

УГОДА

між Миколаївською обласною державною адміністрацією,

Миколаївською обласною організацією

роботодавців “Промисловці та підприємці Миколаївщини”

і Миколаївською обласною радою профспілок

з регулювання соціально-економічних питань

на 2021-2025 роки

м. Миколаїв

2021 рік

УГОДА

**між Миколаївською обласною державною адміністрацією,
Миколаївською обласною організацією
роботодавців “Промисловці та підприємці Миколаївщини”
і Миколаївською обласною радою профспілок
з регулювання соціально-економічних питань
на 2021-2025 роки**

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Територіальну угоду з регулювання соціально-економічних питань (далі – Угода) між Миколаївською обласною державною адміністрацією (далі – Сторона виконавчої влади), Миколаївською обласною організацією роботодавців “Промисловці та підприємці Миколаївщини” (далі – Сторона роботодавців) і Миколаївською обласною радою профспілок (далі – Сторона профспілок), що надалі разом іменуються Сторонами, укладено відповідно до Закону України “Про соціальний діалог в Україні”, Закону України “Про колективні договори і угоди”, положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки та інших нормативно-правових актів.

Сторони визнають повноваження одна одної й зобов’язуються дотримуватися принципів соціального діалогу: законності та верховенства права; незалежності та рівноправності сторін; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов’язковості розгляду пропозицій сторін; дотримання досягнутих домовленостей.

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

Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на підприємства, установи та організації всіх форм власності, які перебувають у сфері управління Сторін, що уклали Угоду, і є обов’язковими для виконання Сторонами. Сторони домовились застосовувати положення Угоди у сфері праці як мінімальні гарантії при укладанні колективних договорів.

Угода набирає чинності з дати підписання її Сторонами і діє до укладення нової Угоди. Переговори щодо укладання нової Угоди розпочинаються не раніше, як за три місяці до закінчення терміну дії цієї Угоди, за ініціативою однієї із Сторін.

Зміни до Угоди вносяться після попередніх переговорів, за взаємною згодою Сторін.

Жодна зі Сторін, що уклали цю Угоду, не може протягом встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов’язань, порушити узгоджені положення та норми.

Сторони керуватимуться принципами недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за ознаками статі, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального походження, віку, стану здоров'я, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, членства у професійній спілці чи громадському об'єднанні, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

РОЗДІЛ І

Розвиток виробництва та забезпечення зайнятості

Зобов'язання Сторін:

1.1. Розробляти програми економічного і соціального розвитку області відповідно до вимог чинного законодавства з урахуванням пропозицій і рекомендацій Сторін соціального діалогу.

1.2. Створювати сприятливі умови для активізації підприємницької діяльності, залучення інвестицій шляхом забезпечення стабільності, прозорості, збалансованості та ефективності регіональної економічної політики.

1.3. Вживати заходів щодо відновлення виробничої діяльності та запобігання можливому банкрутству або ліквідації підприємств, які мають стратегічне значення для регіону та держави. Вносити ці питання на розгляд обласної тристоронньої соціально-економічної ради.

1.4. Вживати заходів щодо надання, у разі необхідності, підприємствам, установам, організаціям комунальної власності фінансової підтримки, в межах чинного законодавства.

1.5. Вживати заходів, в межах чинного законодавства, щодо забезпечення своєчасної і повної сплати підприємствами, установами, організаціями області податків і зборів згідно з законодавством та єдиного соціального внеску.

1.6. Проводити правове навчання керівників суб'єктів господарювання та профспілкового активу з питань трудового законодавства.

1.7. Вживати заходи, спрямовані на викорінення «тіньової» зайнятості населення, легалізацію трудових відносин. Не допускати використання праці найманих працівників без належного оформлення трудових відносин.

1.8. Дотримуватися гранично допустимого рівня скорочення чисельності працівників підприємств, установ, організацій на рівні, встановленому відповідною галузевою угодою.

Для підприємств, установ, організацій галузей, в яких не укладено галузеві угоди або положеннями укладених угод не встановлений гранично допустимий рівень скорочення чисельності працівників, цей рівень становить 5 %.

