



## КИЇВСЬКА МІСЬКА ТРИСТОРОННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА РАДА

---

### ПРОТОКОЛ № 3

засідання Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради

м. Київ  
вул. Хрещатик, 16, 2-й поверх, зала засідань

03 жовтня 2023 року

#### Брали участь:

Голова Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради  
В. Мельник.

Заступники співголів Київської міської тристоронньої соціально-економічної  
ради В. Мондриївський, В. Симоненко.

Від Сторони виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської  
державної адміністрації): Г. Довганчин, Н. Конашенко, В. Костіков, Д. Куцопал,  
О. Малихін, В. Пелих, Л. Пінчук, Ю. Плотніков, К. Поздеева, В.Силенко, В. Соя,  
С. Шумейко, І. Щербина.

Від Сторони профспілок: О. Александрова, І. Калініченко Т. Коляда,  
В. Левицький, О. Лопата, Т. Орисенко, І. Стеблюк, В. Сурмак, О. Трофименко,  
П. Тулей, О. Чижевська.

Від Сторони роботодавців: В. Свинарчук, В. Симоненко.

Запрошені на засідання: М. Глухова.

Головував на засіданні: Валентин МЕЛЬНИК – голова Київської міської  
ради профспілок, голова Спільного представницького органу профспілок та  
об'єднань профспілок м. Києва, голова Київської міської тристоронньої соціально-  
економічної ради у 2023 році

Дане засідання КМТСЕР проводиться згідно з Планом засідань КМТСЕР.

#### **Порядок денний:**

1. Про соціально-економічне становище медичних працівників закладів  
охорони здоров'я м. Києва: проблеми та перспективи.

2. Про стан підготовки міського господарства до осінньо-зимового періоду  
2023/2024 років.

3. Про стан охорони праці та виробничого травматизму на підприємствах,  
установах та організаціях м. Києва.

4. Різне: про розгляд проєкту Рекомендацій щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2024-2025 роки.

**Затверджується регламент роботи:**

для доповіді та співдоповіді – до 5 хв.;

на виступи членів ради і запрошених – до 3 хв.

Провести засідання за 1,5 години.

У вступному слові голова Київської міськпрофради **Валентин МЕЛЬНИК** поінформував присутніх щодо стану виконання Протокольного рішення за результатами засідання Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради від 23.05.2023. Зазначив, що Солом'янська та Святошинська районні в місті Києві державні адміністрації поінформували Київську міськпрофраду щодо діяльності Ради директорів промислових підприємств у зазначених районах. Запропонував міській владі звернутися до районних в місті Києві державних адміністрацій щодо надання ними відповідної інформації стосовно діяльності Ради директорів промислових підприємств, щоб володіти повною інформацією щодо роботи Ради директорів промислових підприємств у всіх районах м. Києва.

Звернув увагу, що кожна із сторін у складі Тристоронньої ради налічує представництво у кількості по 15 осіб. Проте, від сторони роботодавців на сьогоднішньому засіданні присутні лише 2 особи. Наголосив щодо надання стороні профспілок підтвердження складу представництва у Тристоронній раді від сторони роботодавців та від сторони міської влади.

Запропонував перенести на наступне засідання розгляд третього питання «Про стан охорони праці та виробничого травматизму на підприємствах, установах та організаціях м. Києва», оскільки для обговорення та розгляду питань порядку денного сьогоднішнього засідання потрібен тривалий проміжок часу.

Заступник голови Київської міської державної адміністрації, заступник співголови Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради Валентин Мондрійвський відзначив постійну взаємодію виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) з профспілковими організаціями та організаціями роботодавців під час вирішення економічних і соціальних питань та важливість подальшої конструктивної співпраці і комунікації з соціальними партнерами.

**1. СЛУХАЛИ:**

Заступника директора Департаменту – начальника управління економіки Департаменту охорони здоров'я виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) **Дмитра КУЦОПАЛА**.

Зазначив, що відповідно до Бюджетного кодексу України та Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення», починаючи з 01.04.2020 змінено механізм фінансування для закладів охорони здоров'я шляхом переходу у використанні бюджетних коштів від утримання державних та комунальних лікувально-профілактичних закладів до оплати за надані медичні послуги (із зміною організаційно-правових форм господарювання таких закладів).

Держава гарантує повну оплату, згідно з тарифом за рахунок коштів Державного бюджету України, надання громадянам необхідних їм медичних послуг та лікарських засобів, що передбачені програмою медичних гарантій.

Оплата за надані медичні послуги проводиться на підставі укладених договорів надавачами медичних послуг з Національною службою здоров'я України відповідно до Порядку реалізації програми державних гарантій медичного обслуговування населення у 2023 році, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2022 р. № 1464 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я».

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.01.2023 № 28 «Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я» вимоги до мінімального розміру оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці встановлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше 20 000,00 грн/ 13 500,00 грн, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, не перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів, за результатами укладених з Національною службою здоров'я договорів про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій.

На сьогодні, єдиним механізмом забезпечення належного рівня заробітної плати працівникам закладів охорони здоров'я є збільшення кількості надання медичних послуг та тарифів за надані медичні послуги згідно договорів укладених з Національною службою здоров'я України.

За проведеним моніторингом Департаментом охорони здоров'я виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) за I півріччя 2023 року 75% закладів дотримуються норм оплати праці на рівні не менше 20 000,00 грн/ 13 500,00 грн. без урахування безповоротної фінансової допомоги.

