

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР У ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

## НАВИЩО?

З моменту реорганізації закладів охорони здоров'я – бюджетних установ у комунальні некомерційні підприємства (далі – КНП) вони отримали статус повноцінних суб'єктів господарювання, що мало сприяти збільшенню їх господарської та фінансової самостійності, зокрема створенню передумов для впровадження системи матеріальних стимулів, спрямованих на поліпшення якості медичного обслуговування населення і водночас підвищення економічної ефективності використання наявних трудових, фінансових та матеріально-технічних ресурсів.

Заклад охорони здоров'я у статусі комунального некомерційного підприємства здійснює свою діяльність на підставі затвердженого власником (органом місцевого самоврядування) установчого документа – статуту, у якому визначені джерела отримання ним коштів (доходів) та орієнтовні напрями їх використання.

Такими джерелами можуть бути:

- кошти, які надходять від Національної служби здоров'я України (далі – НСЗУ) згідно з договором про надання медичних послуг за Програмою державних гарантій медичного обслуговування населення;
- кошти, які надходять від власника (-ів) закладу охорони здоров'я;
- доходи від надання платних медичних послуг;
- доходи від виконання господарських договорів за профілем діяльності закладу (співробітництво зі страховими компаніями, іншими закладами охорони здоров'я, навчальними закладами тощо);
- доходи від оренди рухомого та нерухомого майна, закріпленого за закладом охорони здоров'я;
- інвестиційні договори;
- благодійна допомога;
- інші не заборонені законодавством доходи.

Оскільки основним завданням закладів охорони здоров'я є забезпечення медичного обслуговування населення на основі професійної діяльності медичних (фармацевтичних) працівників, відповідно, значна частина доходів комунального некомерційного підприємства спрямовується саме на оплату праці медичного персоналу та здійснення інших видатків, пов'язаних з трудовою діяльністю найманих працівників.

У КНП організація оплати праці та створення умов праці належить до сфери договірного регулювання і здійснюється на основі системи колективних договорів, галузевої та відповідних регіональних угод, а також Генеральної Угоди.

Отже, наявність у комунальному закладі охорони здоров'я змістовного колективного договору є особливо важливим, оскільки спрямована на договірне регулювання між роботодавцем та найманими працівниками конкретних умов праці і її оплати, охорони праці, надання додаткових, порівняно з чинним законодавством, трудових та соціально-економічних пільг і гарантій працівникам, а також вирішення інших питань організації діяльності комунального некомерційного підприємства.

Нагадуємо, що Профспілкою було розроблено та розіслано для використання у роботі макет колективного договору комунального некомерційного підприємства, що надає вторинну (спеціалізовану) та третинну (високоспеціалізовану) медичну допомогу, а також Методичні рекомендації з питань розробки та укладення колективного договору (постанова Президії Професійної спілки працівників охорони здоров'я України від 26 червня 2019 року № ПР7-19-1).

## **ЧОМУ САМЕ СЬОГОДНІ?**

19 червня 2021 року набрав чинності Указ Президента України від 18.06.2021 № 261/2021 «Про заходи щодо підвищення конкурентоспроможності закладів охорони здоров'я та забезпечення додаткових гарантій для медичних працівників», який спрямовано, зокрема, на посилення ролі професійних спілок та колективно-договірного регулювання у питаннях захисту трудових прав медичних працівників.

Зазначеним Указом доручено:

1) Кабінету Міністрів України:

– опрацювати питання щодо удосконалення підходів з визначення умов оплати праці медичних працівників, зокрема щодо забезпечення розрахунку справедливого співвідношення між заробітними платами медичного персоналу та керівного складу закладів охорони здоров'я;

– розробити механізми посилення контролю та відповідальності за дотримання прав і гарантій медичних працівників, нормативів їх навантаження, забезпечення належних і безпечних умов праці;

– ужити заходів щодо вдосконалення колективно-договірного регулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів медичних працівників в умовах упровадження ефективних форм господарювання у сфері охорони здоров'я на всіх рівнях соціального діалогу з метою визначення гарантій для медичних працівників, зокрема стосовно оплати праці, режиму роботи, часу відпочинку, безпечних умов праці, соціального захисту;

2) Київській міській, обласним державним адміністраціям ужити в установленому порядку заходи щодо:

– сприяння укладенню та виконанню колективних договорів і територіальних угод у сфері охорони здоров'я, узгодженню взаємних зобов'язань сторін колективних договорів, угод щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема права на належну оплату праці;

– сприяння розвитку профспілкового представництва інтересів і прав працівників у кожному закладі охорони здоров'я;

3) органам місцевого самоврядування для забезпечення функціонування комунальних закладів охорони здоров'я рекомендовано:

– забезпечити укладення та виконання колективних договорів у комунальних закладах охорони здоров'я з метою визначення гарантій для медичних працівників, зокрема стосовно оплати праці з урахуванням результатів роботи працівників, режиму роботи, часу відпочинку, безпечних умов праці, соціального захисту.

Отже, Указ у сукупності з положеннями законів України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», Кодексом законів про працю України, іншими актами законодавства саме сьогодні надає професійним спілкам реальні можливості й інструменти для договірної регулювання трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцем, закріплення гарантій діяльності профспілок, створення ефективного механізму контролю за дотриманням положень укладеного у закладі охорони здоров'я колективного договору та притягнення до відповідальності посадових осіб роботодавця за його порушення або невиконання.

## ПРАВОВІ ЗАСАДИ

Правові засади ведення колективних переговорів, розробки, укладення та виконання колективних договорів визначаються:

1. Конвенціями і рекомендаціями Міжнародної організації праці:

– Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» передбачає право профспілок на ведення колективних переговорів. У ній також вказано на необхідність вжиття заходів для заохочення і сприяння найбільш повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між роботодавцями, з одного боку, та працівниками – з іншого, з метою регулювання умов праці шляхом укладання колективних договорів;

– Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» визначає, що колективні переговори – це всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями працівників – з іншого, з метою визначення умов праці й зайнятості, регулювання відносин між роботодавцями і працівниками та відносин між роботодавцями (їх організаціями) й організаціями працівників;

– Рекомендація МОП № 163 «Щодо сприяння колективним переговорам» визначає конкретні засоби сприяння колективним переговорам, а саме: «варто вживати відповідні до національних умов заходи, щоб для цілей колективних переговорів визнавалися представницькі організації роботодавців і працівників; щоб колективні переговори могли проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівнях»;

– Рекомендація МОП № 91 «Щодо колективних договорів», яка дає наступне визначення колективного договору, – це будь-яка письмова угода щодо умов праці та найму, що укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або організаціями роботодавців, а з іншого – представницькими організаціями працівників або представниками самих працівників.

Положення колективного договору мають поширюватися на всіх працівників відповідних категорій, які працюють на охоплених колективним договором підприємствах, якщо в ньому не передбачено іншого (пункт 4 розділу III Рекомендації № 91).

З урахуванням викладеного, в колективному договорі можливо і доцільно зазначати окремі положення, які поширюються лише на членів профспілок.

2. Нормативно-правовими актами національного рівня:

– Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України);

– Господарський кодекс України (далі – ГК України);

– Закон України «Про колективні договори і угоди» (далі – Закон про колдоговори);

– Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі – Закон про профспілки).

Відповідно до частини 6 статті 65 ГК України на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі – підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність упродовж строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається з ініціативи однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства (частина 1 статті 2, частини 5, 8 статті 9 Закону про колективні договори).

## ПРЕДМЕТ

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції (стаття 7 Закону про колективні договори).

