довідково: Порядок видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту визначається Положенням про порядок забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, затвердженим наказом Держкомітету України по нагляду за охороною праці від 29 жовтня 1996 р. № 170.***

***Вартість спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, безкоштовно наданих у власність працівника понад встановлені норми,***

**вважається його доходом, який підлягає оподаткуванню на загальних підставах (лист ДПА України від 27.11.97р. № 17-0116/11-9645).**

- розробити та запровадити механізм стимулювання виробничих підрозділів за роботу без травм і аварій, впровадити заохочення працівників за додержання правил охорони праці.

5.2. Привести робочі місця у відповідність до вимог правил і норм охорони праці, виробничої санітарії, забезпечити медичними аптечками, питною водою відповідно до Комплексних заходів щодо встановлення нормативів безпеки, гігієни праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань (додаток \_\_ до колдоговору).

5.3. Вчасно і в повному обсязі проводити атестацію робочих місць з умов праці, їх результати використати для розробки заходів щодо приведення виробничого середовища і характеру праці у відповідність із стандартами безпеки праці та санітарними нормами і правилами для встановлення пільг, компенсацій за рахунок підприємства або гарантованих державою (додаток №\_\_).

**Довідково: Атестація робочих місць проводиться згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р, № 442 "Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці".**

**Право працівників на пільги та компенсації за роботу у важких та шкідливих умовах праці гарантується Законом України "Про охорону праці" (ст.7)"Про пенсійне забезпечення" (ст. ),"Про колдоговори і угоди" (ст. 8); КЗпП України (ст.ст. 100,163,165, 166, 167, 168).**

5.4. При укладанні трудового договору інструктувати працівників під розписку про результати атестації робочих місць та умови праці на них, наявність шкідливих виробничих факторів, на підставі чого надавати нормативні пільги та компенсації

5.5. Відповідно до ст. 17 Закону України "Про охорону праці" організувати проведення обов'язкових медичних оглядів працівників таких категорій: \_\_\_\_\_ (перерахувати).

**Довідково: Враховуючи конкретні обставини, економічні можливості підприємства, до колективного договору можуть включатися зобов'язання з охорони праці, які перевищують відповідні нормативи, а також розміри пільг і компенсацій, передбачених законодавством, які сплачує Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, а саме:- встановлювати додаткові доплати до розміру одноразової допомоги потерпілим, а також сім'ям загиблих на виробництві. За рішенням трудового колективу ця допомога може призначатися при будь-якому нещасному випадку, а не лише у передбачених законодавством. Розмір такої допомоги у кожному конкретному випадку визначає і регламентує колдоговір з урахуванням тривалості тимчасової непрацездатності потерпілого, кількості членів його сім'ї, утриманців тощо. Можуть здійснюватись інші соціальні виплати, не передбачені результатами атестації робочих місць; але всі вони здійснюються за рахунок .прибутку підприємства.**

5.6. З метою підвищення якості підготовки профактиву з охорони праці направляти старшого громадського інспектора підприємства – голови комісії з

охорони праці профкому на двотижнєве (якщо він обраний вперше) або на тижнєве (якщо його обрано повторно) цільове навчання до регіонального навчально-методичного центру профспілок за рахунок власника.

#### **Профспілковий комітет зобов'язується:**

5.7. Відповідно до ст. 41 Закону України "Про охорону праці" та ст. 21 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" здійснювати контроль за додержанням власником законодавства та інших нормативних актів про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників та забезпечення їх засобами колективного та індивідуального захисту.

5.8. Аналізувати причини виробничого травматизму та профзахворювань, готувати роботодавцю пропозиції щодо вжиття ефективних заходів підвищення рівня безпеки праці.

5.9. Брати участь у роботі комісії з розслідування нещасних випадків на виробництві, контролювати своєчасне та в повному обсязі оформлення власником необхідних Документів у разі настання страхового випадку для передачі їх Фонду соціального страхування від нещасних випадків. Не допускати безпідставного зменшення одноразової допомоги, якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів з охорони праці.