Поінформував, що станом на 28.09.2023 наявна заборгованість із виплати заробітної плати медичному персоналу лише в одному закладі охорони здоров'я - КНП «Київська міська дитяча клінічна туберкульозна лікарня» в сумі 1689,1 тис. грн у зв'язку з недостанім фінансуванням за програмою медичних гарантій від НСЗУ.

Відповідно до частини 3 статті 89 Бюджетного кодексу України, видатки з місцевого бюджету здійснюються на реалізацію місцевих програм розвитку та підтримки комунальних закладів охорони здоров'я, які належать відповідним територіальним громадам, місцевих програм надання населенню медичних послуг понад обсяг, передбачений програмою державних гарантій медичного обслуговування населення.

Разом з тим, в рамках чинного законодавства, не передбачено можливості утримувати заклади охорони здоров'я та виплачувати заробітну плату коштом місцевого бюджету.

При цьому, в місті Києві для заохочення працівників у 2020 році впроваджено захід «Щомісячна безповоротна фінансова допомога у зв'язку із переходом на іншу форму оплати праці» в рамках Міської цільової програми «Здоров'я киян» на

2020-2023 роки, згідно якої щомісячно працівники отримують виплати за рахунок коштів міського бюджету.

У 2022 році видатки на відповідний захід склали 1 075 240,55 тис. грн., у 2023 році передбачено 1 298 322,35 тис. грн.

Щомісячну безповоротну фінансову допомогу отримують лікарі у розмірі 5000,0 гривень, середній медичний персонал – 4000,0 гривень, молодший медичний персонал – 2000,00 гривень.

Окрім того, за рахунок коштів міського бюджету, заклади охорони здоров'я отримують кошти на виплату пільгових пенсій, оплату комунальних послуг та енергоносіїв, забезпечення надання стоматологічної допомоги пільговим категоріям населення, оплату роботи логопедів, ортодонтів, тобто послуг, що не ввійшли до програми медичних гарантій, а також на забезпечення пацієнтів лікарськими засобами та медичними виробами.

Крім того, за рахунок коштів міського бюджету у заклади охорони здоров'я спрямовуються кошти на капітальний ремонт та обладнання.

Повідомив, що в рамках чинного законодавства та наявного обсягу бюджету, місцева влада надає максимальну підтримку закладам охорони здоров'я, що дає змогу забезпечити виконання вимог, встановлених Національною службою здоров'я України, до пакетів медичних послуг

**В обговоренні взяли участь:** Валентин МЕЛЬНИК, Віталій ЛЕВИЦЬКИЙ, Ольга ЛОПАТА, Володимир СИМОНЕНКО.

Голова Київської міськпрофради **Валентин МЕЛЬНИК** поцікавився, чому в сфері охорони здоров'я є підприємства, на яких постійно виникають борги із заробітної плати. Невже задля вирішення питання погашення боргів із заробітної плати потрібно викликати керівників на засідання Тимчасової комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати (грошового забезпечення), пенсій, стипендій та інших соціальних виплат. Звернув увагу, що наявність боргів із заробітної плати на підприємствах охорони здоров'я негативно відображаються на пацієнтах. Поцікавився, хто затверджує фінансові плани для комунальних некомерційних підприємств сфери охорони здоров'я м. Києва. Задав питання, яка місія Департаменту охорони здоров'я. Звернув увагу, що два роки тому почала працювати Програма медичних гарантій, проте за цей час відбулося зростання витратної частини медичних послуг. Тому Департаменту охорони здоров'я спільно з роботодавцями необхідно проводити відповідну роботу задля збільшення тарифів за пакетом медичних послуг за Програмою медичних послуг 2020-2024. Зазначив, що директор Департаменту охорони здоров'я Валентина Гінзбург є членом Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради. На сьогоднішньому заході обговорюється питання її галузі, проте, вона відсутня.

Запропонував в Протокольне рішення засідання Тристоронньої ради додати відповідні доручення.

Завідувач відділу з соціально-економічних питань Ради Київської міської профспілки працівників охорони здоров'я **Віталій ЛЕВИЦЬКИЙ** поцікавився, як Департамент охорони здоров'я планує комплексно вирішувати питання щодо

погашення простроченої заборгованості із заробітної плати на комунальних некомерційних підприємствах м. Києва.

Проінформував присутніх, що наразі медичну спільноту столиці турбує питання щодо збереження муніципальної безповоротної допомоги, як місцевий стимул у новій Міській цільовій програмі «Підтримка та розвиток галузі охорони здоров'я столиці» на 2024-2025 роки».

Так, дійсно з березня 2020 року за активної позиції Київського міського голови і нашої Профспілки, до міської цільової програми «Здоров'я киян» було запроваджено окремий захід з підтримки медичних працівників столиці, крім первинної ланки.

Наголосив, що муніципальні доплати з міського бюджету потрібно передбачити та профінансувати і на 2024-2025 роки, більш того – її потрібно запровадити для всіх медичних працівників, які працюють в комунальних медичних закладах столиці. При цьому, позиція Профспілки кореспондується з такою ж позицією Постійної комісії Київської міської ради з питань охорони здоров'я, сім'ї та соціальної політики, а саме: 23 серпня 2023 року на засіданні Комісії депутати проголосували за проєкт Міської цільової програми «Підтримка та розвиток галузі охорони здоров'я столиці на 2024-2025 роки» та доповнення програми окремим заходом «місцеві стимули» для медичних працівників.

Запропонував в Протокольне рішення засідання Тристоронньої ради додати відповідне завдання.