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом підприємства);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заборони дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством, гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

## СТОРОНИ

Згідно зі статтею 4 Закону про колективні договори колективний договір укладається між власником або уповноваженим органом чи особою, з одного боку, та однією або кількома профспілковими організаціями чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками найманих працівників, обраними й уповноваженими трудовим колективом, – з іншого.

Отже, сторонами, які беруть участь у веденні колективних переговорів та укладенні колективного договору, на підприємстві виступають:

– зі сторони власника (уповноваженого ним органу) – керівник (роботодавець), уповноважені ним особи (заступники керівника, начальники структурних підрозділів тощо);

– зі сторони трудового колективу – первинна профспілкова організація, а у разі її відсутності – інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи або вільно обрані для ведення колективних переговорів представники працівників.

## КОЛИ І ЯК?

Будь-яка із сторін не раніше ніж за три місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строки, визначені у ньому, письмово повідомляє іншу сторону (сторони) про початок переговорів (стаття 10 Закону про колективні договори).

Друга сторона упродовж семи днів після отримання відповідної пропозиції повинна розпочати переговори.

У разі якщо ініціатором колективних переговорів виступає профспілковий комітет, він повинен ухвалити рішення про ініціювання проведення колективних переговорів з укладення колективного договору.

У рішенні профкому мають бути відображені пропозиції профкому щодо термінів проведення переговорів, представників найманих працівників, делегованих до складу комісії з ведення колективних переговорів, порядку організації її роботи, а також надання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів, тощо.

Зміни та доповнення до Колективного договору вносяться також у зв'язку зі змінами положень чинного законодавства України, Генеральної, відповідних галузевих, територіальних угод та за пропозицією однієї зі сторін за звичайною процедурою колективних переговорів.

Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору утворюється спільна робоча комісія з представників сторін. Склад комісії визначається сторонами.

Зразки оформлення документів щодо ведення колективних переговорів наведені у розроблених Профспілкою Методичних рекомендаціях з питань розробки та укладення колективного договору.

За наявності на підприємстві кількох профспілок вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладання колективного договору.

Відповідно до ч. 2 ст. 12 КЗпП України та ст. 4 Закону про колдоговори спільний представницький орган формується на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації). У цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання.

Первинна профспілкова організація, яка відмовилася від участі у спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників під час підписання колективного договору (ст. 12 КЗпП України, ст. 37 Закону про профспілки).

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів усю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проєкт колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, й ухвалює рішення, яке оформлюється відповідним протоколом.

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Якщо у ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Упродовж трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а в разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами. Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо сутності спору.

У разі недосягнення згоди між сторонами щодо внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України. Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору

профспілки можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Особи, які беруть участь у переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісії, на період переговорів та підготовки проєкту звільняються від основної роботи із збереженням за ними заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Усі витрати, пов'язані за участю у переговорах і підготовці проєкту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

## ПІДПИСАННЯ ТА РЕЄСТРАЦІЯ

Проєкт колективного договору обговорюється в трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхиляють проєкт колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення.

Термін переговорів не повинен перевищувати десяти днів. Після цього проєкт у цілому вноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проєкту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше ніж через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Колективний договір підлягає реєстрації районними, районними у містах Київ та Севастополь держадміністраціями, виконавчими органами сільських, селищних та міських рад (далі – реєструючий орган), порядок якої визначається постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (із змінами та доповненнями).

Повідомна реєстрація проводиться з метою оприлюднення інформації про укладення договорів, внесення до них змін і доповнень (а не з метою засвідчення автентичності примірників поданих на реєстрацію колективних договорів, як це було раніше).

Під час повідомної реєстрації реєструючий орган вносить відповідний запис до реєстру колективних договорів, змін і доповнень до них.



На повідомну реєстрацію сторони договору подають реєструючому органу примірник договору разом з додатками та супровідним листом у вигляді оригіналу паперового документа з прошитими і пронумерованими сторінками або у вигляді оригіналу електронного документа з пов'язаними з ним кваліфікованими електронними підписами чи електронної копії оригіналу паперового документа (фотокопії), засвідченої кваліфікованою електронною печаткою.

Реєструючий орган не може відмовити у повідомній реєстрації договору, повертати на доопрацювання, затребувати додаткові документи та встановлювати вимоги до оформлення договорів.

Не пізніше наступного робочого дня після реєстрації договору реєструючий орган письмово інформує про це суб'єкта, який подав на реєстрацію договір.

Реєструючий орган оприлюднює на власному офіційному вебсайті та щомісяця оновлює:

реєстр колективних договорів, змін і доповнень до них;

текст колективних договорів, змін і доповнень до них;

рекомендації щодо приведення договору у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності).

Копіювання та опублікування тексту договору, змін і доповнень до нього здійснюються разом з інформацією про повідомну реєстрацію.

Текст договору, змін і доповнень до нього оприлюднюється на вебсайті реєструючого органу, за винятком інформації, доступ до якої обмежено сторонами відповідно до закону або за їх рішенням.

Реєструючий орган не робить жодних написів на примірнику договору, змін і доповнень до нього і не повертає його сторонам.

Примірник договору, поданий на повідомну реєстрацію в паперовій або електронній формі, зберігається в реєструючому органі до заміни новим договором.

## **СТРУКТУРА**

Структура колективного договору зазвичай складається з таких розділів:

1. Загальні положення (преамбула) – визначає мету і завдання колективного договору, містить перелік сторін, сферу дії, співвідношення положень колдоговору із законодавством, відповідною територіальною та галузевою, Генеральною угодами.

2. Трудові відносини – може встановлювати гарантії щодо зайнятості та працевлаштування працівників (зокрема, критерії масового вивільнення, перелік осіб, яким надається переважне право поворотного прийняття на роботу за наявності вакансій, перелік працівників, які користуються переважним правом на залишення на роботі у разі скорочення чисельності, штату працівників та ін.), умови забезпечення працівників матеріальними засобами, необхідними для виконання функціональних обов'язків (транспорт, зв'язок, професійна література, доступ до мережі Інтернет тощо).

### 3. Робочий час і час відпочинку.

Може містити:

– режим роботи і відпочинку (п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними, шестиденний – з одним вихідним, робочий тиждень з наданням вихідних днів за графіком змінності, можливість роботи неповний робочий час, встановлення скороченого робочого часу, його норми, застосування підсумованого обліку робочого часу та ненормованого робочого часу, робота змінами тощо);

– тривалість роботи, час початку й закінчення роботи (зміни), час перерви;

– порядок надання другого вихідного дня щодо п'ятиденного робочого тижня;

– перелік посад працівників, яким надаються додаткові оплачувані відпустки, їх види та ін.

### 4. Оплата та нормування праці. Гарантійні й компенсаційні виплати.

Зазвичай наводяться:

– форми і системи оплати праці, мінімальний її розмір на підприємстві, порядок, місце і строк її виплати;

– розміри посадових окладів і тарифних ставок, доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних виплат за професіями (посадами), їх співвідношення;

– умови оплати праці за роботу у вечірній, нічний час, вихідні, святкові і неробочі дні, оплата надурочних робіт, робіт зі шкідливими і важкими умовами праці тощо.

5. Забезпечення зайнятості. Передбачаються обов'язки роботодавця щодо забезпечення безперервного професійного розвитку та підвищення кваліфікації працівників, їх перенавчання (за необхідності), гарантії продуктивної зайнятості, заходи соціального захисту на випадок масового скорочення чисельності або штату працівників, соціально-побутові пільги, умови і строк їх виплати тощо.

