

## **Угода**

**між виконавчим комітетом Слов'янської міської ради,**

**координаційною радою голів профспілкових**

**комітетів підприємств, організацій, установ міста та**

**міською організацією роботодавців «Співпраця»**

**на 2009-2010 роки**

## 1. Загальні положення

Дана угода укладена на тристоронній основі між виконавчим комітетом Слов'янської міської ради, координаційною радою голів профспілкових комітетів підприємств, організацій, установ та міською організацією роботодавців (далі – Сторонами) з метою створення на основі принципів соціального партнерства умов ефективного розвитку економіки, гідної праці і відпочинку працівників, підвищення якості рівня життя населення міста.

Сторони визнають угоду між виконавчим комітетом Слов'янської міської ради, координаційною радою голів профспілкових комітетів підприємств, організацій, установ та міською організацією роботодавців «Співпраця» (далі – Угода) як нормативно-правовий акт соціального діалогу, який визначає узгоджені норми діяльності Сторін щодо соціально-економічного розвитку міста, удосконалення соціально-трудових відносин для забезпечення продуктивної зайнятості, справедливої оцінки і оплати праці, охорони праці, соціального захисту та реалізації соціальних прав і гарантій працюючих та всього населення міста.

Положення Угоди розповсюджуються на підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, суб'єкти підприємницької діяльності. Її норми та зобов'язання є обов'язковими для виконання на території міст Слов'янська, Святогірська, Миколаївки (далі - Міста) та діють безпосередньо або через колективні договори. Сторони зобов'язуються надавати колективам, що розвивають принципи соціального діалогу, всебічне сприяння.

Угода враховує норми й положення Генеральної та Регіональної угод як мінімальні та включає положення, що перевищують ці норми з урахуванням особливостей Міста, що також є обов'язковими для підприємств, організацій, установ Міста при укладенні колективних договорів.

Основними критеріями діяльності Сторін Угоди є:

- зростання продуктивності праці, обсягів виробництва, зниження частки збиткових підприємств, створення умов для розвитку виробництва та підприємництва;
- зростання заробітної плати і її легалізація;
- забезпечення соціально-трудових і економічних прав та інтересів громадян, зміцнення соціальної сфери;
- підвищення рівня життя населення міста.

Угода не обмежує прав підприємств, організацій, установ міста встановлювати додаткові трудові, соціальні пільги та гарантії за рахунок власних коштів.

Керівники підприємств, організацій, установ міста незалежно від форм власності і господарювання, спільно з профспілковими комітетами, зобов'язані привести колективні договори у відповідність до чинної Угоди.

Зафіксовані в Угоді суми бюджетних коштів, що направляються на реалізацію намічених заходів, включаються до міського бюджету на 2009- 2010 роки.

Угода набирає чинності з дати її підписання і діє до укладення нової. У період дії Угоди сторони можуть за взаємною домовленістю вносити до неї зміни і доповнення.

При здійсненні структурної перебудови економіки міста, реорганізації Сторін, що підписали Угоду, повноваження та обов'язки щодо виконання норм Угоди переходять до правонаступника.

Сторони інформують населення міст через газету «Совет» та інші засоби масової інформації про укладення та виконання норм, положень і зобов'язань Угоди.

## РОЗДІЛ І.

### СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО ВИРОБНИЦТВА. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

#### 1. У сфері вітчизняного виробництва

##### Сторони домовилися:

**1.1.** Пріоритетними напрямками економічної політики міста вважати реалізацію заходів, спрямованих на пом'якшення соціальних та економічних наслідків кризи в реальному секторі економіки:

- забезпечення своєчасної виплати поточної заробітної плати, недопущення заборгованості з її виплати на економічно активних підприємствах;
- розширення бази оподаткування за рахунок легалізації доходів найманих працівників;
- забезпечення поліпшення ситуації на ринку праці за рахунок створення нових робочих місць, надання підтримки підприємницькій ініціативі суб'єктам господарювання;
- забезпечення мобілізації доходів до бюджетів усіх рівнів у запланованих обсягах і ефективного цільового використання бюджетних коштів, пошук та використання додаткових джерел наповнення бюджетів усіх рівнів;
- забезпечення своєчасної та у повному обсязі виплати пенсій, зменшення недоїмки по страхових внесках до Пенсійного фонду України;
- всебічна підтримка розвитку малого та середнього підприємництва;
- реалізація заходів, спрямованих на відновлення платоспроможності підприємств-боржників;
- підвищення якості та надання житлово-комунальних послуг, розвиток нових форм управління житловим фондом.

**1.2.** Сприяти зростанню обсягів виробництва продукції харчової промисловості, та підприємств по виробництву та розподілу енергоресурсів, поліпшенню фінансових показників роботи підприємств міста.

**1.3.** Сприяти активізації підприємницької діяльності, розвитку конкуренції, забезпеченню прав і можливостей всіх суб'єктів економічної діяльності.

**1.4.** Приймати участь в удосконаленні законодавчої та нормативно-правової бази щодо соціально-економічного розвитку Міст.

**1.5.** З метою запобігання виникненню трудових спорів, додержання прав працівників вносити пропозиції відповідним органам щодо недоцільності призначення арбітражними керуючими осіб, які проживають в інших областях України.

**1.6.** При створенні комісії з приватизації, реорганізації, санації і ліквідації суб'єктів господарювання керуватись діючим законодавством України з цих питань.

При створенні комісії з питань передачі об'єктів державної власності до комунальної власності керуватись ЗУ «Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності».

##### Зобов'язання органів місцевого самоврядування:

**1.7.** Проводити політику, спрямовану на проведення роботи щодо ліквідації збитковості підприємств з метою відновлення їх платоспроможності, запобігання банкрутству.

Вимагати від керівників комунальних підприємств розробки програм соціально-економічного розвитку підприємств, які повинні бути складовою частиною контрактів з керівниками цих підприємств.

**1.8.** З метою створення сприятливих умов для розвитку малого і середнього підприємництва:

- сприяти розвитку інфраструктури підтримки підприємництва.

– забезпечити пріоритетне право суб'єктів малого підприємництва на оренду вільних площ комунальної власності.

**1.9.** Здійснювати активні заходи по реалізації державної політики у сфері дозвільної системи і проводити роботу з метою налагодження ефективної діяльності Єдиного дозвільного центру у м. Слов'янську.

**1.10.** Для поліпшення якості обслуговування пасажирів проводити постійну роботу з дослідження маршрутної мережі міста і визначення необхідної кількості транспорту загального користування для перевезення пасажирів.

**1.11.** Не допускати реорганізації базових галузей економіки Міста та закриття підприємств без узгодження з галузевими профспілками всіх питань, пов'язаних з соціальним захистом працівників підприємств і населення.

**1.12.** Забезпечити в межах повноважень здійснення контролю за діяльністю керуючих санацією щодо виконання умов колективних договорів, трудового законодавства, положень Генеральної, галузевих, Регіональної угод, а також вжиття заходів щодо підвищення тарифних ставок та посадових окладів працівників у відповідності з нормами законодавства.

**1.13.** Передачу в комунальну власність об'єктів соціальної інфраструктури, споруджених за рахунок власних засобів підприємств, погоджувати з трудовими колективами цих підприємств.

В план приватизації включати тільки ті об'єкти соціальної інфраструктури, які не можливо утримувати за рахунок коштів місцевого бюджету і які використовуються не за призначенням.

**1.14.** Сприяти оптимізації та розвитку в Місті мережі медичних закладів, оздоровчих центрів, шкіл, дошкільних, позашкільних закладів, закладів культури та мистецтва, виходячи із загальнодержавних соціальних нормативів забезпеченості потреб населення в послугах. Не допускати необґрунтованих змін форм власності таких установ, безпідставного скорочення мережі комунальних підприємств, установ, закладів, їх незаконної приватизації та реорганізації, якщо це призводить до зниження рівня і якості послуг, а також скорочення працівників.