1.9. Вивільнення працівників проводити у відповідності до норм чинного законодавства. Не допускати звільнення працівників без погашення їм боргів із виплати заробітної плати.

1.10. Залучення згідно з чинним законодавством представників виборного органу первинної профспілкової організації, відповідних організацій профспілки вищого рівня до прийняття рішень з питань економічного та соціального розвитку підприємств, установ, організацій (зокрема під час зміни форми власності, реструктуризації, реорганізації, визнання банкрутом або відновлення платоспроможності підприємств, установ, організацій), в тому числі до роботи:

- комісій з приватизації та ліквідації суб'єктів господарювання;
- комісій з передачі об'єктів права державної власності у комунальну;
- конкурсних комісій на зайняття посади керівника юридичної особи, яка перебуває у комунальній власності.

1.11. Надавати пропозиції щодо формування державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці.

1.12. Профспілкам спільно з державними органами здійснювати постійний контроль за дотриманням законодавства про зайнятість, вживати заходів щодо усунення порушень трудового законодавства при звільненні працівників та інформувати трудові колективи і профспілковий актив про зміни в законодавчих актах про зайнятість.

1.13. Щомісяця забезпечувати Сторони соціального діалогу аналітично-статистичною інформацією про розвиток виробництва та стан ринку праці згідно із законодавством про статистику.

Сторони рекомендують для включення до колективних договорів питань щодо:

1.14. Умов залучення представників профспілкових організацій до роботи в органах управління суб'єктів господарювання.

1.15. Передбачення зобов'язань щодо:

- заходів по створенню та збереженню кількості робочих місць;
- порядку та умов запровадження гнучкого режиму роботи, переведення працівників на дистанційну роботу;
- превентивних заходів щодо запобігання масових звільнень працюючих;
- встановлення обсягів 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);

- недопущення дискримінації працівників за віком, сімейним станом, гендерною ознакою у забезпеченні доступу до професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації;

- заходів щодо підтримки молодих спеціалістів;
- умов відновлення наставництва, удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запровадження системи підтвердження кваліфікації за робітничими професіями.

РОЗДІЛ II

Оплата праці

Зобов'язання Сторін:

2.1. Здійснювати формування фонду оплати праці на підприємствах небюджетної сфери за участю профспілкових організацій.

2.2. При укладанні колективних договорів рекомендувати застосовувати на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності перелік і розміри доплат та надбавок, що мають міжгалузевий характер, згідно з діючою Генеральною угодою.

2.3. Для працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності підприємства, установи, організації, здійснювати оплату праці відповідно до гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва.

2.4. Забезпечити проведення індексації заробітної плати відповідно до Закону України “Про індексацію грошових доходів населення”.

2.5. Здійснювати контроль за додержанням встановлених чинним законодавством, галузевими угодами і колективними договорами норм з оплати праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності і у разі їх порушення ставити питання про притягнення до відповідальності винних посадових осіб.

2.6. Посилити захист прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Вживати ефективних заходів до повної ліквідації заборгованості із виплати заробітної плати.

Забезпечити жорсткий контроль за дотриманням підприємствами, установами та організаціями статті 15 Закону України «Про оплату праці» щодо першочерговості направлення коштів на виплату заробітної плати працівникам.

2.7. Включати до контрактів з керівниками підприємств комунальної форми власності положення щодо відповідальності роботодавця за виникнення заборгованості із заробітної плати або її зростання. Ставити умовою преміювання керівника відсутність заборгованості по заробітній платі, виконання умов колективного договору.

2.8. Забезпечити участь представників профспілок і роботодавців в опрацюванні проєктів місцевих бюджетів у частині фінансового забезпечення працівників бюджетної сфери соціальними гарантіями, визначеними законами та іншими нормативно-правовими актами.

2.9. Створювати умови праці, які дозволяти б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

Місцеві органи виконавчої влади зобов'язуються:

2.10. Взяти під контроль виплату поточної заробітної плати та погашення заборгованості з неї з урахуванням сум індексації заробітної плати у зв'язку зі зростанням цін та компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати.

2.11.Рекомендувати органам місцевого самоврядування взяти під контроль питання оплати праці на підприємствах комунальної форми власності.