6. Охорона праці і здоров'я – наводиться перелік додаткових, порівняно із законодавством, пільг і компенсацій працівникам за роботу у шкідливих умовах праці, норми забезпечення працівників засобами індивідуального та

колективного захисту, спецодягом (взуттям), заходи із забезпечення безпечних умов праці, умови санітарно-побутового обслуговування працівників на підприємстві, проведення щеплень, медичних оглядів працівників, забезпечення охорони праці жінок, осіб з інвалідністю.

7. Соціальні гарантії – містить перелік видів соціально-побутового обслуговування працівників на підприємстві, можливості медичного обслуговування, умови й розміри надання матеріальної допомоги на оздоровлення та ін., діяльність з організації культурно-просвітницької роботи тощо.

8. Гарантії діяльності профспілкової організації. Розділ присвячений положенням щодо створення умов діяльності профспілкової організації на підприємстві, а також гарантіям для працівників – членів виборних профспілкових органів, не звільнених від своєї основної роботи.

9. Додаткові гарантії для працівників – членів профспілки. За наявності зазначеного розділу у колективному договорі у ньому можуть встановлюватися додаткові пільги та гарантії для працівників, які входять до профспілкової організації, що діє на підприємстві.

10. Заключні положення – містять строк дії колективного договору, порядок внесення змін і доповнень, здійснення контролю за його виконанням, періодичність звітування сторін про виконання положень колективного договору, відповідальність за невиконання зобов'язань, відповідальність посадових осіб, винних у порушенні (невиконанні) умов колективного договору.

Навести вичерпний перелік питань, які можуть міститися у колективному договорі конкретного підприємства, неможливо через велику кількість і різноманітність таких умов, що зумовлені як специфікою діяльності конкретного закладу, так і джерелами його фінансування, рівнем підготовки сторін до ведення колективних переговорів, позиції власника, наявності та змісту відповідної галузевої, територіальної угод.

Як зазначалося вище, сторони можуть включити до колективного договору додаткові, порівняно із законодавством, пільги та гарантії для працівників.

Невід'ємною частиною колективного договору закладу охорони здоров'я є також його додатки.

До них, як правило, належать:

- положення про преміювання, надання матеріальної допомоги;
- переліки структурних підрозділів, професій і посад із зазначенням конкретних умов праці, її оплати, тривалості робочого часу, відпочинку тощо, схеми тарифних розрядів та посадових окладів (у разі застосування на підприємстві тарифної системи оплати праці);

– умови, за яких здійснюється суміщення професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, робота у вечірній та нічний час;

– комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам;

– план заходів, спрямованих на зменшення захворюваності і травматизму, перелік професій і посад працівників, яким безоплатно видається спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту;

– перелік професій та посад працівників, яким безоплатно видаються мийні, змиваючі та знешкоджуючі засоби;

– перелік професій і посад працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, яким безоплатно надається молоко або інші рівноцінні харчові продукти;

– перелік професій і посад працівників, яким у зв'язку із шкідливими умовами праці надаються оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення;

– перелік працівників підприємства, що працюють у холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, яким надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку (за наявності у штаті підприємства відповідних посад);

– перелік робіт, посад та професій працівників, які підлягають періодичним медичним оглядам;

– положення про порядок здійснення видатків на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу;

– перелік осіб відповідальних за виконання положень колективного договору.

Наведений перелік додатків є орієнтовним та може змінюватися під час ведення колективних переговорів.

## ЗМІСТ

Як уже зазначалося вище, сторони вільні у формуванні тексту майбутнього колективного договору.

Проте більшість укладених колективних договорів здебільшого відтворюють норми чинного трудового законодавства без урахування положень чинних галузевої, територіальних та Генеральної угод, які можуть містити більш високий рівень гарантій та компенсацій для найманих працівників та є обов'язковими для включення до колективних договорів.

Натомість законодавством передбачено перелік гарантій для

працівників, які в обов'язковому порядку мають регламентуватися саме у колективному договорі:

- порядок організації для працівників професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації (чч. 3, 5 ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення»);

- показники (критерії) масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків (ч. 2 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»);

- форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами (ч. 2 ст. 97 КЗпП України, ч. 1 ст. 15 Закону про оплату праці, ч. 6 ст. 21 Закону про профспілки (як правило, регулюється додатками до колективного договору: положенням про оплату праці, про преміювання, грошові винагороди, матеріальну допомогу тощо);

- розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ч. 2 ст. 105 КЗпП України);

- строки виплати заробітної плати, розмір заробітної плати за першу половину місяця (чч. 1, 3 ст. 105 КЗпП України, ч. 3 ст. 24 Закону про оплату праці);

- план заходів щодо охорони праці (додаток до колективного договору) (ст. 161 КЗпП України);

- порядок використання коштів та матеріалів на заходи з охорони праці (ст. 162 КЗпП України);

- питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць у гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації (ст. 200 КЗпП України);

- порядок надання приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною (ч. 2 ст. 249 КЗпП України, ч. 2 ст. 42 Закону про профспілки);

- порядок утримання та перерахування на рахунок професійної спілки членських профспілкових внесків (ч. 3 ст. 249 КЗпП України, ч. 3 ст. 42 Закону про профспілки);

- умови надання членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, вільного від роботи часу 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 (ч. 6 ст. 252 КЗпП України, ч. 1 ст. 41 Закону про профспілки);

- встановлення розмірів ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад (ч. 1 ст. 18 Закону про оплату праці);

- конкретних розмір коштів, які відраховуються первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу (ст. 44 Закону про профспілки);

- у разі роз'їзного характеру роботи працівників умови виплати грошової компенсації на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів (ч. 2 ст. 7 Закону України «Про охорону праці»);

- порядок забезпечення за рахунок роботодавця придбання, комплектування, видачу працівникам та утримання засобів індивідуального захисту, граничний строк використання засобів індивідуального захисту залежно від їх зношеності (ч. 2 ст. 8 Закону України «Про охорону праці», абз. 5 п. 9 розділу II Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 № 1804);

- умови компенсації роботодавцем усіх витрат працівника на придбання спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти (ч. 3 ст. 8 Закону України «Про охорону праці», пункт 7 розділу III Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 № 1804);

- перелік комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам (абз. третій ч. 2 ст. 13, ст. 20 Закону України «Про охорону праці»);

- розмір (обсяг) і джерела фінансування витрат на охорону праці, перелік заходів та засобів з охорони праці (ч. 4 ст. 19, ст. 20 Закону України «Про охорону праці», Перелік заходів та засобів з охорони праці, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994);

- строк, на який уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці звільняються від роботи для виконання обов'язків з питань охорони праці (навчання, перевірки на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці, внесення обов'язкових для розгляду роботодавцем пропозицій про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці) (чч. 1, 2 ст. 42 Закону України «Про охорону праці»);

– порядок звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності уповноважених найманими працівниками осіб у зв'язку з виконанням ними обов'язків з питань охорони праці (ч. 3 ст. 42 Закону України «Про охорону праці»);

– конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів (ч. 2 ст. 7 Закону України «Про відпустки», постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці», п. 4 Порядку застосування Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.98 № 16);

– конкретна тривалість та перелік категорій працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, яким надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України (ч. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки»);

– конкретна тривалість та список посад, робіт та професій працівникам з ненормованим робочим днем, яким надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці тривалістю до 7 календарних днів (ч. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки»);

– тривалість роботи в нічний час (положення щодо зрівняння тривалості роботи в нічний час з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах за шестиденним робочим тижнем з одним вихідним днем) (ч. 2 ст. 54 КЗпП України);