Реорганізацію і ліквідацію закладів проводити у порядку, встановленому чинним законодавством.

Не здійснювати переводу дитячих шкіл естетичного виховання на повний госпрозрахунок.

У разі виникнення таких питань розглядати їх за участю обкомів профспілок працівників культури, освіти і науки, охорони здоров'я.

**1.15.** Вживати всі можливості заходи щодо стабілізації функціонування підвідомчих установ, закладів та організацій культури, раціонального використання бюджетних та власних коштів, неухильного дотримання нормативних вимог до фінансування господарських витрат, недопущення збитків та незаконних витрат.

### **Зобов'язання міської організації роботодавців:**

**1.16.** Брати участь у розробці і реалізації програм соціально-економічного і технічного розвитку міста шляхом:

- технічного переоснащення, модернізації, впровадження нових технологій;
- активізації інноваційних процесів;
- залучення інвестицій шляхом використання всіх джерел інвестиційних ресурсів;
- дотримання державних стандартів, технічних вимог у процесі виробництва продукції;
- підвищення ефективності виробництва та продуктивності праці;
- освоєння виробництва конкурентоспроможної продукції або зміни профілю виробництва;
- забезпечення соціального розвитку трудових колективів.

**1.17.** Розробляти програми стабілізації і розвитку на підприємствах, передбачати в них заходи щодо зниження збитковості та підвищення конкурентноздатності, а також соціального розвитку, забезпечити їх реалізацію.

**1.18.** Забезпечити на підприємствах усіх форм власності:

– дотримання норм діючого законодавства, що стосуються господарської діяльності, виконання зобов'язань перед бюджетом і державними позабюджетними фондами;

– виконання законодавства про права працівників та їх представників в особі профспілок на участь в управлінні підприємствами. Рекомендувати визначити в установчих документах та колективних договорах конкретні форми участі працівників в прийнятті рішень, що безпосередньо стосуються соціально-економічних прав та інтересів працівників;

– розвиток колективно-договірних та трудових відносин, укладення і реалізацію колективних договорів на підприємствах усіх форм власності;

– проведення спільного із профспілками навчання трудящих з підвищення рівня правових, економічних знань та соціальних гарантій;

– розвиток науково-технічного процесу, відновлення на підприємствах раціоналізаторського та винахідницького руху, надання всебічної підтримки працівникам, які схильні до технічної творчості, раціоналізаторства і винахідництва.

**1.19.** Обов'язково і вчасно інформувати профспілки, колективи підприємств про намічену приватизацію або проведення реорганізації підприємств.

**1.20.** При проведенні реорганізації основних галузей економіки, закритті підприємств забезпечити виконання заходів соціального захисту працівників підприємств, а також норм і положень діючих на них галузевих угод і колективних договорів.

**1.21.** Вживати заходи щодо фінансового оздоровлення підприємств-боржників. Інформувати профкоми, як представників трудових колективів, про вжиті заходи, зміст і виконання затверджених господарським судом планів санації і мирових угод, перспективах відновлення платоспроможності підприємств.

Для своєчасного захисту інтересів працівників підприємств-боржників надавати представникам профспілкової сторони необхідні матеріали, що стосуються питань банкрутства.

### **Зобов'язання координаційної ради голів профспілкових комітетів підприємств, організацій і установ міста:**

**1.22.** Спільно з УПСЗН і роботодавцями організувати навчання професійних кадрів, керівників підприємств, організацій та установ міста з питань охорони праці, атестації робочих місць за умовами праці, трудових відносин.

**1.23.** Сприяти розвитку активності працівників, спрямованої на підвищення виробничої дисципліни, продуктивності праці, зниженню матеріало- та енергомісткості, раціональному використанню всіх ресурсів.

**1.24.** Проводити роботу по залученню працівників до управління виробництвом, вирішенню проблем підвищення його ефективності, продуктивності праці, якості продукції, зниження її собівартості.