Вживати заходів, які забезпечать погашення заборгованості з виплати заробітної плати на економічно активних підприємствах, в установах, організаціях комунальної форми власності.

2.12. Забезпечити проведення своєчасних та в повному обсязі розрахунків з підприємствами, організаціями за виконані роботи, надані послуги відповідно до укладених договорів, замовниками яких є місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та бюджетні установи.

2.13. Забезпечити дотримання вимог частини четвертої статті 77 Бюджетного кодексу України щодо врахування у першочерговому порядку потреби в коштах на оплату праці працівників бюджетних установ відповідно до встановлених законодавством умов оплати праці та розміру мінімальної заробітної плати під час затвердження відповідних бюджетів.

Роботодавці зобов'язуються:

2.14. Забезпечити своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати не рідше як 2 рази на місяць працівникам підприємств, установ та організацій усіх форм власності у конкретні строки, передбачені колективним договором.

2.15. Включити у колективні договори положення щодо врегулювання згідно з чинним законодавством умов та розмірів оплати праці у разі застосування гнучкого режиму робочого часу, переведення працівників на дистанційну (надомну) роботу.

2.16. У разі виникнення заборгованості із виплати заробітної плати в місячний термін розробити за погодженням з профспілковим комітетом графік та заходи щодо її погашення, дотримуватися пропорційності у здійсненні цих виплат для всіх категорій працюючих, включаючи керівників.

2.17. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації 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”.

2.18. Рішення щодо змін та встановлення нових умов оплати праці працівників підприємств, установ і організацій приймати за узгодженням з профспілковими комітетами через колективні договори.

2.19. Забезпечити розмір заробітної плати працівників підприємств, установ, закладів усіх форм власності за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

2.20. Забезпечити встановлення: мінімального посадового окладу (тарифної ставки) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, у розмірі не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб;

тарифної ставки робітника I розряду відповідно до галузевої (міжгалузевої), територіальної угоди та на їх основі колективним договором,

але у розмірі не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери, незалежно від форм власності.

Профспілки зобов'язуються:

2.21. 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. Інформувати Сторони про випадки порушення законодавства на окремих підприємствах для вжиття необхідних заходів.

2.22. Надавати роз'яснення працівникам підприємств, установ, організацій щодо порядку примусового стягнення боргів із заробітної плати та інших виплат, а також негативних наслідків застосування неформальних форм оплати праці.

2.23. Захищати інтереси найманих працівників підприємств, установ, організацій щодо додержання чинного законодавства в питаннях оплати праці, в тому числі через механізм індивідуальних та колективних трудових спорів.

2.24. Ініціювати звернення до місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, відділення Національної служби посередництва і примирення в Миколаївській області щодо захисту права на своєчасне одержання заробітної плати працівників – членів профспілок, здійснювати представництво інтересів працівників у цих та судових органах.

Сторони рекомендують до включення у колективні договори питань щодо:

2.25. Визначення в колективних договорах форм і систем оплати праці: норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови введення і розміри надбавок, доплат, виплат премій та інших заохочувальних, компенсаційних виплат і гарантій, передбачення збереження умов та розмірів оплати праці при застосуванні гнучкого режиму робочого часу, роботі дистанційно.

2.26. Конкретних термінів виплати заробітної плати.

2.27. Встановлення на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності мінімальних гарантій в оплаті праці працівників не нижче норм, встановлених чинним законодавством, Генеральною, галузевими та цією угодами.

2.28. Передбачення у колективних договорах положення, згідно з яким оптимальне співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) у середній заробітній платі працівників є не меншим, ніж визначене галузевими угодами.

2.29. Застосовування у юридичних осіб державної та комунальної форми власності, що втратили статус бюджетних установ, умов оплати праці працівників бюджетної сфери, як мінімальних гарантій в оплаті праці.

РОЗДІЛ III

Охорона та умови праці

Зобов'язання Сторін:

3.1. Забезпечити реалізацію в області державної політики в сфері охорони праці, спрямованої на збереження життя та здоров'я працюючих.

3.2. Здійснювати постійний контроль за дотриманням на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності вимог законодавства про охорону праці.