– встановлення конкретної тривалості робочого часу з урахуванням галузевих норм (наказ МОЗ України від 25.05.2006 № 319; ст. 50 КЗпП України);

– встановлення п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня (ч. 3 ст. 52 КЗпП України);

– запровадження поділу робочого дня на частини, встановлення підсумованого обліку робочого часу (стст. 60, 61 КЗпП України);

– перелік робіт, де за умовами виробництва перерву встановити не можна, порядок і місце приймання їжі упродовж робочого часу (ст. 66 КЗпП України);

- встановлення вихідних днів на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях (ст. 69 КЗпП України);
- компенсація за зношування інструментів, належних працівникам (ст. 125 КЗпП України) (за наявності);
- строки проведення атестації робочих місць за умовами праці (п. 4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442);
- перелік професійних і кваліфікаційних конкурсів, спортивних змагань та тренувань чи заходів, які можуть проводитися з дозволу або з ініціативи роботодавця на території підприємства в неробочий час (підп. 13 п. 52 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337);
- перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (додаток 3 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14 травня 2019 року);
- перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня (п. 9 Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 23.03.2001 № 122);
- конкретний перелік посад працівників, яким посадові оклади (тарифні ставки) підвищуються у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці (підп. 12 п. 2.4.5. Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519);
- перелік посад працівників (зокрема, молодших медичних сестер), які використовують у роботі дезінфікувальні засоби, а також зайнятих прибиранням туалетів, яким установлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу без проведення атестації робочого місця (пункт 3.4.7 розділу 3 Умов);
- перелік посад та підрозділів, за роботу в яких проводяться доплати за роботу в нічний час (абз. 2 підп. 3.2.2 п. 3.2. Умов);
- конкретний розмір доплати працівникам за відпрацьований час у робочий день з розподілом зміни на частини (підп. 3.4.1. п. 3.4. Умов);
- встановлення ненормованого робочого дня для водіїв легкових та санітарних автомобілів, автомобілів швидкої медичної допомоги (підп. 3.4.4. п. 3.4. Умов);



– перелік посад працівників, яким з урахуванням конкретних умов праці в цьому закладі, структурному підрозділі на цій посаді посадовий оклад (тарифна ставка) підвищується на 60 відсотків (п. 2 примітки до додатку 4 «Перелік закладів та їх підрозділів, а також посад, робота в яких дає право на підвищення посадових окладів на 60 відсотків» Умов);

– положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків (ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);

– порядок підвищення заробітної плати працівникам у зв'язку із зростанням рівня інфляції (пункт 5 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078);

– перелік заходів щодо організації системи надання медичної допомоги працівникам охорони здоров'я (наказ МОЗ України від 30.03.1998 № 78, п. 5.1.4. Галузевої угоди між Міністерством охорони здоров'я України та ЦК профспілки працівників охорони здоров'я України на 2007–2011 роки (норми якої продовжують діяти на підставі ч. 3. ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» до укладення нової угоди). При цьому положення поширюються і на КНП, оскільки останні є правонаступниками всіх прав та обов'язків реорганізованих ЗОЗ – бюджетних установ як таких, що перебували у сфері дії сторін (МОЗ України), які підписали угоду (на час її підписання);

– розмір вихідної допомоги, що виплачується працівнику у разі його звільнення внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору, а також у разі якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань, але не менше тримісячного заробітку (ст. 44 КЗпП України, ч. 4 ст. 6 Закону України «Про охорону праці»);

– положення територіальних угод, що є обов'язковими для підприємств, установ і організацій, розташованих у межах відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

## **ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

З метою належного забезпечення умов діяльності профспілкових організацій під час ведення колективних переговорів доцільно домагатися фіксації у колективних договорах таких зобов'язань роботодавця:

– щомісяця не пізніше дня виплати заробітної плати перераховувати на рахунок первинної профспілкової організації, згідно з колективним договором

або укладеним договором про безготівкове утримання й перерахування профспілкових внесків, утримані із заробітної плати працівників членські профспілкові внески;

– надавати профспілковому комітету для здійснення ним статутної діяльності майно в користування (крім майна, яке передається у користування профспілкової організації безоплатно відповідно до положень Закону про профспілки) за плату, що не перевищує 10 відсотків прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого на 1 січня поточного року;

– перераховувати профспілковому комітету первинної профспілкової організації (щомісяця упродовж кожного календарного року дії колективного договору) кошти на культурно-масову, фізкультурну, оздоровчу та спортивну роботу з огляду на фінансові можливості підприємства, але не менш 0,3 відсотків від фонду оплати праці (з віднесенням цих сум на валові витрати);

– надавати, відповідно до колективного договору, за узгодженням з роботодавцем членам виборних профспілкових органів, а також членам організованих при профспілкових комітетах комісій і інспекцій, не звільненим від своєї основної роботи, час зі збереженням їх середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, роботи у виборних профспілкових органах, виконання цивільних обов'язків в інтересах трудового колективу;

– на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця;

– надавати представникам профспілкового комітету первинної профспілкової організації та вищих органів відповідної профспілки право вільного входу на територію підприємства;

– надавати профспілковому комітету первинної профспілкової організації, що діє на відповідному підприємстві, безкоштовно за його запитом відповідно до колективного договору:

1) у п'ятиденний строк від дня одержання запиту – квартальну та річну фінансову звітність підприємства, фінансовий план;

2) у семиденний строк від дня одержання запиту – інформацію за показниками виробничо-економічної діяльності підприємства, умовами праці, оплати праці й зайнятості працівників підприємства, а також прогнозованими і виконуваними заходами із соціально-економічного розвитку підприємства;

3) не пізніше ніж за три місяці до намічуваних звільнень з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації – інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації

з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

## **ДЛЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

Відповідно до статті 9 Закону про колективні договори положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в колективному договорі. Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, доки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність упродовж строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається упродовж строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє упродовж усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається з ініціативи однієї із сторін у тримісячний термін після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Роботодавець зобов'язаний до початку роботи ознайомити працівника з колективним договором (стаття 29 КЗпП України).

## **КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ**

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що його уклали, чи уповноваженими ними

представниками. У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

Сторони, що підписали колективний договір, щорічно у строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.

У разі порушення роботодавцем умов колективного договору профспілкова організація має право направляти йому подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілкова організація має право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду.

## **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН**

Відповідно до Закону про колективні договори щодо осіб, які представляють роботодавця чи профспілкову організацію й ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, або навмисно порушили визначений законодавством строк, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На осіб, які представляють роботодавця чи профспілкову організацію і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілкової організації роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору.

Особи, які представляють роботодавця чи профспілкову організацію або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів, і здійснення контролю за виконанням колективного договору, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають накладенню штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди або відповідних комісій.

Також Кодексом України про адміністративні правопорушення передбачено адміністративну відповідальність за порушення вимог законодавства щодо укладання колективного договору та виконання його умов, зокрема:

- ухилення від участі в переговорах щодо укладання, зміни чи доповнення колективного договору (ст. 41<sup>1</sup> КУпАП);
- порушення чи невиконання колективного договору, угоди (ст. 41<sup>2</sup> КУпАП);
- ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ст. 41<sup>3</sup> КУпАП).

Протоколи про правопорушення мають право скласти уповноважені посадові особи Державної служби України з питань праці (ст. 41<sup>1</sup>–41<sup>3</sup> КУпАП).

У разі порушення чи невиконання роботодавцем умов колективного договору сторона, права якої порушено, має право звернутися з обґрунтованим письмовим поданням (з додаванням належним способом засвідчених копій колективного договору та документів, які підтверджують факт невиконання його положень) до Держпраці, яка реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці»).