Голова Київської міської професійної спілки працівників агропромислового комплексу **Ольга ЛОПАТА** навела приклад, як людина похилого віку щоб отримати препарат «інсулін» повинна була мати електронний рецепт, і тільки в смартфоні. Задля цього була вимушена купити новий телефон, витратила 2 дні, щоб отримати препарат, який їй був терміново потрібний. Зазначила що необхідна більш активна участь Департаменту охорони здоров'я у вирішенні проблемних питань підприємств галузі охорони здоров'я м. Києва. Наголосила, що основне завдання для Департаменту – це задоволення медичними послугами кінцевого споживача.

Заступник голови Спільного представницького органу сторони роботодавців на територіальному рівні в місті Києві **Володимир СИМОНЕНКО** повідомив про складнощі, які виникають при проходженні процедури затвердження фінансових планів для комунальних некомерційних підприємств сфери охорони здоров'я міста Києва. Запропонував розглянути питання щодо спрощення зазначеної процедури.

## 2. СЛУХАЛИ:

Заступника директора Департаменту – начальника управління житлово-комунальної політики Департаменту житлово-комунальної інфраструктури виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) **Олександра МАЛИХІНА**.

Повідомив, що підготовка міського господарства до роботи в зимових умовах здійснюється у відповідності до розпорядження Київського міського голови від 31.05.2023 № 448 «Про підготовку міського господарства до осінньо-

зимового періоду 2023/2024 років» та розпоряджень, виданих районними в місті Києві державними адміністраціями, відповідно до яких затверджені заходи з виконання робіт по ремонту покрівель, фасадів, інженерних мереж, електрощитових, теплових пунктів, герметизації інженерних вводів у житлових будинках, заскленню вікон, утепленню під'їздів тощо.

Станом на 14.09.2023 комплексна підготовка багатоквартирних будинків становить 90,5%.

Стан підготовки теплового господарства до осінньо-зимового періоду 2023-2024 років.

На сьогодні у м. Києві готується 396 котелень, з них: 194, які перебувають на обслуговуванні КП «КИЇВТЕПЛОЕНЕРГО» та місцевих рад; 202 - відомств.

Заплановано: виконати капітальний ремонт 2-х котлів; підготувати 2789,16 км теплових мереж (у двотрубному обчисленні); підготувати 3027 од центральних теплових пунктів; створити 26 000 тонн запасу вугілля. Загальний обсяг коштів на виконання цих заходів складає 346,9 млн грн.

На сьогодні гідравлічні випробування теплових мереж на щільність та міцність завершені.

Станом на 12.09.2023 гідравлічні випробування проведено на 100%, а саме:

- 127 квартальних котелень ;
- 13 теплоджерел продуктивністю більше 80 Гкал/год;
- 54 магістральних мереж ;
- 2252,01 км протяжності теплових мереж (у двотрубному вимірі).

Під час випробувань виявлено 2365 пошкоджень, з яких 2280 усунуто.

На даний час без гарячого водопостачання залишаються споживачі 845 житлових будинків.

Крім того, з початку міжопалювального періоду спеціалістами КП «КИЇВТЕПЛОЕНЕРГО» виявлено 6286 експлуатаційних пошкоджень теплових мереж, усунуто 6164.

ПраТ «АК «Київводоканал» виконує роботи з підготовки водопровідно-каналізаційного господарства столиці до роботи в осінньо-зимовий період 2023/2024 років.

Станом на 14.09. 2023 були виконано наступні роботи: заміна 1,35 км водопровідних мереж (90 % від запланованого); заміна 0,54 км каналізаційних мереж (90 % від запланованого); підготовка 71 водопровідної насосної станції (91,2 % від запланованого); підготовка 31 каналізаційної насосної станції (91,2 % від запланованого); підготовка водопровідних та каналізаційних очисних споруд (90% від запланованого); підготовка 5 водозаборів з поверхневих джерел (90 % від запланованого); підготовка 129 артезіанських свердловин (90,2 % від запланованого).

Станом на 14.09.2023 план заходів з підготовки до роботи в осінньо-зимовий період виконано на загальну суму 30,39 млн грн (при плані 33,65 млн грн.), що становить 90,3% .

**В обговоренні взяли участь:** Віктор СУРМАК, Валентин МЕЛЬНИК.

Голова Київської міської професійної спілки працівників житлово-комунального господарства та сфери послуг **Віктор СУРМАК** подякував міській владі та Департаменту житлово-комунальної інфраструктури за плідну роботу,

завдяки який в галузі відсутня заборгованість із заробітної плати, житлово-комунальне господарство все підготовлене до осінньо-зимового періоду 2023/2024 років, все працює, незважаючи на постійні обстріли об'єктів критичної інфраструктури.

Голова Київської міськпрофради **Валентин МЕЛЬНИК** зазначив щодо необхідності підняття заробітних плат працівникам. Наголосив, що міська влада щорічно з міського бюджету виділяє близько 5 млрд грн дотацій на тариф метрополітену. Звернув увагу, хто буде сідати за кермо за зарплату 9-10 тисяч гривень?

Також звернув увагу міської влади на серйозність ситуації з проходженням опалювального сезону, оскільки на сьогодні заборгованість Уряду перед столицею по компенсації різниці в тарифах на тепло і водопостачання становить 6,8 млрд гривень.

Запропонував в Протокольне рішення засідання Тристоронньої ради додати відповідне завдання міській владі.

#### **4. СЛУХАЛИ:**

Голову Київської міськпрофради **Валентина МЕЛЬНИКА**, який відзначив, що найбільш результативною формою соціального діалогу, яка впливає на рівень і якість життя працівників, є укладання та виконання колективних договорів і угод.

