

РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо виконання Територіальної угоди між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), Спільним представницьким органом сторони роботодавців на рівні м. Києва та Об'єднанням профспілок, організацій профспілок у м. Києві "Київська міська рада профспілок" на 2015-2017 роки, які надаються Дніпровською районною в місті Києві державною адміністрацією міста Києва керівникам, профспілковим організаціям (уповноваженим представникам трудових колективів) підприємств, організацій та установ усіх форм власності Дніпровського району міста Києва.

При заключенні колективних договорів, Дніпровська районна в місті Києві державна адміністрація рекомендує передбачати в колективних договорах:

Розділ 2. Трудові відносини та зайнятість населення

- заходи по створенню та збереженню кількості робочих місць;
- фінансування витрат на підвищення кваліфікації персоналу та граничні періоди обов'язкового проходження підвищення кваліфікації в навчальних закладах і на виробництві (не рідше одного разу на 5 років);
- заходи для підтримки молодих спеціалістів;
- навчання в спеціальних закладах представників профспілок, які беруть участь у роботі спостережних рад господарських товариств та витрати на навчання в спеціальних закладах представників профспілок, які беруть участь у роботі спостережних рад господарських товариств.

Розділ 3. Оплата праці

- у 2015 році - не менше, ніж на 7%;
- у 2016 році - не менше, ніж на 11%;
- у 2017 році - не менше, ніж на 16%;
- доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівників, що мають міжгалузевий характер, у розмірах не менше, ніж передбачено Генеральною угодою та галузевими угодами;
- мінімального розміру тарифної ставки робітника I розряду відповідно до галузевої угоди;
- приведення розміру тарифної ставки робітника I розряду у відповідність до прожиткового мінімуму для працюючих в терміни, передбачені відповідними угодами;
- розміри тарифних ставок робітників по кожній діючій на підприємстві тарифній сітці на основі норми щодо розміру мінімальної тарифної ставки, визначеної галузевою угодою, та з дотриманням міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, встановлених галузевими угодами;
- оплату праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності підприємства, відповідно до гарантій,

визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва;

- умови зростання і регулювання фондів оплати праці;
- міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці;
- мінімальних коефіцієнтів міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців підприємств, працівників загальних (наскрізних) професій, перелік доплат і надбавок є обов'язковими (невід'ємними) додатками до колективних договорів;
- збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг;
- надання оплачуваного часу членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також для участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж за 2 години на тиждень.

Крім того, в колективних договорах госпрозрахунковим підприємствам самостійно вирішувати питання оплати праці через колективні договори, виходячи з фінансових можливостей. Оплату праці робітників, керівників підрозділів, фахівців і технічних службовців здійснювати в залежності від складності робіт, кваліфікації виконавців на основі встановлених і затверджених тарифних ставок для робітників та посадових окладів для фахівців і службовців.

Розділ 4. Соціальні виплати та гарантії, захист населення

- заохочувальні та компенсаційні виплати працівникам (матеріальну допомогу, одноразові заохочувальні виплати до свят і ювілеїв, винагороди, трудові та соціально – побутові пільги тощо) в межах фінансових можливостей підприємств;
- встановлення для працюючих жінок, які виховують неповнолітніх дітей, скорочену тривалість робочого часу зі збереженням оплати праці за повний робочий час;
- залучення представників профспілкових організацій до внесення змін та доповнень до статутів та внутрішніх документів (правил внутрішнього трудового розпорядку, програми розвитку персоналу, затвердження фінансових планів із соціально-економічних питань);
- реінтеграції працівників із сімейними обов'язками до професійного життя;
- заходів соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, в тому числі встановлення щомісячної доплати до пенсії пенсіонерам – колишнім працівникам підприємств, за наявності фінансової можливості;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, за принципом гендерної рівності, враховуючи рівність прав та можливостей чоловіків та жінок як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі, забезпечення виконання вимог постанови Кабінету Міністрів України від 26.09.2013 № 717, плану завдань та заходів Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року;

- накопичення коштів для будівництва житла і гуртожитків для працівників підприємств, за наявності фінансової можливості;
- надання, в межах фінансових можливостей, працівникам, які перебувають на квартирному обліку, фінансової допомоги для будівництва доступного житла;
- відрахування коштів первинним профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах не менше, ніж 0,3 відсотки від фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері - за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань відповідно до статті 44 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та до пунктів 5.6 та 5.11 Генеральної угоди;
- включати до складу груп, комісій з реформування комунального житла міста в ОСББ представників Сторони профспілок та Сторони роботодавців;
- передбачати в колективних договорах прийняття пунктів, розробку планів, призначення відповідальних осіб, які забезпечують виконання заходів по доступності інвалідів та інших маломобільних груп населення до об’єктів соціальної та інженерно-транспортної інфраструктури міста.