На підставі такого звернення Держпраці здійснює інспекційне відвідування з метою виявлення порушень законодавства та вжиття заходів реагування, за результатами якого посадовими особами Держпраці можуть видаватися обов'язкові для виконання приписи про усунення порушень, а також складатися протоколи про адміністративні правопорушення, передбачені КУпАП.

**Відділ правового захисту Профспілки.  
(інформація станом на 01.07.2021)**



*Указ*  
*Президента України*

**Про заходи щодо підвищення  
конкурентоспроможності закладів охорони  
здоров'я та забезпечення додаткових гарантій для  
медичних працівників**

З метою подальшого розвитку системи охорони здоров'я, підвищення конкурентоспроможності закладів охорони здоров'я та впровадження реальних інструментів щодо покращення управлінської діяльності у таких закладах, створення умов для ефективного використання фінансових, матеріально-технічних та кадрових ресурсів, розвитку медичного самоврядування, посилення ролі професійних спілок у питаннях захисту трудових прав медичних працівників **п о с т а н о в л я ю** :

1. Кабінету Міністрів України:

1) опрацювати під час підготовки проекту закону про Державний бюджет України на 2022 рік питання щодо:

підвищення заробітних плат у сфері охорони здоров'я для лікарів до розміру не менше ніж 20000 гривень на місяць, для середнього медичного персоналу - не менше ніж 13500 гривень на місяць та врахування зазначених розмірів під час розрахунку тарифів за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення на 2022 рік, укладення договорів про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, колективних договорів та угод у сфері охорони здоров'я, фінансування утримання закладів охорони здоров'я;

забезпечення реконструкції та оснащення сучасним діагностичним обладнанням закладів охорони здоров'я, віднесених до переліку опорних, та

інших закладів охорони здоров'я відповідно до затверджених планів розвитку спроможної мережі госпітальних округів;

2) розробити механізми для забезпечення можливості ефективного застосування державно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я;

3) розробити з урахуванням кращих міжнародних практик та затвердити у тримісячний строк концепцію розвитку медичного самоврядування як ефективної системи здійснення професійної діяльності, захисту прав та інтересів медичних працівників;

4) опрацювати питання щодо удосконалення підходів з визначення умов оплати праці медичних працівників, зокрема щодо забезпечення розрахунку справедливого співвідношення між заробітними платами медичного персоналу та керівного складу закладів охорони здоров'я;

5) ужити заходів щодо недопущення виникнення заборгованості із заробітної плати медичним працівникам, у тому числі у закладах охорони здоров'я, які уклали договір про медичне обслуговування населення;

6) розробити механізми посилення контролю та відповідальності за дотримання прав та гарантій медичних працівників, нормативів їх навантаження, забезпечення належних і безпечних умов праці;

7) ужити заходів щодо забезпечення єдиних підходів до надання третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги через систему державних фінансових гарантій медичного обслуговування населення;

8) ужити заходів щодо вдосконалення колективно-договірного регулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів медичних працівників в умовах упровадження ефективних форм господарювання у сфері охорони здоров'я на всіх рівнях соціального діалогу з метою визначення гарантій для медичних працівників, зокрема стосовно оплати праці, режиму роботи, часу відпочинку, безпечних умов праці, соціального захисту.

2. Обласним, Київській міській державним адміністраціям ужити в установленому порядку заходів щодо:

1) сприяння укладенню та виконанню колективних договорів та територіальних угод у сфері охорони здоров'я, узгодженню взаємних зобов'язань сторін колективних договорів, угод щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема права на належну оплату праці;

2) забезпечення цифровізації процесів повідомної реєстрації колективних

договорів, їх обліку та аналізу;

3) затвердження плану розвитку спроможної мережі госпітальних округів;

4) сприяння розвитку профспілкового представництва інтересів та прав працівників у кожному закладі охорони здоров'я.

3. Рекомендувати органам місцевого самоврядування для забезпечення функціонування комунальних закладів охорони здоров'я:

1) розробити критерії матеріального стимулювання керівників комунальних закладів охорони здоров'я залежно від результатів діяльності закладу;

2) ужити заходів для утворення спостережних/опікунських рад у закладах охорони здоров'я із залученням до їх складу депутатів місцевих рад, представників громадськості з метою забезпечення ефективного самоврядування та прозорого управління діяльністю таких закладів;

3) забезпечити укладення та виконання колективних договорів у комунальних закладах охорони здоров'я з метою визначення гарантій для медичних працівників, зокрема стосовно оплати праці з урахуванням результатів роботи працівників, режиму роботи, часу відпочинку, безпечних умов праці, соціального захисту;

4) ужити заходів щодо недопущення виникнення заборгованості із заробітної плати медичним працівникам комунальних закладів охорони здоров'я, у тому числі тих, які уклали договори про медичне обслуговування населення.

4. Цей Указ набирає чинності з дня його опублікування.

**Президент України**

**В.ЗЕЛЕНСЬКИЙ**

**м. Київ  
18 червня 2021 року  
№ 261/2021**



## **Рекомендації**

### **щодо основних завдань колективно-договірної роботи на 2021 рік**

(схвалено постановою Президії ФПУ «Про основні завдання колективно-договірної роботи на 2021 рік» від 24.09.2020 року №П-25-5)

#### **I. З питань розвитку економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць**

1. Передбачення участі представників виборного органу первинної профспілкової організації, відповідних вищестоящих організацій профспілки у прийнятті рішень з питань економічного та соціального розвитку підприємства, в т.ч. під час зміни форми власності та/або відновлення платоспроможності (зокрема, формування та виконання фінансових планів, дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників, конкурсних комісіях на зайняття посади керівника юридичної особи, яка перебуває у державній, комунальній власності тощо).

У разі виникнення заборгованості по заробітній платі питання формування, розподілу і використання коштів на забезпечення її своєчасної виплати вирішуються тільки спільно з профспілковими комітетами.

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

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

- скоротити адміністративно-управлінські витрати;
- залучати працівників інших підприємств на умовах цивільно-правових договорів тільки після попередніх консультацій з профспілковими комітетами;
- використовувати природне зменшення чисельності працюючих (звільнення за власним бажанням, вихід на пенсію тощо);
- розробляти та впроваджувати заходи щодо додаткового матеріального стимулювання та заохочення працівників на звільнення за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію;
- за наявності вакансій надавати переважне право на переведення на

них вивільнюваних працівників за наявності у них відповідної спеціальності та кваліфікації, в т.ч. у разі виникнення нових вакансій під розпис ознайомлювати працівників, попереджених про скорочення, про їх наявність;

- забезпечити з дотриманням кваліфікаційних вимог та за бажанням працівника його перенавчання на нову професію. Забезпечити щоденне інформування колективів про появу вакансій. В разі намічуваного скорочення вводити обмеження прийому на роботу нових працівників;

- виконувати власними силами обсяг робіт, що виконуються сторонніми організаціями, за умов економічної доцільності;

- обмежувати надурочні роботи (суміщення професій);

- не допускати укладення строкових трудових договорів (контрактів) у випадках, коли робота носить постійний характер. Не допускати примусу працівників, що претендують на укладання трудового договору до написання заяв на строковий трудовий договір (контракт), замість застосування механізму випробувального терміну;

- за можливості відмовлятися від виконання роботи за сумісництвом, прийому працівників на тимчасову роботу тощо.