З метою недопущення зниження рівня соціального захисту працюючих, практичного виконання сторонами соціального діалогу взятих на себе зобов'язань, більш ефективного використання основного інструменту захисту прав працівників – колективно-договірного регулювання, Київською міськпрофрадою було підготовлено проект Рекомендацій щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2024-2025 роки.

Структурними підрозділами Київської міської державної адміністрації було опрацьовано проект Рекомендацій та направлено сторонам соціального діалогу пропозиції та зауваження до нього. Стороною профспілок враховано всі пропозиції та зауваження і доопрацьовано проект Рекомендацій щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2024-2025 роки.

Відповідно до проекту Рекомендацій завдання колективно-договірної роботи на 2024–2025 роки сприятимуть реалізації наступних функцій: розвитку внутрішнього ринку, підтримці вітчизняного виробника; збереженню робочих місць, недопущенню масового скорочення працівників та розширенню сфери зайнятості на нових високопродуктивних робочих місцях; зростанню заробітної плати та недопущенню виникнення заборгованості із виплати заробітної плати; соціальному захисту працівників, передбаченню додаткових соціальних гарантій; дотриманню гарантій прав працівників на охорону праці та створенню умов для гідної праці; забезпеченню здорових та безпечних умов праці на кожному робочому місці; підвищенню результативності соціального діалогу.

Реалізація Рекомендацій забезпечить продовження конструктивної співпраці сторін соціального діалогу на всіх рівнях, особливо на локальному.

Запропонував схвалити проект Рекомендацій щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2024-2025 роки.

**ВИРІШИЛИ:**

1. Інформацію виступаючих з питань порядку денного взяти до відома.

2. Звернутися до районних в місті Києві державних адміністрацій щодо надання ними відповідної інформації стосовно діяльності районної Ради директорів промислових підприємств та надати узагальнену інформацію Спільному представницькому органу профспілок та об'єднань профспілок м. Києва.

Виконавці: Виконавчий орган Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації)

Термін: до 15.11.2023

3. Надати Спільному представницькому органу профспілок та об'єднань профспілок м. Києва інформацію щодо підтвердження складу представництва у Київській міській тристоронній соціально-економічній раді.

Виконавці: Виконавчий орган Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації),

Спільний представницький орган сторони роботодавців на територіальному рівні в місті Києві

Термін: до 10.11.2023

4. Забезпечити проведення організаційно-правових заходів щодо доповнення проекту Міської цільової програми «Підтримка та розвиток галузі охорони здоров'я столиці» на 2024-2025 роки окремим заходом «місцеві стимули» у формі виплат за рахунок місцевого бюджету щомісячної безповоротної фінансової допомоги медичним працівникам столичних закладів охорони здоров'я, які надають медичну та/або реабілітаційну допомогу, а саме: лікарям (крім лікарів-інтернів), професіоналам з вищою немедичною освітою, професіоналам у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я; молодшим спеціалістам з медичною освітою (фаховим молодшим бакалаврам), фахівцям з початковим рівнем (короткий цикл) вищої медичної освіти, першим (бакалаврським) рівнем вищої медичної освіти і магістрам з медсестринства; молодшому медичному персоналу.

Виконавець: Виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація)

Термін: до 28.12.2023

5. Сторонам соціального діалогу м. Києва розпочати розробку спільної програми забезпечення столичних лікувальних закладів і аптек пріоритетно вітчизняними якісними ліками, в першу чергу, виробленими на столичних підприємствах.



Виконавці: Виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація),  
Спільний представницький орган сторони роботодавців на територіальному рівні в місті Києві,  
Спільний представницький орган профспілок та об'єднань профспілок м. Києва

Термін: листопад 2023 року – грудень 2024 року

6. Спільному представницькому органу сторони роботодавців на територіальному рівні в місті Києві надати виконавчому органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) пропозиції щодо вдосконалення та спрощення процедури затвердження фінансових планів для комунальних некомерційних підприємств сфери охорони здоров'я міста Києва, затвердженої розпорядженням виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) від 19.01.2022 № 139 «Про затвердження Порядку складання, затвердження та контролю виконання фінансових планів підприємств, організацій, установ, об'єднань територіальної громади міста Києва».

Виконавець: Спільний представницький орган сторони роботодавців на територіальному рівні в місті Києві

Термін: до 01.11.2023

7. Виконавчому органу Київської міської ради (Київській міській державній адміністрації) опрацювати пропозиції щодо вдосконалення та спрощення процедури затвердження фінансових планів для комунальних некомерційних підприємств сфери охорони здоров'я міста Києва та поінформувати Спільний представницький орган сторони роботодавців на територіальному рівні в місті Києві щодо прийнятого рішення та підготовки змін до Порядку складання, затвердження та контролю виконання фінансових планів підприємств, організацій, установ, об'єднань територіальної громади міста Києва.

Виконавець: Виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація)

Термін: до 01.12.2023

8. Звернутися до Кабінету Міністрів України щодо збільшення тарифів на надання медичних послуг за Програмою медичних гарантій на 2024 рік.

Виконавець: Спільний представницький орган сторони роботодавців на територіальному рівні в місті Києві

Термін: до 28.12.2023

9. Звернутися до Кабінету Міністрів України щодо виплати компенсації різниці в тарифах за тепло та водопостачання для міста Києва за період опалювальних сезонів 2021-2022 і 2022-2023 років.

