|  |
| --- |
| Керівникам та профспілковим організаціям (Уповноваженим представникам трудових колективів) підприємств, установ, організацій Дніпровського району м. Києва |

Про укладення колективних договорів на 2017-2019 роки

Під час проведення переговорів щодо укладення колективних договорів та у відповідності до положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки **рекомендуємо передбачити в колективних договорах підприємств, установ та організацій м. Києва:**

*З питань підвищення конкурентоздатності національного виробника та забезпечення зростання зайнятості*

1***.***Запровадження превентивних заходів щодо запобігання на підприємствах незалежно від форм власності та господарювання масових звільнень працюючих з ініціативи роботодавця (з урахуванням, в тому числі, Меморандуму про співробітництво між Федерацією роботодавців України і Федерацією професійних спілок України щодо збереження трудового потенціалу та забезпечення стабільної роботи підприємств).

2.Проведення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років, а також проведення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

3.Дотримання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», створення умов праці для інвалідів з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, забезпечення інших соціально-економічних гарантій, передбачених чинним законодавством.

4.Дотримання квоти для працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення».

5.Забезпечення подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних засобів з метою створення сучасних і безпечних робочих місць.

*З питань оплати праці*

1. Положення щодо систем стимулювання праці, гарантійних та компенсаційних виплат. Передбачення строків, форм, періодичності, місця виплати заробітної плати.

2.Проведення обов’язкового погодження з профспілкою в разі намірів роботодавця змінити існуючу на підприємстві систему оплати праці (перехід з тарифної на інші системи оплати праці) для підприємств, установ та організацій небюджетної сфери.

3.Передбачення положень щодо індексації у межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

4.Передбачення щорічного зростання середньомісячної заробітної плати в галузі (території), на підприємстві (установі, організації) вище рівня інфляції та, за умови зростання реальних економічних показників розвитку галузі (території), підприємства, забезпечення зростання реальної заробітної плати темпами, що перевищуватимуть темпи зростання економічних показників розвитку галузі (території), підприємства (для підприємств, установ та організацій небюджетної сфери).

5.Недопущення заборгованості із заробітної плати. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам, надання на вимогу профспілок, інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, відповідно до законодавства.

6.Передбачення оперативних заходів, у разі виникнення заборгованості із заробітної плати, щодо її погашення та передбачення компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв’язку із порушенням строків її виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

7.Передбачення умов та порядку виплати додаткової компенсації у разі несвоєчасної або неповної виплати заробітної плати працівникам небюджетної сфери.

8.Передбачення заходів, спрямованих на збільшення частки оплати праці в

операційних витратах з реалізації витрат з реалізованої продукції, робіт, послуг (для підприємств та організацій небюджетної сфери).

9.Проведення коригування діючих тарифних ставок (окладів), систем стимулювання доплат, надбавок, винагород, премій тощо), гарантійних та компенсаційних виплат, а також умов оплати праці у разі зміни чинного законодавства у сфері оплати праці з метою недопущення зниження рівня заробітної плати працівникам (робітникам) галузі/регіону/підприємства (для підприємств, установ та організації небюджетної сфери).

*З питань соціального захисту працюючих*

1.Надання роботодавцем матеріальної допомоги працівникам (на оздоровлення, у разі смерті/народження, одруження, на часткове покриття витрат на житло, зруйноване в зоні бойових дій АТО, пожежею, стихією тощо, комунальні послуги, малозабезпеченим сім’ям, сім’ям з дітьми, дітям, батьки (опікуни) яких загинули (стали інвалідами) під час бойових дій в зоні АТО або прирівняні до учасників бойових дій, на придбання шкільного одягу, взуття, підручників тощо) із зазначенням за кожним напрямом конкретних розмірів допомоги, джерел фінансування, умов, розмірів та періодичності допомоги.

2.Надання матеріальної підтримки працівникам підприємства, які мають статус ветеранів війни, афганців, учасників бойових дій, громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторам аварії на ЧАЕС, учасникам АТО (із зазначенням за кожним напрямом конкретних) розмірів допомоги, джерел фінансування, умов, розмірів та періодичності допомоги).

3.Підтримку сімей, які втратили одного із батьків, або опікунів чи піклувальників дітей, у т.ч. під час АТО, а також багатодітних сімей.

4.Надання грошової допомоги при виході на пенсію, посилення соціального захисту ветеранів підприємства та малозабезпечених пенсіонерів – пільгове забезпечення санаторно-курортним лікуванням, забезпечення медичним обстеженням у лікарнях, часткова оплата ліків, ремонт житла, придбання палива та ін.

5.Надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, відвідування державних органів для вирішення необхідних житлово-побутових проблем працівників без здійснення будь-яких стягнень із заробітної плати чи інших безпідставних санкцій.

6.Передбачення надання матеріальної допомоги на придбання ліків працівникам, які перебувають на стаціонарному лікуванні.

7.Підтримка молодих працівників, у першу чергу тих, які прийняті на роботу вперше після закінчення навчального закладу, надання їм додаткових соціальних гарантій та створення умов для підвищення кваліфікації.

*З питань умов та охорони праці*

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

2.Безоплатне забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, а також мийними знешкоджувальними засобами в обсягах не менших, ніж передбачено чинним законодавством, та встановлення (по можливості) додаткових умов і виплат за рахунок роботодавця.

3.Формування та прийняття комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам, визначення необхідних обсягів та джерел їх фінансування, забезпечення громадського контролю за їх своєчасним виконанням та фінансуванням у повному обсязі із зазначенням переліку комплексних заходів із визначеним терміном виконання, сум видатків та джерел фінансування.

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

5.Забезпечення роботодавцем своєчасного якісного проведення атестації робочих місць за умовами праці не менше одного разу на 5 років, обов’язкового залучення до її проведення представників профспілок та ознайомлення робітників з результатами атестації. Використання результатів атестації при встановленні пенсій за віком на пільгових умовах, пільги і компенсації за рахунок підприємств та організацій, обґрунтування пропозицій щодо внесення змін і доповнень до списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення.

6.Передбачення заходів стосовно:

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

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

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

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

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

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

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

- обов’язкового залучення представників профспілки до комісій з розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій;

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

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

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

**Консультації з питань реєстрації та укладання колективних договорів**  
надає  
**управління праці та соціального захисту населення** Дніпровської районної в місті Києві державної адміністрації  
за адресою: 02125, м. Київ,  вул. Курнатовського, 7-А, кімната  32,  
телефон/факс: 542-99-10, e-mail: 15\_[ruszn@dnipr.gov.ua](mailto:ruszn@dnipr.gov.ua)  
та  
**сектор з питань охорони праці** Дніпровської районної в місті Києві державної адміністрації   
за адресою: 02094, м. Київ, бульвар Праці, 1/1, кімната № 414,   
телефон/факс: 559-92-49; 559-97-22, e-mail: [prazidnipro@ukr.net](mailto:prazidnipro@ukr.net)  
**Приймальні дні**:

понеділок, середа, четвер - 9:00-17:45  
вівторок – 14:00-17:45  
п’ятниця – 9:00-13:00  
обідня перерва: 13:00-13:45