Не допускати фактів безпідставного звинувачення потерпілих, необґрунтованої відмови у складанні акта за ф. Н-1 або внесення до його змісту необхідних змін.

*Довідково: Постановою Кабінету Міністрів України 30.11.2011 р. № 1232, затверджено Положення "Про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, профзахворювань і аварій на виробництві".*

5.10. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування шкоди та виплат одноразової допомоги потерпілим і сім'ям загиблих на виробництві Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

5.11. Надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом. Представляти та відстоювати інтереси працівників в судових та інших державних органах та при вирішенні спірних питань з роботодавцями.

5.12. Відповідно до ст. 34, 50 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" через комісію із соціального страхування підприємства здійснювати призначення та контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою матеріального забезпечення застрахованим (у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, допомоги по вагітності та пологах, при народженні дитини, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на поховання) та соціальних послуг (забезпечення оздоровчих заходів).

#### **Працівники підприємства зобов'язуються:**

5.13. Вивчати та виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці, правил експлуатації машин, механізмів устаткування.

5.14. Застосовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених правилами техніки безпеки праці.

5.15. Проходити у встановленому порядку попередній і періодичні медичні огляди.

5.16. Своєчасно інформувати відповідну посадову особу про виникнення небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці, ділянці. Особисто вживати посильних заходів щодо

**РОЗДІЛ VI. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ,  
СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВЕ, МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ,  
ОРГАНІЗАЦІЯ ВІДПОЧИНКУ**

6.1. Виділити на соціально-трудові пільги та задоволення соціально-побутових потреб працівників \_\_\_\_\_ відсотків від доходу (прибутку) підприємства.

Використовувати ці кошти згідно з кошторисом (додаток до колдоговору)

**Довідково: в кошторисі необхідно встановити, на які саме потреби і в яких обсягах використовуватимуться виділені кошти, наприклад:**

- на будівництво житла \_\_\_\_\_ %;

- на утримання клубу, бібліотеки, медпункту, спортивних споруд тощо;

- на соціально-трудова пільги \_\_\_\_\_ % у т.ч. на оздоровлення працівників і їхніх сімей \_\_\_\_\_ %; на оплату додаткових відпусток \_\_\_\_\_ %; на здешевлення харчування \_\_\_\_\_ % тощо.

6.2. Надавати довгострокову (строком на 10, 15 років) пільгову (безпроцентну) позику у сумі \_\_\_\_\_ грн. кадровим працівникам (ветеранам підприємства, які працюють на підприємстві понад \_\_\_\_\_ років, багатодітним сім'ям, іншим категоріям) на спорудження житла.

6.3. Надавати строком на 5 років на пільгових умовах (безпроцентну) позику молодим спеціалістам (сім'ям) на облаштування житла (на придбання меблів, інших товарів, необхідних для домашнього господарства). У разі звільнення з роботи позичка повертається працівником у повному розмірі.

6.4. Виплачувати одноразову матеріальну допомогу у сумі 5-ти (10-ти, ішла норма) кратного розміру середньої заробітної плати працівникам, які виходять на пенсію за віком (або згідно з Положенням, додаток \_\_\_\_\_).

6.5. Надавати фінансову допомогу на оплату житлово-комунальних послуг, придбання та доставку палива у сумі \_\_\_\_\_ грн. в розрахунку на місяць працівникам, у яких середньомісячний сукупний дохід на сім'ю не перевищує \_\_\_\_\_ грн. (може бути інша норма), або всім працівникам.

6.6. Надавати одноразову грошову допомогу працівникам у зв'язку з сімейними обставинами:

- з нагоди одруження \_\_\_\_\_ грн.;

- при народженні дитини \_\_\_\_\_ грн.;

- після повернення зі служби у Збройних Силах України \_\_\_\_\_ грн.;

- на поховання (всі витрати на поховання працівника за рахунок підприємства: на поховання близьких родичів (батьків) у сумі \_\_\_\_\_ грн.).