Виконавець: Виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація),

Спільний представницький орган профспілок та об'єднань профспілок м. Києва

Термін: до 10.11.2023

10. Схвалити Рекомендації щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2024-2025 роки.

11. Сторонам Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради довести Рекомендації щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2024-2025 роки до підприємств, установ, організацій м. Києва для врахування та використання у подальшій роботі.

Виконавці: Виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація),

Спільний представницький орган профспілок та об'єднань профспілок м. Києва,

Спільний представницький орган сторони роботодавців на територіальному рівні в місті Києві

Термін: до 01.12.2023

12. У I кварталі 2024 року на засіданні Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради заслухати звіт Департаменту охорони здоров'я виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) про стан виконання Департаментом рішень, прийнятих на засіданнях Київської міської тристоронньої соціально-економічної ради у 2023 році, та щодо проведеної роботи.

Виконавці: Виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація)

Термін: до 01.04.2024

Заступник Київської тристоронньої соціально-економічної ради – заступник голови Київської державної адміністрації	співголови міської соціально-економічної ради – заступник голови міської Спільного представницького органу	Заступник Київської тристоронньої соціально-економічної ради – заступник голови Спільного представницького органу роботодавців на територіальному рівні в місті Києві	співголови міської соціально-економічної ради – заступник голови сторони на територіальному рівні в місті Києві	Голова Київської тристоронньої соціально-економічної ради - голова Спільного представницького органу профспілок та об'єднань профспілок м. Києва
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

  
Валентин  
МОНДРІЙВСЬКИЙ

  
Володимир  
СИМОНЕНКО

  
Валентин МЕЛЬНИК



**Схвалено**  
**Протокол засідання Київської міської**  
**тристоронньої соціально-економічної**  
**ради**  
**від 03.10.2023 № 3**

**Рекомендації щодо основних завдань колективно-договірної роботи**  
**на 2024-2025 роки**

Найбільш результативною формою соціального діалогу, яка впливає на рівень і якість життя працівників, є укладання та виконання колективних договорів і угод.

Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» надає профспілкам пріоритетне право на ведення переговорів та укладання колективних договорів і угод, що відповідає вимогам Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів.

Ключовими перевагами вказаного Закону України є наступні норми, які були узгоджені сторонами соціального діалогу під час роботи над проектом акта:

- закріплення принципу покращення становища працівника на кожному з рівнів колективно-договірного регулювання;
- унеможливлення укладання трудових договорів, що знижують рівень трудових гарантій працівників;
- збереження та розширення існуючої мережі рівнів колективних угод та договорів;
- розширення орієнтовного змісту колективних договорів;
- запровадження норми щодо обов'язкового включення до колективного договору положень, які законодавством або угодами вищого рівня віднесені до сфери колективно-договірного регулювання;
- запровадження можливості укладати колективні угоди для профспілок, які не мають репрезентативних партнерських організацій роботодавців тощо.

Воєнний стан вніс свої корективи у чинне законодавство у сфері колективно-договірного регулювання. Так, Законом України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (зі змінами, внесеними Законом України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин») роботодавцям надано право ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору.

Саме тому завдання профспілкових організацій продовжувати конструктивну співпрацю із сторонами соціального діалогу на всіх рівнях, особливо на локальному, в частині утримання роботодавцями від односторонніх дій у трудових відносинах з працівниками та зупинення дії окремих положень колективного договору.

Завдання колективно-договірної роботи на 2024 – 2025 роки сприятимуть реалізації наступних функцій:

- розвитку внутрішнього ринку, підтримці вітчизняного виробника;
- збереженню робочих місць, недопущенню масового скорочення працівників та розширенню сфери зайнятості на нових високопродуктивних робочих місцях;

- зростанню заробітної плати та недопущенню виникнення заборгованості із виплати заробітної плати;
- соціальному захисту працівників, передбаченню додаткових соціальних гарантій;
- дотриманню гарантій прав працівників на охорону праці та створенню умов для гідної праці;
- забезпеченню здорових та безпечних умов праці на кожному робочому місці;
- підвищенню результативності соціального діалогу.

Під час проведення переговорів щодо укладення колективних договорів, та у відповідності до положень Територіальної угоди між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), Спільним представницьким органом сторони роботодавців на територіальному рівні в місті Києві та Спільним представницьким органом профспілок та об'єднань профспілок м. Києва на 2021-2023 роки (далі – Територіальна угода), діючої Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки (далі – Генеральна угода) рекомендуємо передбачати в колективних договорах підприємств (установ, організацій) м. Києва:

### **I. 3 питань економічного розвитку підприємства, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць**

1. Передбачення участі представників виборного органу первинної профспілкової організації у прийнятті рішень з питань економічного та соціального розвитку підприємства (установи, організації), стратегії розвитку, зокрема під час зміни форми власності, відновлення виробництва, релокації підприємства (установи, організації) та/або відновлення платоспроможності (зокрема, формування та виконання фінансових планів, дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників) тощо.

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

3. Запровадження превентивних заходів щодо запобігання на підприємствах (в установах, організаціях) незалежно від форм власності та господарювання масових звільнень працюючих з ініціативи роботодавця, зокрема:

- використовувати природне зменшення чисельності працюючих (звільнення за власним бажанням, вихід на пенсію тощо);
- за наявності вакансій надавати переважне право на переведення на них вивільнюваних працівників за наявності у них спеціальності та відповідної кваліфікації;
- за умов економічної доцільності виконувати власними силами роботи, що виконуються сторонніми організаціями;
- скорочувати до мінімуму понаднормові роботи, суміщення професій тощо;
- максимально відмовлятися від укладення строкових трудових договорів;
- скорочення адміністративно-управлінських витрат.