З цією метою активно використовувати міри морального заохочення, суспільного визнання працівників, порушувати клопотання перед роботодавцями про їх матеріальне заохочення.

**1.25.** Надавати допомогу роботодавцям в організації трудового суперництва, оглядів-конкурсів кращих працівників по професіях, економії й ощадливості, розвитку раціоналізаторського і винахідницького руху.

**1.26.** Забезпечити ініціювання укладання колективних договорів на підприємствах усіх форм власності. Враховувати в ході переговорів і укладанні колективних договорів:

– умови підвищення конкурентноздатності підприємств;

– забезпечення дотримання прав та інтересів всіх працівників, в тому числі працівників-акціонерів, посилення захисту їх інтересів, переважного права працівників на отримання акцій підприємств;

– реалізацію прав найманих працівників і профспілкових органів як їх представників на участь в управлінні виробництвом шляхом участі в роботі зборів акціонерів, зборів засновників, спостережних рад, інших органів управління.

**1.27.** Здійснювати контроль за дотриманням роботодавцями діючого законодавства в сфері соціально-економічних відносин відповідно до повноважень, передбачених Законом України «Про

професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», а також за своєчасною розробкою та виконанням заходів щодо соціального захисту працівників у випадках наміченої ліквідації підприємств, установ, організацій.

**1.28** Брати участь у розробці і проведенні заходів, спрямованих на вихід підприємств із кризової ситуації, попередження банкрутства, здійснювати контроль за їх виконанням.

**1.29.** Надавати практичну допомогу підприємствам у формуванні, організації виконання розділу колективного договору про права та гарантії працівників у випадках ліквідації, реорганізації, банкрутства підприємств.

**1.30.** Заздалегідь інформувати роботодавців про заходи профспілок, що можуть вплинути на виробництво.

## **2. У сфері зайнятості**

### **Сторони домовилися:**

**1.31.** Використовувати всі можливості щодо збалансування попиту й пропозицій робочої сили на підприємствах та організаціях Міст, її професійної спрямованості і рівня кваліфікації, забезпечення гідної, вільно обраної зайнятості всього працездатного населення, розглядаючи це як основний чинник життєдіяльності людей.

**1.32.** Сприяти консолідації зусиль виконавчої влади, роботодавців і профспілок для виконання завдань Програми зайнятості населення м.Слов'янська на 2008-2009 роки.

**1.33.** Забезпечити щорічне зниження в Містах зареєстрованого рівня безробіття та середньої її тривалості на зареєстрованому ринку праці.

**1.34.** З метою досягнення балансу між попитом та пропозицією робочої сили і з урахуванням фактичної потреби незайнятого населення аналізувати надані підприємствами, організаціями та установами вакантні робочі місця, передбачити створення нових робочих місць за рахунок надання дотацій роботодавцям та відкриття безробітними підприємницької діяльності згідно міської програми зайнятості населення за умови фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі - Фонд) цих напрямків діяльності.

**1.35.** Посилити контроль за дотриманням діючого законодавства відносно заборони при прийнятті на роботу та дискримінації за ознаками віку, статі, соціального положення, а також стосовно ВІЛ/СНІД-інфікованих працівників.

**1.36.** Сприяти ефективному використанню коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття на реалізацію основних напрямків програми зайнятості населення Міст.

**1.37.** Сприяти забезпеченню першим робочим місцем випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів.

**1.38.** Вживати заходи по виявленню і запобіганню нелегального найму працівників.

**1.39.** Вживати заходи щодо недопущення необґрунтованого масового вивільнення працівників.

**1.40** Забезпечити виконання міської програми зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності населення від безробіття, в т.ч. заходів соціального захисту громадян, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці (інвалідів, жінок. молоді).

Забезпечити виконання заходів щодо працевлаштування осіб, у родині яких два і більш членів не працюють.