6.7. Виплачувати всім працівникам одноразову допомогу на оздоровлення ;' розмірі середнього заробітку працівника (або по підприємству) чи вказується єдиний для всіх розмір (наприклад 300 грн., мінімальну заробітну плату).

6.8. Всі соціальні питання, порядок надання соціально-трудова пільг, їх розміри узгоджувати з профкомом.

**Довідково: У цьому розділі можуть встановлюватися (в межах виділених на ці цілі коштів) будь-які соціально-трудова пільги, гарантії, компенсації, не передбачені чинним**

законодавством. Рекомендується також передбачити положення про регулювання обсягів коштів на соціальні потреби та розмірів соціально-трудова пільг в залежності від зменшення чи збільшення обсягів очікуваного прибутку.

### **Профспілковий комітет зобов'язується:**

6.9. Вносити конкретні пропозиції та узгоджувати з роботодавцем питання щодо соціально-побутового забезпечення оздоровлення, медичного обслуговування, організації культурно-масової, фізкультурної роботи серед працівників, надання їм соціально-трудова пільг.

6.10. Організовувати поздоровлення працівників з ювілейними датами.

6.11. Забезпечити урочисте проведення традиційних свят, урочистих вечорів, концертів, культпоходів, поїздок, новорічних свят для дітей тощо.

6.12. Здійснювати контроль за проведенням медичних оглядів тощо.

6.13. В межах фінансових можливостей надавати допомогу у разі захворювання членів профспілки чи в інших випадках.

6.14. Організовувати придбання путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення працівників за їх заявами та з оплатою вартості (якщо підприємство виділяє кошти на здешевлення путівок, то можна вказати: з оплатою \_\_\_% за рахунок підприємства, \_\_\_% за рахунок працівника.

6.15. Забезпечити працівників путівками для оздоровлення їхніх дітей згідно з їх заявами та з оплатою \_\_\_% вартості за рахунок підприємства і \_\_\_% за рахунок працівника.

6.16. Організовувати роботу гуртка (хору) тощо, художньої самодіяльності з оплатою керівника за рахунок підприємства (або на громадських засадах).

6.17. Організовувати роботу спортивних секцій (гуртків), проведення спортивних змагань.

## **РОЗДІЛ VII. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

### **Роботодавець зобов'язується:**

7.1. Створити умови для діяльності профспілкової організації і профкому:

- надати профкому безоплатно кімнату (приміщення) з необхідним обладнанням, телефоном, опаленням, освітленням, прибиранням;

- забезпечити утримання бухгалтерією підприємства профспілкових внесків в установленому порядку (згідно з заявами працівників) перерахування їх на рахунок профкому не пізніше \_\_\_\_\_ числа кожного місяця;

- надавати на безоплатній основі приміщення для проведення зборів та інших заходів профспілкової організації, а також клубів, стадіонів, інших споруд і приміщень для організації культурно-масової і спортивно-оздоровчої роботи.

7.2. Відраховувати профкому кошти на культурно-масову і фізкультурну роботу у розмірі \_\_\_\_\_ (не менше як 0,3 % згідно зі ст. 44 Закону України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності") від фонду оплати праці (щомісяця, щокварталу, 1 раз на півріччя, 1 раз на рік) не пізніше (вказати дату).

7.3. Надавати працівникам підприємства, обраним до складу профкому, цехкомів, профбюро для виконання наданих їм повноважень вільний від роботи час \_\_\_ год. на тиждень (не менше як 2 години на тиждень відповідно до ст. 41 Закону України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності") із збереженням середнього заробітку.

7.4. Надавати працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємств, додаткову відпустку на час профспілкового навчання тривалістю

\_\_\_ днів (відповідно до ст. 41 Закону України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності" - до 6 календарних днів) із збереженням середньої заробітної плати.

7.5. Забезпечити дотримання норм і гарантій, встановлених для профспілкових кадрів і активу чинним законодавством, зокрема, щодо притягнення їх до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці, звільнення з ініціативи роботодавця, надання відповідної роботи після закінчення строку повноважень тощо.