#### 4. Передбачення:

- обсягів професійного навчання працівників та загальні витрати на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства у цій сфері, що дає можливість підвищувати їх професійний рівень та передбачити строки та розміри витрат на професійну підготовку/перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників;

- професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення;

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

- недопущення дискримінації працівників за віком у забезпеченні доступу до участі у навчальних проектах, програмах, спрямованих на підвищення кваліфікації, а також в інших заходах у галузі професійної підготовки і перепідготовки;

- забезпечення тендерної рівності при комплектуванні кадрами з наданням переваги (при рівній кваліфікації та професійних знань) особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс, із урахуванням специфіки робочих місць на підприємстві (в галузі);

- створення умов для збереження здоров'я і тривалої працездатності працюючих незалежно від віку і сприяння створенню робочих місць зі спеціальними умовами праці, що відповідають потребам працівників старшого віку;

- створення механізму спільного фінансування (за участю Державної

служби зайнятості, роботодавця та самого працівника) навчання і підвищення кваліфікації для працівників старшого віку з низькою кваліфікацією;

- укладення договорів із закладами освіти про підготовку необхідних кадрів та забезпечення проведення професійного навчання молоді на виробництві;
- організації наставництва на виробництві та залучення працівників старшого віку до нього, запровадження програм підготовки до виходу на пенсію та патронажу колишніх співробітників після їх виходу на пенсію.

5. Створення умов праці для осіб з інвалідністю з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, забезпечення інших соціально-економічних гарантій, передбачених законодавством.

6. Недопущення використання на підприємстві нелегальної праці без укладення офіційних трудових договорів, підміни трудових договорів цивільно-правовими та іншими угодами, виплати заробітної плати в обхід порядку, встановленого законодавством та колективним договором.

Передбачення положень щодо невикористання аутсорсингу (залучення до виконання робіт сторонніх працівників, які не входять до штату підприємства), а у разі його наявності вимагати від роботодавців:

- попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації;
- економічного обґрунтування необхідності застосування аутсорсингу;
- повернення працівників, які виконують роботи у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також роботи за основними професіями технологічного процесу основного виробництва, на основне підприємство;
- забезпечення рівних умов праці для штатних та залучених працівників.

7. Забезпечення підвищення рівня матеріального забезпечення осіб, які вивільняються, залежно від стажу роботи на час звільнення, а також запровадження додаткових компенсацій при звільненні у зв'язку із скороченням.

Роботодавцю інформувати протягом року звільнених працівників про появу вакансій за аналогічними професіями, спеціальностями, або повернення раніше скорочених посад, та за їх згодою першочергово працевлаштовувати їх (поворотне прийняття на роботу).

8. Вживати заходів з недопущення реорганізації підприємств без завчасного інформування профспілки, що дозволить вирішувати питання, пов'язані із соціальним захистом працівників підприємств, які підлягають вивільненню.

9. Передбачення:

- проведення попередніх консультацій з первинними профспілковими організаціями не пізніше, ніж за 3 місяці у випадку прийняття рішення щодо змін в організації виробництва і праці, які можуть привести до скорочення чисельності працівників або виведення працівників, які не задіяні в технологічних процесах основного виробництва, поза штат у зв'язку з

передачею допоміжних функцій стороннім організаціям та/або залучення праці інших працівників;

- надання первинним профспілковим організаціям економічного обґрунтування таких рішень, плану заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються, одночасно з повідомленням про ініціювання попередніх консультацій;

- участі виборного органу первинної профспілкової організації у роботі нарад, селекторних засідань, наглядових рад, які проводяться роботодавцем з питань економічного та соціального розвитку підприємства, дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників.

## II. З питань оплати праці

### 1. Передбачення:

- щорічного зростання середньомісячної заробітної плати в галузі (на території), на підприємстві (установі, організації) темпами вищими за рівень інфляції з метою досягнення у 2021 році рівня середньої заробітної плати в Україні принаймні 50 відсотків середнього рівня оплати праці чотирьох країн Східної Європи, в яких найбільше використовується праця українців (Польща, Угорщина, Чехія, Литва);

- перевищення щорічними темпами зростання середньої заробітної плати прогнозних показників зростання реальної заробітної плати на підприємствах, організаціях небюджетної сфери незалежно від форми власності;

- термінів виплати заробітної плати (відповідно до ст. 24 Закону України «Про оплату праці») та контролю за їх виконанням. Виплачувати заробітну плату в першочерговому порядку перед іншими платежами. Вважати факт затримки заробітної плати порушенням умов колективного договору незалежно від причин. Встановлювати право працівника не виходити на роботу у разі заборгованості понад місяць із збереженням середнього заробітку аж до погашення заборгованості;

- зобов'язання роботодавця щодо надання працівникам 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 (зокрема, у друкованому, письмовому, електронному вигляді тощо);

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

- затвердження переліку і розмірів доплат, надбавок, інших виплат (не нижче ніж визначені у Генеральній (додаток 3), галузевих (міжгалузевих) та територіальних угодах);

- умов оплати часу простою, зокрема в умовах запровадження карантинних заходів;

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

- порядку та розмірів компенсації працівникам вартості житлово-комунальних послуг, послуг зв'язку, обслуговування та експлуатації власного обладнання, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків дистанційно.

2. Визначення розміру фонду оплати праці та умов його формування на підприємствах за участі профспілкових організацій.

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

4. Встановлення:

- розміру тарифної ставки робітника I розряду відповідною галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою та на їх основі колективним договором;

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

- розміру ставок (окладів);

- міжпосадових, міжрозрядних співвідношень;

- строків і умов їх підвищення.

5. Недопущення утворення заборгованості із заробітної плати, а у разі її виникнення:

- вживати оперативні заходи щодо її погашення;

- визначати умови та порядок виплати додаткової, до встановленої законодавством, компенсації у разі несвоєчасної або неповної виплати заробітної плати працівникам;

- передбачати конкретні заходи для погашення заборгованості з виплати заробітної плати, що утворилася на момент укладення колективного договору (угоди);

- передбачати обов'язкове погодження з профспілковою організацією графіків погашення заборгованості з виплати заробітної плати.

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

Передбачення коригування встановлених доплат, надбавок, винагород, премій тощо, гарантійних та компенсаційних виплат у разі зміни чинного законодавства у сфері оплати праці з метою недопущення зниження рівня заробітної плати працівників.

Застосовування у юридичних осіб державної та комунальної форми власності, що втратили статус бюджетних установ, умови оплати праці працівників бюджетної сфери, як мінімальні гарантії в оплаті праці.

7. Забезпечення коригування середньої заробітної плати у випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві, в установі, організації відповідно до законодавства, а також за рішеннями у колективному договорі, як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток (включаючи премії та інші виплати, що враховуються при його обчисленні), за проміжок часу до їх підвищення, на коефіцієнт підвищення.

8. Передбачення підвищеного, порівняно з визначеним законодавством, розміру доходу, що підлягає індексації, та/або зниження порогу індексації.

9. Забезпечення участі представників профспілок у роботі з розпорядниками бюджетних коштів щодо підготовки пропозицій до проекту закону про Державний бюджет України на відповідний рік та/або внесення змін до нього, зокрема щодо обсягів фінансування галузей та розмірів видатків на оплату праці.

10. Забезпечення участі представників профспілок на територіальному рівні в опрацюванні проектів місцевих бюджетів у частині фінансового забезпечення працівників бюджетної сфери соціальними гарантіями, визначеними законами та іншими нормативно-правовими актами, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами.

11. Проведення переговорів та обов'язкового погодження з профспілкою в разі підготовки роботодавцями пропозицій щодо зміни існуючої на підприємстві системи оплати праці. У разі застосування на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової тощо встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду, визначеної Генеральною, галузевою (міжгалузевою) та територіальними угодами. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку залучати представників профспілок.