### **Зобов'язання органів місцевого самоврядування:**

**1.41.** Не допускати зниження сумарної чисельності зайнятих в усіх сферах економічної діяльності.

**1.42.** Підвищувати конкурентоспроможність незайнятого населення на ринку праці, у першу чергу молоді, шляхом вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з професій, які користуються попитом на ринку праці засобом впровадження прогресивних технологій навчання, в тому числі модульних технологій, індивідуальних програм, навчання під заявку роботодавця.

**1.43.** Здійснювати регулярне вивчення стану ринку праці Міст, результати розглядати на засіданнях міськвиконкому та координаційному комітеті сприяння зайнятості населення не рідше одного разу на півріччя.

**1.44.** З метою підвищення престижу робітничих професій та орієнтації молоді на отримання професій, які користуються попитом на ринку праці, продовжити позитивну практику проведення ярмарок вакансій, ярмарок професій, Днів центру зайнятості, інформаційних днів для випускників загальноосвітніх шкіл міста, уроків вибору професій, тощо.

**1.45.** Забезпечити організацію оплачуваних громадських робіт для безробітних громадян за направленням служби зайнятості з урахуванням фінансових можливостей Фонду загальнообов'язкового соціального страхування України на випадок безробіття.

**1.46.** Здійснювати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних під наявні та новостворені робочі місця на підприємствах, установах і організаціях відповідно до вимог ринку праці, в тому числі з залученням системи професійно-технічної освіти, враховуючи фінансові можливості Фонду.

**1.47.** Щоквартально інформувати профспілкову сторону та сторону роботодавців про стан ринку праці Міст та виконання міської програми зайнятості.

#### **Зобов'язання міської організації роботодавців:**

**1.48.** Забезпечити модернізацію застарілих і створення нових високопродуктивних робочих місць на підприємствах Міста, враховуючи фінансові можливості підприємства.

**1.49.** Розширити сферу застосування праці шляхом збереження діючих продуктивних робочих місць і створення в 2009 році не менш ніж 2700 нових робочих місць за рахунок усіх джерел фінансування.

**1.50.** Здійснювати заходи щодо забезпечення переважного права на працевлаштування працівників містоутворюючих підприємств, що припинили діяльність, на робочі місця нових підприємств, створюваних на базі (майні) старих.

**1.51.** Вважати нормою положення колективних договорів підприємств, установ і організацій (які не знаходяться на єдиному податку) незалежно від форм власності і господарювання:

- здійснювати заходи, направлені на створення робочих місць для працевлаштування інвалідів у кількості, затвердженій законодавчими актами;

- у разі не забезпечення встановленого нормативу робочих місць своєчасно перераховувати у Донецьке обласне відділення Фонду України соціального захисту інвалідів кошти для створення робочих місць для інвалідів.

**1.52.** Рішення про зміни в організації виробництва і праці, які можуть призвести до скорочення чисельності працівників, приймати після попередніх консультацій з профспілковими органами не пізніше ніж за три місяці до намічених дій з їх економічним обґрунтуванням, а також з наміченими заходами щодо забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

**1.53.** Через колективні договори забезпечити:

– надання працівникам, які отримали повідомлення про вивільнення, робочого часу конкретної тривалості зі збереженням середнього заробітку для пошуку нової роботи;

– збереження права працівника на отримання вихідної допомоги у разі, коли він знайшов роботу самостійно до закінчення 2-х місячного терміну попередження про звільнення.

**1.54.** У випадках планового вивільнення на підприємствах більш 5 відс. працівників погоджувати це питання з обласним галузевим комітетом (радою, теркомом) профспілок.

**Зобов'язання координаційної ради голів профспілкових комітетів підприємств, організацій і установ міста:**

**1.55.** Брати участь у розробці і реалізації міської Програми зайнятості населення і контролювати їх виконання.

**1.56.** Ініціювати включення в колективні договори заходів щодо створення нових робочих місць, обсягів професійного навчання працівників і загальних витрат коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва.