***Довідково: В колективному договорі можуть конкретизуватися та передбачатися інші норми і гарантії діяльності профспілкової організації, для профспілкових кадрів і активу відповідно до Закону "Про профспілки...", КЗпП (з внесеними до них змінами), Галузевої угоди.***

## **РОЗДІЛ VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

**Сторони домовилися:**

8.1. До \_\_\_\_\_ (дата) визначити конкретні заходи, терміни реалізації норм і положень цього колективного договору.

8.2. Щоквартально проводити зустрічі з працівниками підрозділів підприємства, на яких надавати інформацію про хід виконання колективного договору (за окремим графіком).

8.3. Двічі на рік (липень, грудень) спільно аналізувати стан (хід) виконання колективного договору, заслуховувати звіти сторін про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

8.4. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань і положень колдоговору, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

Осіб, винних у невиконанні положень колективного договору, притягувати до відповідальності згідно з чинним законодавством та цим Договором.

***Довідково: в колективному договорі можуть встановлюватися міри відповідальності за невиконання колдоговору (накладення дисциплінарних стягнень, звільнення з посади тощо).***

8.5. У разі невиконання положень колективного договору з об'єктивних причин (погіршення фінансового стану через тимчасові економічні труднощі, інші об'єктивні причини) своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни і доповнення у порядку, встановленому у колдоговорі.

Примітка:

***Відповідно до концепції молодіжної політики Федерації профспілок України необхідно включати до колективних договорів щодо гарантій соціального захисту молодих працівників, відстоювати їх права на безпечні умови праці, вести боротьбу проти дискримінації юнаків та дівчат в питаннях оплати праці, створювати умови для підвищення кваліфікації та загальноосвітнього рівня молоді без відриву від виробництва, здійснювати громадський контроль за додержанням трудового законодавства, розвивати систему надання правової допомоги молодим членам профспілки.***

***В колективний договір доцільно включити також зобов'язання сторін стосовно захисту інтересів та вирішення проблем жінок, створення належних умов для забезпечення гендерної рівності, надання жінкам відповідних пільг в режимі та оплаті праці, професійній підготовці, побутовому обслуговуванні.***

## 4 Перелік додатків до колективного договору:

- Правила внутрішнього трудового розпорядку
- План підвищення кваліфікації і підготовки кадрів (врахувати гендерний підхід і молодіжну політику)
- Положення і план-графік проведення атестації керівників, спеціалістів та службовців
- Положення про оплату праці

Перелік виробництв, бригад за формами і системами оплати праці

Тарифні ставки робітників

- Схеми посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців та коефіцієнти міжпосадових співвідношень
- Розміри місячних окладів працівників наскрізних професій
- Перелік доплат і надбавок, порядок їх встановлення
- Положення про види , розміри і умови виплати премій, винагород, матеріальної допомоги та інших заохочувальних і компенсаційних виплат
- Перелік професій і посад працівників, які мають право на додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці
- Перелік виробництв, робіт , професій і посад працівників, які мають право на додаткову відпустку за особливий характер роботи
- Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем
- Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій
- Перелік професій і посад працівників, яким видається безплатно спецодяг, спецвзуття та засоби індивідуального захисту
- Перелік професій і посад працівників, яким видається безплатно молоко або рівноцінні йому харчові продукти, лікувально – профілактичне харчування
- Перелік професій і посад працівників, яким видається безплатно мило, миючі та знешкоджуючі засоби
- Список виробництв, професій та види робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких забороняється використання праці жінок
- Кошторис фонду соціально – культурних заходів та житлового будівництва
- Положення про надання кредитів працівникам
- Порядок додаткового страхування працівників
- Положення про присвоєння почесних звань



## **5 Положення**

### **про види, розміри і умови виплати премій, винагород, матеріальної допомоги та інших заохочувальних і компенсаційних виплат (орієнтовна структура)**

#### **1. Премії**

2.1. Премії за основні результати роботи.