3.3. Забезпечити формування, прийняття та належне фінансування 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. Визначати необхідні обсяги та джерела фінансування цих заходів, але не менш ніж 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік,

Для підприємств, що утримуються за рахунок державного або місцевих бюджетів, або тих, які відносяться до державних підприємств або мають державну частку власності, роботодавець зобов'язаний включати необхідний обсяг видатків на охорону праці до бюджетних запитів, що подаються центральним органам виконавчої влади для складання бюджетів на наступні періоди.

3.4. Сприяти впровадженню системи добровільного медичного страхування працівників та забезпеченню дольової участі роботодавця (власника) у його фінансуванні.

3.5. Забезпечувати Сторони соціального діалогу аналітично-статистичною інформацією щодо стану охорони праці, виробничого травматизму, оздоровлення згідно з законодавством про статистику.

Місцеві органи виконавчої влади зобов'язуються:

3.6. Проводити роз'яснювальну роботу зі створення системи управління охороною праці на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності.

3.7. Не рідше, чим один раз на рік розглядати стан охорони та умов праці на засіданнях колегіальних органів за участю представників профспілок та роботодавців, засіданні обласної тристоронньої соціально-економічної ради.

Роботодавці зобов'язуються:

3.8. Створити в кожному структурному підрозділі підприємства, установи, організації і на кожному робочому місці належні виробничі та санітарно-побутові умови відповідно до вимог нормативних актів з охорони праці.

3.9. Впроваджувати у виробництво безпечні технології, нову техніку з метою створення здорових і безпечних умов праці. Проводити на

підприємствах експертизи технічного стану устаткування, машин, механізмів, будівельних споруд щодо їх подальшого оновлення і заміни.

3.10. Створити служби охорони праці на підприємствах, в установах і організаціях відповідно до законодавства про охорону праці.

3.11. Забезпечити працівників підприємств, установ, організацій необхідним спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту, а також мийними знешкоджувальними засобами відповідно до укладених колективних договорів.

3.12. Проводити атестацію робочих місць за умовами праці відповідно до вимог чинного законодавства із залученням представників профспілок. Забезпечити ознайомлення працівників з результатами атестації. За результатами атестації встановити працівникам необхідні доплати та компенсації, розробити і здійснити комплексні заходи щодо доведення робочих місць до нормативних вимог та виведення працюючих, у першу чергу жінок та неповнолітніх, з небезпечних та шкідливих виробництв.

3.13. Забезпечити фінансування, організацію та проведення періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або на таких, де є потреба у професійному доборі.

3.14. Проводити контроль та аналіз стану охорони праці, аварійності, травматизму та захворюваності на підприємствах, в установах та організаціях. За результатами аналізу розробляти разом з профспілками заходи, спрямовані на поліпшення умов та охорони праці.

3.15. Забезпечувати представництво і участь у роботі комісій підприємств, установ, організацій з питань: охорони праці; атестації робочих місць за умовами праці; перевірки знань посадових осіб нормативних актів з охорони праці.

3.16. Надавати на запит первинних профспілкових організацій інформацію про здійснення на конкретних підприємствах, в установах, організаціях заходів щодо:

належної організації соціально-побутового забезпечення працівників;
 проведення, згідно із законодавством України, медичних оглядів працівників та своєчасного і повного виконання рекомендацій заключного акту за результатами періодичного медичного огляду працівників;
 атестацій робочих місць та встановлення працівникам пільг та компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах праці.

Профспілки зобов'язуються:

3.17. Здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцями законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, відновленням професійного здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити

за результатами цього контролю відповідні подання керівникам підприємств, установ, організацій, державним контролюючим органам.

3.18. Активізувати роботу представників профспілок з охорони праці, комісій профспілкових комітетів та громадських інспекторів за дотриманням правил охорони і безпеки праці.

3.19. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, розробці заходів щодо їх усунення.

3.20. Захищати права та законні інтереси працівників під час вирішення трудових спорів з питань умов та охорони праці, протидіяти безпідставному звинуваченню потерпілих в заподіянні шкоди здоров'ю внаслідок нещасних випадків (профзахворювання), відмові роботодавця скласти акт установленної форми.