12. Забезпечення взаємодії з органами виконавчої влади, органами державного нагляду, органами місцевого самоврядування з питань реалізації права працівників на повну та своєчасну оплату праці.

13. Здійснення громадського контролю за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях вимог законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

### III. З питань умов та охорони праці

1. Забезпечення дотримання гарантій прав працівників на охорону праці, отримання пільг та компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, в обсягах, не менш ніж передбачено законодавством, та встановлення (по можливості) додаткових умов і виплат за рахунок роботодавця.

2. Безоплатне забезпечення працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою та інші пільги і компенсації, в обсягах не менш ніж передбачено законодавством та встановлення (по можливості) додаткових умов і виплат за рахунок роботодавця.

3. Безоплатне забезпечення працівників необхідними засобами захисту та заходами від можливого перегріву (в теплий період року) і переохолодження (у холодний період року), передбачивши, зокрема, системи місцевого кондиціонування повітря, повітряне душирування, приміщення для відпочинку або обігріву, спецодяг та інші засоби захисту, регламентацію часу роботи і відпочинку, видачу фасованої питної води працівникам, які виконують роботу на відкритих ділянках просто неба у теплу пору року, якщо температура повітря перевищує +30 С для робіт, які відносяться до легких, і при температурі +28 С для робіт, які відносяться до важких тощо.

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

У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

Створювати комісію на паритетних засадах спільно з профспілкою для контролю якості та відповідності вимогам технічного регламенту засобів індивідуального захисту, які надходять на підприємство, щодо безпеки та стандартів.

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

6. 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, визначення необхідних обсягів та джерел їх фінансування, але не менш ніж 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік, забезпечення громадського контролю за їх своєчасним виконанням та фінансуванням у повному обсязі.

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.

Забезпечення фінансування витрат на охорону праці та віднесення відповідних витрат на витрати підприємства здійснюється з урахуванням Переліку заходів та засобів з охорони праці, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 27.07.2003 № 994 (зі змінами).

7. Забезпечення роботодавцем фінансування, організації та проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і 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, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року, а також для працівників віком 55+.

За рахунок коштів підприємства забезпечити компенсування витрат вартості проходження профілактичного наркологічного і психіатричного огляду для працівників за місцем їх проживання та тих, що проживають за межами міста, де розміщене підприємство.

8. Впровадження системи добровільного медичного страхування працівників та забезпечення дольової участі роботодавця (власника) у його фінансуванні.

Для раннього та своєчасного виявлення онкологічних захворювань за кошти підприємств передбачити впровадження скринінгового медичного обстеження працюючих жінок, а також чоловіків з відповідної (визначеної) групи ризику та віку 55+.

9. За результатами періодичних медичних оглядів забезпечення роботодавцем проведення необхідного лікування певних працівників у медичних закладах, здійснення повної або часткової оплати медичних послуг, що надаються працівникам за медичними показаннями у лікувальних закладах (за наявності відповідних підтверджувальних документів така допомога відповідно до пп. 165.1.19 Податкового кодексу звільняється від оподаткування).

Організація та оснащення медико-оздоровчих пунктів, які мають бути розміщені на території підприємств, визначення щорічного мінімального обсягу коштів, що виділяються роботодавцем для забезпечення їх утримання.

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

11. Забезпечення роботодавцем своєчасного якісного проведення атестації робочих місць за умовами праці не менше одного разу на 5 років, обов'язкового залучення до її проведення представників профспілок та ознайомлення робітників з результатами атестації.

Результати атестації використовувати при встановленні пенсій за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок підприємств та



організацій, обґрунтуванні пропозицій щодо внесення змін і доповнень до Списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення.

12. Забезпечення розробки та реалізації заходів щодо поліпшення умов праці, усунення дії шкідливих факторів на робочих місцях, оздоровлення працюючих, зокрема за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

13. Проведення позачергової атестації робочих місць за умовами праці у разі істотних змін умов чи характеру праці з ініціативи роботодавця, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу.

14. Забезпечення за рахунок роботодавця проходження працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктажів, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії, спеціального навчання і перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

15. Передбачення заходів стосовно:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- забезпечити виконання вимог законодавства щодо запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (Covid-19) та додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з її поширенням;

- забезпечити розроблення спільно з профспілками плану захисту від поширення коронавірусу або інших інфекційних захворювань відповідно до специфіки підприємства, установи або організації та його виконання, ознайомити з ним всіх працівників, відповісти на запитання, роздати флаєри тощо (збірник постерів за рекомендаціями ВООЗ та МОЗ на їх офіційних сайтах)';

- щоденно інформувати працівників про поширення коронавірусу (офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я України (<https://moz.gov.ua/koronavirus-2019-ncov>) або Центру громадського здоров'я (<https://www.phc.org.ua/>);

- забезпечити 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.

16. Застосовування до працівників заохочень (економічного стимулювання) за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці, спільно з профспілкою розробити відповідний порядок, види заохочень та механізм їх застосування.

17. Забезпечення права працівників або їх представників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці і виробничого середовища на підприємстві, а також контролю за додержанням роботодавцями законодавства про охорону праці.

18. Передбачити в колективних договорах життя антикризових заходів при організації безпечно виробничого процесу під час виникнення форс-мажорних обставин, епідемій, в т.ч. епідемії ВІЛ/СНІДу та туберкульозу, вірусів, введення режиму надзвичайних ситуацій, карантину тощо, з метою запобігання поширенню епідемій, вірусів у виробничому середовищі і їх подолання та оперативного інформування працівників щодо можливих негативних наслідків, забезпечити створення належних санітарно-епідеміологічних умов на підприємствах і в організаціях.

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

1. 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 та 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.

2. Створення роботодавцем умов для здійснення безперешкодного контролю представників профспілки за використанням коштів, призначених на профілактичні заходи з охорони праці, надання відповідних пільг та компенсацій, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту тощо.

3. Забезпечення роботодавцем інформування працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та Фонд соціального страхування України про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань, а також про заходи, вжиті для їх усунення та забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

4. 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.

Розгляд не рідше одного разу на півріччя на засіданні профспілкового комітету питання щодо стану дотримання законодавства про працю та охорону праці на підприємстві, в установі, організації.

5. Надання членам виборних профспілкових органів, представникам профспілки з питань охорони праці, не звільненим від виконання виробничих обов'язків, громадським інспекторам з охорони праці час, передбачений у колективному договорі, для виконання профспілкової роботи і участі в консультаціях та переговорах, перевірках стану безпеки, умов праці, розслідуванні нещасних випадків із збереженням середньої заробітної плати.

6. Передбачення участі роботодавця у фінансуванні діяльності профспілкової інспекції праці, а також витрат на навчання представників профспілки з питань охорони праці (громадських інспекторів з питань охорони праці, членів комісії з охорони праці профспілкового комітету, членів

комісії з охорони праці підприємства). Навчання проводити з відривом від виробництва відповідно до законодавства.

Здійснювати фінансування придбання спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту для технічних інспекторів праці, голів профкомів, представників профспілки з питань охорони праці, які здійснюють громадський контроль на робочих місцях у виробничих приміщеннях, де вимагається обов'язкове носіння спецодягу, і не є штатними працівниками підприємств, за спільним рішенням.

7. Вдосконалення механізмів взаємодії зі сторонами соціального діалогу та впливу профспілок на прийняття рішень роботодавцями з питань безпеки життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності.

8. Забезпечення співпраці профспілок з територіальними органами Держпраці України щодо проведення спільних перевірок, аналізу стану дотримання законодавства про охорону праці, реагування на факти порушень відповідних нормативно-правових актів з охорони праці, інших спільних заходів.