Рекомендується визначати:

- преміювання здійснюється в межах \_% від місячного фонду основної заробітної плати (загальний ФОП);
- конкретні критерії за видами робіт, виробництв, для структурних підрозділів і ін.;
- премії виплачуються лише тим працівникам, які забезпечили своєчасне і якісне виконання норм праці, виробничих завдань і домоглися конкретних результатів згідно з установленими критеріями;
- конкретні розміри премії визначаються керівником підприємства (структурного підрозділу) за поданням \_\_\_\_\_ та за погодженням з відповідним виборним органом профспілкової організації;
- максимальний розмір індивідуальної премії не обмежується;
- премія виплачується за результатами роботи кожного місяця до \_ числа наступного місяця.

Доцільно встановлювати конкретні умови преміювання з урахуванням особливостей виробництва та в залежності від необхідності посилення мотивації продуктивності, якості праці, економічної ефективності роботи, термінів виконання роботи, зміцнення виробничої чи виконавської дисципліни і т. ін.

1.2. Премії за економію:

- електроенергії;
- матеріалів, сировини;
- збереження техніки, обладнання, інструментів; Рекомендується визначати розмір премії в \_% від вартості економії, зниження виробничих витрат.

1.3. Премії за якість продукції.

Диференціацію премій доцільно здійснювати відповідно до обсягів виробленої продукції за категоріями якості; роботу без браку, без рекламаций і т. ін.

1.4. Премії за спеціальними системами.

1.5. Премії до ювілейних дат. Інші види премій.

#### **II. Винагороди.**

2.1. Винагороди за результати роботи та участі, у отриманні прибутку.

Рекомендується визначати:

- за який період виплачуються (рік, півріччя, квартал, місяці); який обсяг коштів спрямовується на виплату
- конкретні критерії для визначення розмірів та їх диференціації;
- строки виплати.

Доцільно диференціювати розміри винагород в залежності від результатів роботи і участі в отриманні прибутку конкретних категорій працівників:

- рядовим працівникам - від результатів їхньої роботи
- керівникам - від результатів та ефективності роботи структурних підрозділів;
- керівному складу і головним спеціалістам – від результатів роботи служб і підприємства в цілому.

## 2.2. Винагороди за вислугу років.

Рекомендується встановлювати з метою мотивації збереження висококваліфікованих працівників, зменшення плинності кадрів та стабілізації колективів.

Диференціація в залежності від стажу роботи на підприємстві, рівня кваліфікації, відповідальності, Професійно-ділових якостей працівника та ін.

## 2.3. Винагороди за раціоналізаторські та інші пропозиції, що сприяють підвищенню ефективності виробництва.

Інші винагороди.

## 3. Матеріальна допомога

### 3.1. На оздоровлення.

Рекомендується встановити:

- на виплату матеріальної допомоги спрямовувати кошти в обсязі \_\_\_\_\_
- у якому розмірі буде виплачуватися (середнього заробітку, місячного окладу, посадового окладу, у однаковому розмірі \_\_\_\_\_ гривень кожному чи ін.);
- виплачується один раз на рік, як правило, при наданні відпустки;
- за бажанням працівника, може перераховуватися на часткову чи повну оплату санаторно-курортної чи оздоровчої путівки і інше.

При виході на пенсію.

Доцільно визначити критерії диференціації розмірів допомоги в залежності від стажу роботи на даному підприємстві і результатів виробничої діяльності.

При однаковому стажі працівникам, які мають трудові відзнаки (нагороди, грамоти, подяки і т. ін.) може виплачуватися у більших розмірах.

Необхідно дотримуватися гарантії, встановленої в Галузевій угоді

### 3.3. Індивідуальна матеріальна допомога.

Доцільно чітко обумовити, у яких випадках може виплачуватися і граничні розміри:

- у зв'язку із захворюванням - до \_\_\_\_\_;
- за складних матеріальних обставин у сім'ї - до \_\_\_\_\_;
- на здешевлення харчування у їдальні підприємства – до \_\_\_\_\_;
- утримання дітей у дошкільних закладах – до \_\_\_\_\_% вартості;
- на часткову (повну) оплату будівництва чи придбання житла, але не більше ніж \_\_\_\_\_.