3.21. Надавати членам профспілок безкоштовну правову допомогу з питань законодавства про охорону праці та проводити роз'яснювальну роботу.

3.22. Контролювати додержання роботодавцем порядку забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального та колективного захисту.

Вживати заходів щодо недопущення використання несертифікованих засобів захисту.

Сторони рекомендують для включення до колективних договорів питань щодо:

3.23. Зобов'язання роботодавця щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до законодавства України.

3.24. Переліку робіт, де через умови виробництва працівнику не можна встановити перерву для відпочинку і харчування, та передбачати створення можливостей для прийняття їжі працівниками, зайнятими на таких роботах.

3.25. Особливостей регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки.

3.26. Заходів щодо запобігання виробничому травматизму та профілактики професійних захворювань.

3.27. Організації для працівників та представників профспілок на підприємстві, в організації чи установі необхідного навчання з питань охорони праці.

3.28. Організації своєчасного і кваліфікованого надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створення служб гігієни праці та медико-оздоровчих пунктів.

3.29. Безперешкодного доступу до робочих місць представників відповідної профспілки для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці.

3.30. Переліку і порядку підтвердження випадків, коли працівники можуть скористатися правом відмови від виконання дорученої їм роботи через нестворення на робочому місці належних безпечних умов праці. Недопущення

притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

3.31. Спрямування коштів на охорону праці в обсязі не менше мінімального рівня, встановленого законодавством, Генеральною, галузевими та цією угодами.

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

Вжиття антикризових заходів при організації безпечного виробничого процесу відповідно до специфіки підприємства, установи або організації під час виникнення форс-мажорних обставин, епідемій, в тому числі епідемії ВІЛ/СНІДу та туберкульозу, вірусів, введення режиму надзвичайних ситуацій, карантину тощо, з метою запобігання поширенню інфекційних захворювань у виробничому середовищі і їх подолання.

Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту відповідно до вимог законодавства про охорону праці та додатково засобами, передбаченими у складі профілактичних та протиепідемічних заходів, зокрема засобами гігієни, захисними масками, рукавичками, засобами дезінфекції тощо.

Механізмів економічної мотивації працівників до більш безпечного виконання робіт.

3.32. Впровадження системи управління охороною праці на підприємствах всіх форм власності, в тому числі управління ризиками.

РОЗДІЛ IV

Соціальний захист, задоволення духовних потреб та молодіжна політика

Зобов'язання Сторін:

4.1. Забезпечити дотримання чинного законодавства у сфері держаних соціальних гарантій і соціального захисту населення, а саме: пенсійного забезпечення, соціальної допомоги особам з інвалідністю, ветеранам війни, особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, учасникам АТО/ООС, малозабезпеченим сім'ям та сім'ям з дітьми тощо.

4.2.3 метою забезпечення соціальних гарантій працівникам підприємств, установ, організацій області та членам їх сімей сприяти укладанню колективних договорів на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності, що перебувають у сфері дії Сторін, а також приведенню їх положень у відповідність з Генеральною, галузевими та цією угодами.

4.3. Сприяти забезпеченню організації літнього відпочинку і оздоровлення дітей шляхом передбачення фінансування за рахунок коштів місцевих бюджетів, коштів підприємств, громадських організацій.

4.4. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху в області, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей.

4.5. Рекомендувати бюджетним установам щороку передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи профкомів бюджетних організацій.

4.6. Сприяти процесам навчання, створення належних умов для адаптації молоді в трудових колективах, підвищенні кваліфікації та професійної майстерності.

4.7. Вжити заходів щодо збільшення чисельності працевлаштованих на перше робоче місце випускників закладів освіти.

4.8. З метою удосконалення професійної підготовки студентів та учнів професійно-технічних навчальних закладів спільно з профспілками надавати допомогу в проведенні виробничих та переддипломних практик на виробництві, при розподілі та працевлаштуванні випускників, які навчаються за державним замовленням.

Місцеві органи виконавчої влади зобов'язуються:

4.9. Рекомендувати органам місцевого самоврядування не допускати прийняття необґрунтованих рішень про ліквідацію, перепрофілювання, продаж об'єктів соціальної інфраструктури.