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

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

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

7. Передбачення зобов'язань Сторін щодо:

- забезпечення гендерної рівності при комплектуванні кадрами із урахуванням специфіки робочих місць на підприємстві (в галузі);
- створення рівних умов для професійного навчання, підвищення кваліфікації та просування по службі працівників з числа жінок чи чоловіків;
- сприяння працівникам, які мають малолітніх дітей (у віці до 14 років) чи таких, які часто хворіють, у встановленні гнучких графіків роботи або неповного робочого дня (тижня);
- створення умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулися на роботу після довготривалої відпустки по догляду за дітьми;
- організація наставництва на виробництві для професійної адаптації та сприяння професійному розвитку молодих працівників, яких уперше прийнято на роботу;
- укладення договорів із закладами освіти про підготовку необхідних кадрів та забезпечення проведення професійного навчання молоді на виробництві;
- вжиття заходів щодо забезпечення молоді першим робочим місцем;
- передбачення гарантій збереження робочих місць за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

## **II. 3 питань оплати праці**

1. Передбачення:

- щорічного зростання середньомісячної заробітної плати на підприємстві (установі, організації) з метою збереження купівельної спроможності працівників;
- термінів виплати заробітної плати (відповідно до статей 15 та 24 Закону України «Про оплату праці» забезпечення виплати заробітної плати в першочерговому порядку перед іншими платежами) та контролю за їх виконанням;
- строку виплати заробітної плати працівникам за весь час відпустки (відпускних) до початку відпустки (за три дні);

- зобов'язання роботодавця щодо надання працівникам (зокрема, у письмовому, електронному вигляді) щомісячного підтвердження про нараховану заробітну плату, розміри і підстави відрахувань із заробітної плати, суму заробітної плати, що належить до виплати, суму сплаченого єдиного соціального внеску; у разі наявності - суму заборгованої заробітної плати та єдиного соціального внеску;

- умов оплати часу простою, зокрема під час запровадження надзвичайного, воєнного стану, карантинних заходів тощо;

- умов підвищення рівня оплати праці у разі збільшення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої статті 6 Закону України № 2136-IX від 15.03.2022;

- збереження умов та розмірів оплати праці у разі переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу;

- збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час;

- підвищення рівня оплати праці осіб, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, на підприємствах, які забезпечують роботу таких об'єктів;

- залучення представників профспілок до розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах, обов'язкового погодження роботодавцем з профспілковою організацією зміни існуючої на підприємстві системи оплати праці;

- положень щодо системи стимулювання праці, гарантійних та компенсаційних виплат;

- затвердження переліку і розмірів доплат, надбавок, інших виплат на підприємствах (в установах, організаціях) небюджетної сфери не нижче, ніж визначені у Генеральній угоді, галузевих (міжгалузевих) та Територіальній угодах.

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

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

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

- розміру основної заробітної плати (окладу) некваліфікованого робітника (працівника) за повністю виконану норму робочого часу, який працює у нормальних умовах праці, не менш ніж 85% тарифної ставки посадового окладу робітника (працівника) I розряду;

- розмірів ставок (окладів);

- міжпосадових, міжрозрядних співвідношень;

- конкретних строків і умов їх підвищення.

5. Передбачення конкретних заходів для погашення заборгованості з виплати заробітної плати, що утворилася на момент укладення колективного договору (угоди). Проведення постійного моніторингу своєчасності і повноти виплати заробітної плати. Недопущення утворення заборгованості із заробітної плати, а у разі її виникнення:

- вжиття оперативних заходів щодо її погашення;

- визначення умов та порядку виплати додаткової, до встановленої законодавством, компенсації у разі несвоєчасної або неповної виплати заробітної плати працівникам;

- передбачення обов'язкового погодження з профспілковою організацією графіків погашення заборгованості з виплати заробітної плати.

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

7. Встановлення доплат, надбавок та премій з метою диференціації заробітної плати працівників установ та організацій бюджетної сфери, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи в залежності від кваліфікації та займаної посади.

Застосування на підприємствах, в установах, організаціях державної та комунальної форми власності, що втратили статус бюджетних установ, умов та розмірів оплати праці, встановлених для працівників бюджетної сфери, як мінімальних гарантій в оплаті праці.

8. Передбачення коригування середньої заробітної плати у разі підвищення тарифних ставок і посадових окладів відповідно до законодавства та колективного договору, як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток (включаючи всі виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати).

9. Включення положень про усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків, забезпечення рівної винагороди чоловікам і жінкам за працю рівної цінності.

10. Проведення переговорів та обов'язкового погодження з первинною профспілковою організацією в разі підготовки роботодавцем пропозицій щодо зміни існуючої на підприємстві системи оплати праці. У разі застосування на підприємствах, організаціях небюджетної сфери альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової тощо) встановлення нижньої межі оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду, визначеної Генеральною та галузевою (міжгалузевою) угодами. Залучення в обов'язковому порядку представників профспілок до розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах.

### **III. З питань умов та охорони праці**

1. Забезпечення працівників належними, здоровими, безпечними умовами праці відповідно до вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці, для чого щорічно виділяти кошти на заходи з охорони праці у розмірі не менше ніж 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік або, якщо норми галузевої угоди передбачають більші витрати, відповідно до норм галузевої угоди.