#### V. З питань соціального захисту працюючих

##### 1. Передбачення:

- для окремих категорій працівників 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 чи організації до досягнення ними загальноустановленого пенсійного віку;

- зобов'язання роботодавця щодо своєчасного та повного фінансування коштів на відшкодування Пенсійному фонду України витрат на виплату та доставку пенсій особам, яким призначено пенсію на пільгових умовах за Списками № 1 і № 2.

2. Передбачення 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.

3. Сприяння працівникам в оформленні документів для призначення їм пенсії, зокрема визначення наказом роботодавця особи (як правило працівника кадрової служби) відповідальної за своєчасне попередження працівника про настання в нього права на пенсію, в т.ч. пільгову, підготовку та видачу працівнику необхідних документів, надання інформаційної допомоги для реєстрації працівників на порталі Пенсійного фонду України.

4. Передбачення заходів роботодавців, спрямованих на забезпечення збереження інформації про роботу працівників для призначення їм пенсії та сплачених страхових внесків.

5. Проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань соціального страхування та пенсійного забезпечення із залученням фахівців органів Пенсійного фонду, фондів соціального страхування та органів соціального захисту населення.

6. Підтримка, в т.ч. матеріальна (на оздоровлення, у разі смерті/ народження, одруження, на часткове покриття витрат на житло, зруйноване пожежею, стихією, на придбання шкільного одягу, взуття, підручників, комунальні послуги, санаторно-курортне лікування, медичне обстеження у лікарнях, часткова оплата ліків, ремонт житла, придбання палива тощо) працівників підприємств, а також їх сімей, зокрема:

- які мають статус ветеранів війни, ветеранів праці, афганців, учасників бойових дій, учасників ООС (АТО), постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторів аварії на ЧАЕС, внутрішньо переміщених осіб, багатодітних сімей;

- безпосередньо зайнятих на роботах із ліквідації епідемій (медичних та інших працівників);

- які втратили члена сім'ї внаслідок ООС (АТО) на сході України, професійного захворювання, зокрема на інфекційні (вірусні) хвороби;

- ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб.

7. Проведення консультацій з представниками профспілкових організацій з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства.

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

8. Встановлення розмірів соціальних гарантій, виплат та допомог з розрахунку фактичного розміру прожиткового мінімуму.

9. Розрахунок та застосування регіонального прожиткового мінімуму на рівні вищому, ніж визначений законодавчо (відповідно до ст. 2 Закону України «Про прожитковий мінімум»).

10. Розроблення та затвердження додатком до колективного 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;

- передбачення укладання прямих тристоронніх (підприємство, профспілкова організація, заклад) договорів з іншими оздоровчими дитячими закладами;

- створення умов для безпечного перебування дітей у оздоровчих дитячих закладах;

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

11. Проведення заходів щодо створення умов для здорового способу життя працівників підприємства:

- залучення їх до рухової активності з розробленням Положення, що є додатком до колективного договору, щодо порядку участі працівників підприємства, установи, організації у спортивних змаганнях, культурних заходах (порядок звільнення від роботи, оплата, безпека);

- 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;

- передбачення можливості безкоштовного зайняття спортом на цих місцях у неробочий час членів сімей працівників;

- 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.

12. Передбачення для підтримки молодих працівників у взаємних зобов'язаннях роботодавця та профспілкового комітету підприємства:

- організацію наставництва на виробництві для професійної адаптації та сприяння професійному розвитку молодих працівників, яких уперше прийнято на роботу, та здійснювати її силами роботодавця (з відповідною доплатою за наставництво);

- укладання договорів із закладами освіти про підготовку необхідних кадрів та забезпечення проведення професійного навчання молоді на виробництві;

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

#### VI. З питань діяльності профспілкової організації

Передбачення зобов'язань роботодавця:

- безоплатно та одночасно з виплатою заробітної плати перераховувати профспілковій організації утримані за заявами членів профспілки членські внески;

- відраховувати кошти первинній профспілковій організації на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі не менш ніж 0,3% фонду оплати праці працівників з одночасним визначенням періодичності таких перерахувань на рахунок первинної профспілкової організації, в тому числі за рахунок додаткових бюджетних асигнувань для організацій, що фінансуються з бюджету. Роботодавцю передбачати ці витрати у бюджетних запитах на затвердження кошторису;

- сприяти проведенню навчання членів профспілок на підприємстві,

в установі, організації (надання безоплатно приміщень, встановлення тривалості таких навчань не менше 1 години на місяць зі збереженням на цей час заробітної плати працівникам тощо), за клопотанням профспілки залучати спеціалістів підприємства для проведення занять;

- надавати безоплатно приміщення для роботи профспілкового комітету підприємства, установи, організації та для проведення зборів працівників підприємств з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною відповідно до норм статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

- конкретизувати умови надання приміщень окремих договорах, передбачати умови безкоштовного використання програмного забезпечення, комп'ютерної та множувальної техніки;

- надавати щорічну додаткову оплачувану відпустку (не менше 6 календарних днів за рахунок роботодавця) представникам профспілок для профспілкового навчання;

- 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;

- при здійсненні планових чи позапланових перевірок господарсько-фінансової діяльності підприємства з боку відповідних структур, яким надано такі повноваження, інформувати та залучати до перевірок голову профспілкового комітету підприємства;

- надавати представникам профспілкового комітету первинної профспілкової організації та вищих за статусом органів відповідної профспілки право вільного входу на територію підприємства;

- не перешкоджати створенню або діяльності профспілкової організації у суб'єктів господарювання, які надають послуги підприємствам.

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

Задекларувати відданість принципам рівності прав чоловіків і жінок на підприємстві, створення на ньому можливостей для забезпечення рівності жінок та чоловіків у трудових відносинах, керуючись наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56, та передбачити:

- комплектування кадрами (враховуючи фаховий рівень) з дотриманням, по можливості, тендерної рівності та принципу надання переваги особі (претенденту на вакансію) тієї статі, щодо якої існує дисбаланс;

- професійне навчання й просування працівників по службі з урахуванням їхніх ділових якостей;

- усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків та забезпечення

принципу рівної винагороди за рівноцінну працю, застосування відповідних систем оцінки роботи;

- забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків;
- захист материнства та батьківства, поєднання професійного та сімейного життя;

- графіки робочого часу, гнучкі до потреб працівників із сімейними обов'язками, зокрема з урахуванням необхідності догляду за дітьми на період запровадження заходів карантину, пов'язаного з поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19;

- організацію дитячих куточків, садків, дитячих кімнат, кімнат грудного вигодовування на підприємствах з широким застосуванням жіночої праці (де виникає актуальний запит);

- створення умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулись на роботу після довготривалої відпустки по догляду за дітьми; надання чоловікам на час пологів дружини додаткових оплачуваних днів відпустки тощо;

- проведення підприємствами (установами, організаціями) тендерного аудиту та за його результатами складання планів тендерної рівності;

- застосування для працівників у разі прийняття на роботу контрактної форми трудового договору лише у випадках, прямо передбачених законом.

#### VIII. З питань соціального діалогу

1. Забезпечення участі сторін соціального діалогу в заходах з розгляду соціально-економічних питань, які є предметом угод та колективних договорів.

2. Передбачення у колективних договорах зобов'язань роботодавця щодо:

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

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

- надання на запит профспілкового органу інформації щодо соціально-економічної і фінансово-господарської діяльності підприємства відповідно до законодавства.

3. Визначення спільних заходів за участю роботодавців, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування й профспілкових організацій щодо розгляду питань забезпечення соціально-економічних, трудових прав працівників.