4.10. Передбачати в місцевих бюджетах, з урахуванням їх можливостей виділення коштів на:

оздоровлення та новорічні подарунки для дітей-сиріт та дітей, які залишилися без піклування батьків, дітей-інвалідів, дітей із малозабезпечених та багатодітних сімей;

фінансування заходів соціального захисту інвалідів, ветеранів війни, осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, учасників АТО/ООС, малозабезпечених сімей та сімей з дітьми та ін. відповідно до вимог чинного законодавства;

реалізацію програм розвитку фізичної культури і спорту.

4.11. Рекомендувати органам місцевого самоврядування передбачити можливість звільнення від оподаткування земельним податком та податком на нерухоме майно дитячих оздоровчих закладів та позашкільних навчальних закладів спортивного профілю.

4.12. В межах можливостей місцевих бюджетів надавати фінансову підтримку фізкультурно-спортивним товариствам та підпорядкованим їм дитячо-юнацьким спортивним школам.

Роботодавці зобов'язуються:

4.13. З метою фінансової підтримки культурно-масової та фізкультурно-оздоровчої роботи в трудових колективах відраховувати в рамках діючого законодавства профспілковим комітетам кошти в розмірі не менше ніж 0,3% від

фонду оплати праці зі зменшенням фінансового результату до оподаткування згідно з положенням статті 140.5.9. Податкового кодексу України.

4.14. Надавати матеріальну підтримку працівникам, які опинились у скрутному становищі у зв'язку з хворобою та іншими сімейними обставинами. Умови надання такої підтримки визначати у колективному договорі.

Профспілки зобов'язуються:

4.15. Забезпечити громадський контроль за виконанням чинного законодавства у сфері соціального захисту працівників, надавати юридичні консультації з питань законодавства та механізму його реалізації, допомагати у відстоюванні прав працівників – членів профспілок у судових органах.

4.16. Сприяти організації відпочинку дітей, працівників – членів профспілок.

4.17. Проводити спартакіади трудових колективів (галузеві, міжгалузеві спартакіади, змагання з окремих видів спорту).

Сторони рекомендують для включення до колективних договорів:

4.18. Заходи соціального захисту працівників і членів їх сімей, інвалідів, ветеранів війни та праці, учасників АТО/ООС, осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, пенсіонерів, які раніше працювали на цих підприємствах, в установах, організаціях, а також жінок, які перебувають у відпустках по догляду за дітьми.

4.19. Умови надання матеріальної допомоги працівникам за рахунок роботодавця.

4.20. Встановлення конкретного розміру відрахувань від фонду оплати праці профкомам на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

4.21. Заходи щодо сприяння розвитку фізичної культури та спорту на підприємствах, в установах, організаціях.

4.22. Вирішення питань щодо соціально-побутового забезпечення, оздоровлення, медичного обслуговування, організації культурно-масової, фізкультурної роботи серед працівників.

4.23. Заходи підвищення матеріального заохочення для молодих фахівців з метою закріплення їх на виробництві.

4.24. Проведення підприємством, установою, організацією гендерного аудиту та за його результатами вжиття заходів для забезпечення гендерної рівності на підприємстві.

РОЗДІЛ V

Соціальний діалог

Зобов'язання Сторін:

5.1. Соціальний діалог здійснювати у формі консультацій, переговорів, узгоджувальних процедур, обміну інформацією.

5.2. Вважати, що висновки та рекомендації, прийняті за результатами соціального діалогу, є обов'язковими для розгляду органами державної влади,

організаціями, до яких вони надсилаються, роботодавцями з наступним інформуванням соціальних партнерів.

5.3. У разі необхідності попереднього обговорення та оперативного вирішення питань у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та соціального захисту проводити відповідні консультації.

5.4. Здійснювати обмін інформацією, що визначена цією Угодою, для здійснення взаємного контролю за виконанням узятих на себе зобов'язань.