2. Забезпечення розроблення за участю сторін колективного договору Плану комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій і пожеж, визначення необхідних щорічних обсягів та джерел фінансування зазначених заходів, забезпечення їх реалізації та фінансування в повному обсязі.

3. Забезпечення 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.

4. На період дії воєнного стану організувати оповіщення працівників про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій, забезпечити працівників відповідним укриттям або організувати можливість перебування працівників в укритті за межами підприємства, установи, організації, розробити Інструкцію щодо дій працівників при загрозі або виникненні надзвичайних ситуацій, забезпечити контроль за її виконанням.

5. Забезпечення наявності та зберігання у загальновідомих та доступних місцях аптечок домедичної допомоги з необхідним набором медикаментів та кровозупинних засобів.

У разі необхідності забезпечення працівників за рахунок роботодавця додатковими засобами захисту, зокрема:

- засобами захисту від наслідків бойових дій, хімічних, радіаційних аварій тощо (шоломи, каски, бронежилети, протигазы, респіратори тощо) /на період дії воєнного стану/;

- засобами захисту від уражень організму шкідливими бактеріями і вірусами.

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

6. Результати атестації робочих місць за умовами праці, проведеної до введення в Україні воєнного стану, продовжують діяти та використовуються у період воєнного стану та протягом шести місяців з дня його припинення чи скасування.

Атестацію робочих місць за умовами праці, строк проведення якої настав у період воєнного стану, за рішенням роботодавця, погодженим із профспілкою, проводити протягом шести місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану в Україні відповідно до законодавства.

За результатами атестації робочих місць за участю сторін колективного договору розробити та забезпечити реалізацію заходів з поліпшення умов праці, вжиття заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів.

До усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів, за результатами атестації умов праці, забезпечити працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, пільгами і компенсаціями, в обсягах не менш ніж передбачено чинним законодавством, зокрема лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, оплачуваними перервами санітарно-оздоровчого призначення, додатковими оплачуваними відпустками, пільговими пенсіями, скороченням тривалості робочого часу, оплатою праці у підвищеному розмірі.

7. Організація у встановленому порядку проходження працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктажів, навчання з питань охорони праці, спеціального навчання і перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Забезпечення впровадження сучасних форм та методів навчання (використання відео-, аудіо-, графічної та текстової інформації), включення



до програм навчання ознайомлення з основними нормами міжнародного права з безпеки і гігієни праці, впровадження міжнародних стандартів, системи оцінки і управління професійними ризиками, ознайомлення з кращими міжнародним досвідом та практиками у цій сфері тощо.

8. Сприяти у проведенні скринінгового медичного обстеження працюючих жінок визначеного віку з груп ризику.

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

9. Забезпечення вжиття заходів щодо психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного і післявоєнного часу шляхом проведення тренінгів з безпеки (дії під час повітряної тривоги, хімічної атаки, обстрілу, перебування під завалами тощо), навчання методам управління стресом та базовими навичками надання першої психологічної допомоги.

10. Забезпечення разом з представниками профспілок щорічного (або частіше) проведення аналізу нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві з метою розроблення заходів щодо їх попередження.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Звільнення уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці та громадських інспекторів з охорони праці профспілок від основної роботи зі збереженням заробітної плати на термін не менш ніж 16 годин на місяць (за необхідності) для участі в перевірках стану безпеки, умов праці або в розслідуванні нещасних випадків.

3. Удосконалення механізмів взаємодії сторін соціального діалогу та посилення впливу профспілок на прийняття рішень роботодавцями з питань безпеки праці та здоров'я працівників у процесі їх трудової діяльності.

### **V. 3 питань соціального захисту працюючих**

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

2. Вжиття роботодавцями заходів, спрямованих на забезпечення збереження документів/відомостей працівників про роботу (в т. ч. спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, а також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення їх пенсії.

3. Зобов'язання роботодавця щодо прискорення включення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників з паперових трудових книжок.

4. Зобов'язання роботодавця своєчасного та повного внесення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомостей, необхідних для призначення пенсії на пільгових умовах, зокрема, даних про спеціальний стаж, атестацію робочих місць.

5. Використання роботодавцем Кабінету страхувальника на веб-порталі Пенсійного фонду України, зокрема, для отримання відомостей про страховий стаж застрахованої особи для призначення страхових виплат, відслідковування та своєчасної оплати електронних листків непрацездатності, з додержанням вимог, передбачених Законами України «Про інформацію» та «Про захист персональних даних».

Здійснення роботодавцем перевірки правильності даних про застрахованих осіб, які надаються до Пенсійного фонду України, з метою уникнення проблем з автоматичним формуванням електронного листка непрацездатності.

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

7. Можливості сплати внесків до недержавного пенсійного фонду за працівників, зайнятих на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності або придатності до настання віку, що дає право на пенсію за віком, або за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

Впровадження для працівників медичного та довгострокового добровільного страхування життя.

8. Проведення із залученням фахівців органів Пенсійного фонду України інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань пенсійного забезпечення, в т. ч. можливостей інформаційних ресурсів веб-порталу Пенсійного фонду України (щодо автоматичного призначення пенсії за віком, дистанційного отримання необхідної інформації та контролю за персональними даними).

9. Проведення із залученням фахівців територіальних органів Пенсійного фонду України та Державної служби зайнятості інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування.

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

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

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

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

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

14. У разі прийняття рішення роботодавцем про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про вихід на роботу за 14 календарних днів до відновлення дії трудового договору.