Розділ 5. Охорона праці, охорона здоров’я, забезпечення безпечної життєдіяльності населення

- витрати на охорону праці не нижче передбачених Законом України “Про охорону праці” та домагатися досягнення цих витрат у розрахунку на кожного працівника не нижче місячної суми мінімального розміру оплати праці;
- безкоштовну видачу молока працівникам при наявності шкідливих речовин у робочій зоні, незалежно від їх концентрації;
- надання додаткових компенсацій працівникам, якщо вони зайняті на важких роботах та на роботах із шкідливими, або небезпечними умовами праці;
- фінансування за рахунок роботодавця навчання працівників профспілок з питань охорони праці;
- заходи щодо виведення жінок та неповнолітніх з роботи зі шкідливими умовами праці, які для них заборонено переліками, затвердженими наказами Міністерства охорони здоров’я України від 10.12.1993 № 256 та від 31.03.1994 № 46;
- особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов’язана з обслуговуванням населення та об’єктів підвищеної небезпеки;
- встановлення переліку робіт, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд, створення належних умов для прийняття їжі працівникам, зайнятим на таких роботах, з включенням часу прийняття їжі до оплачуваного робочого часу;
- встановлення заходів щодо недопущення проведення робіт у зміні тривалістю більше 7,2 годин при п’ятиденному робочому тижні і 6 годин

при 6-денному робочому тижні працівникам, які працюють на виробництвах, у цехах, за професіями, посадами, на роботах із шкідливими умовами праці, передбаченими Переліком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 163;

- встановлення тривалості робочої зміни понад 8 годин (крім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці) лише в порядку, визначеному Правилами трудового розпорядку;
- надання додаткових пільг постраждалим від нещасних випадків, профзахворювань та матеріальної допомоги сім'ям загиблих;
- забезпечення працюючих необхідним та якісним спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту згідно з діючими нормами;
- доцільності створення цехових лікарських дільниць для працюючих у шкідливих та небезпечних умовах праці;
- заходів щодо профілактики ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями;
- витрати на проведення обов'язкових, попереднього і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій, на проведення атестації робочих місць за умовами праці та забезпечення проведення атестації робочих місць за умовами праці згідно діючого законодавства;
- забезпечувати соціальний захист працівників, зайнятих на роботах з шкідливими та важкими умовами праці, вживати заходів до якісного проведення атестації робочих місць;
- з метою зниження травматизму передбачати заборону доступу до виконання робіт з підвищеною небезпекою працівників, що працюють за цивільно-правовими договорами (угодами), а договори на виконання будівельних робіт укладати виключно з підрядними організаціями, що мають відповідні ліцензії та дозволи органів державного нагляду.

Розділ 7. Організація оздоровлення, культурного дозвілля та розвиток фізкультури і спорту для киян і членів їх сімей

- відрахування коштів первинним профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій на культурно – масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах не менше, ніж 0,3% від фонду оплати праці, з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань відповідно до ст. 44 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та до п.п. 6.13., 6.14., 6.15., 6.16., 6.17., 6.18., та 6.19. Територіальної угоди;
- укладенню колективних договорів на підприємствах, в організаціях, установах усіх форм власності, що знаходяться у сфері дії Сторін, а також внесенню до них змін і доповнень, якщо вони включають нижчі, порівняно з

Генеральною, галузевими, і цією угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги;

- покращення та модернізація матеріально-технічної бази закладів культури Дніпровського району міста Києва.

Розділ 8. Міське житлово-комунальне господарство, міська інфраструктура та охорона навколишнього середовища

- можливості надання у позашкільний час спортивних залів загальноосвітніх шкіл для організації навчально-тренувальних занять з вихованцями дитячих спортивних шкіл, які знаходяться у підпорядкуванні Київської міської ради профспілок.

Розділ 9. Соціальний діалог

- укладенню колективних договорів на підприємствах, в організаціях, установах усіх організаційно-правових форм господарювання, що знаходяться у сфері дії Сторін, а також внесенню до них змін і доповнень, якщо вони включають нижчі порівняно з Генеральною, галузевими і цією Угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.