Інші види матеріальної допомоги.

Конкретні розміри визначаються керівником за погодженням з профкомом у кожному випадку окремо.

## 4. Інші компенсаційні та стимулюючі виплати.

В цьому розділі можна встановлювати будь-які види грошових і матеріальних виплат, які не передбачені актами законодавства і угодами, визначивши розміри, умови і порядок їх виплати.

**6 Перелік і розміри доплат та надбавок  
до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників  
об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий  
характер, для встановлення у галузевих, регіональних угодах та  
колективних договорах (Додаток 3 до Генеральної угоди на 2010-  
2012роки)**

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
<b>ДОПЛАТИ:</b>	
За суміщення професій (посад)	доплата одному працівнику не обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	розмір доплати одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу) за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 і 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 осіб)  конкретний розмір доплати визначається
	галузевими (регіональними) угодами залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру

	якщо чисельність ланки більш ніж п'ять осіб, ланковим встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадира
За роботу у вечірній час – з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
<b>НАДБАВКИ:</b>	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: III розряду – 12 відсотків IV розряду – 16 відсотків V розряду – 20 відсотків VI і вищих розрядів – 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям 2-го класу – 10 відсотків, 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За класність машиністам електровозів, тепловозів, електропоїздів, дизель-поїздів	до 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований машиністом час
а високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50 відсотків посадового окладу

## З М І С Т

- 1 Робочі матеріали для проведення колдоговірної кампанії 2012 року
- 2 Регламент ведення переговорів з укладення колективного договору, внесення змін і доповнень до нього
- 3 Макет колективного договору
- 4 Перелік додатків до колективного договору
- 5 Положення про види, розміри і умови виплати премій, винагород, матеріальної допомоги та інших заохочувальних і компенсаційних виплат (орієнтовна структура)
- 6 Перелік видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер, для встановлення у галузевих, регіональних угодах та колективних договорах



**Підприємство “Навчально-методичний центр”  
Федерації профспілкових організацій області  
пропонує наступні послуги:**

**ГОТЕЛЬ**

45 номерів на 81 місце

- номери “люкс”

- одно-, дво- та тримісні номери

Готель пропонує всім клієнтам широкий асортимент послуг, домашній затишок і ввічливий сервіс за помірними цінами.

тел. 0 (462) 95-86-22

**КОНФЕРЕНЦ - ПОСЛУГИ**

8 комфортабельних аудиторій (від 15 до 60 місць) і актовий зал (160 місць) для проведення презентацій, ділових зустрічей, тренінгів, бізнес-зустрічей, конференцій, семінарів, банкетів та інших заходів. Центр має в розпорядженні усі необхідні технічні засоби, комплект мультимедійного та звукового обладнання, wi-fi-інтернет та ін.

тел. 0 (462) 95-84-30

**КАФЕ**

Три зали на 90, 50 і 15 (VIP) місць:

- смачні страви і напої за помірними цінами;

- банкети, фуршети, кава-паузи, весілля, ювілеї,

- корпоративні свята, бізнес-ланчі;

- ввічливе обслуговування.

Це ідеальне місце для обіду або вечері, зустрічі із друзями або для ділових переговорів

тел. 0 (462) 95-86-22



**Наша адреса:**

14027, м. Чернігів, вул. Шевченка, 105-а

Директор: тел. / факс: 0 (4622) 3-34-52

Заступник директора: тел. 0 (462) 95-84-30

Навчальний відділ: тел./факс: 0 (462) 95-51-63; тел. 0 (462) 95-42-07

Готель Підприємства "НМЦ" профспілок: тел. 0 (462) 95-23-69

Кафе Підприємства "НМЦ" профспілок: тел. 0 (462) 95-86-22

Сайт: [www.nmc.cn.ua](http://www.nmc.cn.ua)

E-mail: [office@nmc.cn.ua](mailto:office@nmc.cn.ua)