15. Передбачення для підтримки молодих працівників у взаємних зобов'язаннях сторін колективного договору підприємства, установи організації:

- організацію наставництва на виробництві для професійної адаптації та сприяння професійному розвитку молодих працівників, яких уперше прийнято на

роботу, здійснювати силами роботодавця за допомогою безпосереднього керівника робіт на підприємстві, в установі, організації, передбачивши при цьому відповідну доплату останньому за виконання даного виду робіт;

- укладання договорів із закладами освіти про проходження учнями/студентами професійно-практичної підготовки за дуальною формою навчання та надання для цього робочих місць, навчально-виробничих ділянок і призначення координаторів від суб'єкта господарювання з урахуванням вимог законодавства у сфері праці та освіти;

- укладання договорів із закладами освіти про замовлення на підготовку необхідних кадрів та забезпечення проведення професійного навчання молоді на виробництві, передбачивши обов'язок роботодавця щодо забезпечення роботою за напрямом отриманої освіти та обов'язок працівника відпрацювати певний час або повернути кошти, витрачені на оплату його навчання;

- сприяння молодим працівникам у продовженні професійного навчання без відриву від виробництва (у т. ч. шляхом співфінансування чи надання безоплатної позики для оплати);

- сприяння молодим працівникам у забезпеченні їх житлом (надання службового житла чи безпроцентної позики на будівництво житла або оплати роботодавцем першого внеску на придбання житла, оренди житла тощо);

- використання всіх заходів щодо максимального залучення до роботи молодих працівників, в умовах повного робочого тижня на підприємствах;

- надання допомоги та/ або безпроцентної позики для відновлення житла працівників, пошкодженого під час бойових дій, та необхідних предметів побуту.

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

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

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

17. Створення умов для безпечного перебування дітей у оздоровчих дитячих закладах шляхом облаштування у них сховищ, підвалів, евакуаційного транспорту та дотримання протиепідемічних заходів.

18. Фінансування (при можливості) видатків на забезпечення роботи дитячих оздоровчих закладів, які є на балансі підприємства, та продовжують діяти на безпечних територіях.

19. Проведення заходів із забезпечення рухової активності працівників:

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

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

## VI. З питань діяльності профспілкової організації

### 1. Передбачення зобов'язань роботодавця:

- після припинення чи скасування воєнного стану в Україні забезпечити виконання ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

- проводити навчання членів профспілок на підприємстві (в установі, організації), надавати безоплатно приміщення для таких навчань та встановлення їх тривалості не менше 1 години на місяць зі збереженням заробітної плати працівникам тощо, на звернення виборного органу первинної профспілкової організації направляти спеціалістів підприємства, установи, організації для проведення занять;

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

- членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень.

## VII. З питань рівності прав та можливостей жінок і чоловіків на підприємстві

1. Передбачення положень, які сприяють забезпеченню гендерної рівності у трудових відношеннях, зокрема:

- в організації колдоговірної роботи застосовувати гендерно збалансоване формування складу переговорників, а також обов'язкове залучення молоді (пропорційно представленості у чисельності колективу).

2. Задекларувати дотримання принципів недискримінації, рівності прав чоловіків і жінок на підприємстві, в установі, організації, створення можливостей для забезпечення рівності у трудових відносинах.

3. Комплектування кадрами (враховуючи фаховий рівень) з дотриманням, по можливості, гендерної рівності.

4. Забезпечення рівних можливостей професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки та професійного розвитку й просування працівників по службі, з урахуванням їхніх ділових якостей;

5. Забезпечення принципу рівної винагороди із застосуванням відповідних систем оцінки за однакову працю або працю рівної цінності.

6. Забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків.

7. Упровадження політики підприємства, сприятливої для поєднання робочих і сімейних обов'язків, захисту материнства та батьківства:

- створення умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулись на роботу після довготривалої відпустки по догляду за дітьми;

- надання вагітним жінкам додаткового вільного часу для проходження необхідних медичних оглядів;

- надання чоловікам додаткових оплачуваних днів відпустки на час пологів дружини;

- надання права для працівниць/ків зміни робочого часу та/або графіка на встановлений період часу для догляду за хворими членами сім'ї (за умови, що узгоджений гнучкий графік роботи враховує виконання трудових обов'язків), а також для зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури - загальної тривалості робочого тижня не більше 5 днів (40 годин, скороченої тривалості);

- для працівників, які на період воєнного стану виїхали за межі України або евакуювались у інші населені пункти на території України, встановлення по можливості дистанційної роботи (за умови виконання трудових обов'язків).

8. Також доцільно розробити та включити до колективного договору положення/заходи з протидії насильству та домаганням - формам неприйнятної поведінки на робочому місці, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи, гендерно-обумовлені насильство і домагання, цькування, інше.

9. Передбачення оцінки ризиків на робочому місці та факторів, що їх підвищують (у т. ч. зловживання владними відносинами, участь третіх осіб, зокрема замовників, клієнтів, постачальників, користувачів, пацієнтів інше) та розроблення відповідних заходів із запобігання та безпеки.

10. Розроблення механізмів врегулювання спорів на рівні підприємств, установ, організацій, правової допомоги та заходів захисту постраждалих з дотриманням права на приватне життя та конфіденційність, а також безпеки свідків.

### **VIII. 3 питань соціального діалогу**

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

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

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

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

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

2. Планування спільних заходів за участю сторони роботодавців та профспілкової організації з розгляду питань забезпечення соціально-економічних, трудових прав працівників.

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