5.5. Забезпечувати участь уповноважених представників від профспілок і роботодавців, які є Сторонами Угоди, під час розгляду нормативно-правових актів у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та надавати їм можливість представляти позицію сторін при їх обговоренні та прийнятті рішень. Уповноважені представники від профспілок і роботодавців, які є Сторонами Угоди, можуть включатись до складу колегії облдержадміністрації з урахуванням Положення про колегію Миколаївської обласної державної адміністрації за погодженням з головою Миколаївської облдержадміністрації.

5.6. Сприяти реалізації прав профспілок, визначених Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, іншими законами України, Генеральною, галузевими угодами, цією Угодою, Статутами профспілок, колективними договорами підприємств, установ, організацій.

Сприяти діяльності організацій профспілок і організацій роботодавців, їх консолідації в об'єднаннях, з метою формування соціального діалогу на всіх рівнях колективно-договірних відносин.

5.7. Надавати організаційну підтримку та методичну допомогу учасникам соціального діалогу на всіх рівнях з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, укладення угод і колективних договорів.

Пропонувати укладання колективних договорів на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності упродовж першого кварталу.

5.8. Здійснювати висвітлення у засобах масової інформації домовленостей, досягнутих під час проведення консультацій і переговорів соціальних партнерів.

5.9. Рекомендувати учасникам колективних переговорів з укладення колективних договорів застосовувати визначені цією Угодою засади ведення соціального діалогу на відповідному рівні.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

З метою забезпечення реалізації положень цієї Угоди, здійснення контролю за її виконанням Сторони зобов'язуються:

1. Всебічно сприяти здійсненню соціального діалогу у Миколаївській області.

2. Здійснювати у рамках своїх повноважень і в порядку, визначеному кожною Стороною, контроль за виконанням цієї Угоди.

3. Розглядати раз на рік на засіданні обласної тристоронньої соціально-економічної ради стан виконання Угоди з прийняттям рішення щодо заходів із забезпечення реалізації Угоди.

4. Вирішувати спірні питання та проблеми, що виникають під час виконання цієї Угоди, шляхом проведення консультацій і переговорів.

5. Надавати на безоплатній основі одна одній Стороні наявну інформацію з питань, які є предметом Угоди.

6. Запропоновані Сторонами зміни до цієї Угоди розглядаються комісією з рівної кількості представників Сторін та вносяться до Угоди спільним протоколом.

7. Опублікувати Угоду в засобах масової інформації та розмістити її на офіційних вебсайтах Сторін.

Угоду підписали:

Голова Миколаївської обласної
державної адміністрації



Віталій КІМ
«29» листопада 2021 р.

Голова Миколаївської обласної
організації роботодавців
«Промисловці та підприємці
Миколаївщини»



Сергій СИПКО
«29» листопада 2021 р.

Голова Миколаївської обласної
ради профспілок



Юрій ТОЛМАЧОВ
«29» листопада 2021 р.



**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)**

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, http://www.me.gov.ua, код ЄДРПОУ 37508596

На № 3611/20.3-05-24/4-21 від 30.12.2021

**Миколаївська обласна державна
адміністрація**

Про повідомну реєстрацію

Мінекономіки розглянуло лист Миколаївської обласної державної адміністрації та повідомляє, що Територіальна угода між Миколаївською обласною державною адміністрацією, Миколаївською обласною організацією роботодавців «Промисловці та підприємці Миколаївщини» і Миколаївською обласною радою профспілок з регулювання соціально-економічних питань на 2021-2025 роки (далі – Угода) зареєстрована Міністерством 19.01.2022 за № 3.

При цьому, відповідно до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (із змінами) стосовно п. 4.14 Угоди рекомендуємо врахувати, що згідно зі статтею 7 Закону України «Про колективні договори та угоди» зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Згідно статті 9¹ Кодексу законів про працю України підприємства, установи, організації можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів.

**Заступник Міністра
з питань цифрового розвитку,
цифрових трансформацій і цифровізації**

Ігор ДЯДЮРА

Захарій
200-23-92*4172#



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Дядюра Ігор Григорович**
Сертифікат **58E2D9E7F900307B04000000D6062F002D1E9300**
Дійсний з **06.04.2021 0:00:00** по **05.04.2023 23:59:59**

Мінекономіки



4805-09/3019-06 від 21.01.2022 10:08