**1.57.** Забезпечити безкоштовну юридичну і консультативну допомогу з питань гарантій зайнятості; проводити в трудових колективах підприємств, установ і організацій навчання членів профспілок по використанню діючого законодавства відносно їх прав і гарантій. Своєчасно доводити до відома профкомів нормативно-правові документи з питань зайнятості, а також інформацію про стан ринку праці.

**РОЗДІЛ II.  
ОПЛАТА ПРАЦІ І ПІДВИЩЕННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ**

**Сторони домовилися:**

**2.1.** Спільними зусиллями здійснювати необхідні заходи щодо своєчасної і в повному обсязі виплати поточної заробітної плати та недопущення виникнення заборгованості з неї.

**2.2.** Вжити реальні заходи щодо ліквідації заборгованості із заробітної плати, яка виникла на підприємствах і організаціях Міст.

**2.3.** Продовжити роботу по відновленню тарифної системи, як основи формування міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті різних кваліфікаційних груп працівників. При цьому:

– забезпечити встановлення місячних тарифних ставок (окладів) некваліфікованих працівників не нижче за розмір прожиткового мінімуму на працездатну особу, встановленого законодавством України;

– забезпечити для кваліфікованих працівників – встановлення тарифної ставки робочого першого розряду в розмірі не нижче 120 відс. прожиткового мінімуму на працездатну особу, встановленого законодавством України;

– застосовувати при використанні вищевказаних норм регіональний коефіцієнт у розмірі 1,15, який враховує перевищення прожиткового мінімуму в Донецькій області над встановленим законодавством.

Забезпечити встановлення розміру посадового окладу техника (без категорії) не нижче рівня місячної ставки кваліфікованого робочого третього розряду.

Корегувати тарифні ставки і посадові оклади на коефіцієнт зростання прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Забезпечити для керівників, професіоналів, фахівців встановлення розмірів посадових окладів відповідно до міжпосадових співвідношень визначених додатком №2 Регіональної угоди.

Не допускати в Місті виплати заробітної плати нижче граничного розміру доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги.

Оплата праці працівників бюджетної сфери здійснюється згідно чинного законодавства.

**2.4.** На підставі ст.9, 98, 13 п.7 КЗпП України та ч.3 ст.7 ЗУ „Про колективні договори та угоди” з метою підвищення життєвого рівня працівників бюджетної сфери надавати можливість керівникам установ та закладів здійснювати розподіл економії фонду заробітної плати для встановлення службовцям, спеціалістам, начальникам відділів та заступникам керівників самостійних відділів та управлінь додаткових соціально-трудова пільг в т. ч премій, надбавок, матеріальної допомоги.

**2.5.** Вживати заходи щодо недопущення зниження рівня середньої заробітної плати в 2009 році не менш, досягнутої у 2008 році та забезпечити її збільшення на рівень інфляції (індексу споживчих цін).

**2.6.** Рекомендувати підприємствам та організаціям вводити в колективні договори норми, що стосуються :

- порядку та умов формування фондів оплати праці;
- поетапного зростання тарифної частини заробітку (основної заробітної плати) в загальному розмірі нарахованої заробітної плати до 65-75 відс.;
- поступового зростання частини затрат на оплату праці в витратах на виробництво продукції (надання послуг, виконання робіт) з доведенням її рівня не менш, ніж до 30-40 відс.
- усунення диспропорцій в оплаті праці робочих та управлінців.

**2.7.** У кожному випадку виявлення порушень законодавства, у тому числі про забезпечення рівної оплати за однакову працю жінок та чоловіків, приймати вичерпні заходи щодо їх усунення згідно вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків».

**2.8.** Висвітлювати в засобах масової інформації факти порушень трудового законодавства про оплату праці.

**2.9.** Здійснювати обмін інформацією між сторонами міської угоди:

- про кількість переданих до суду матеріалів щодо притягнення до відповідальності керівників за недотримання гарантій з оплати праці, а також про результати їх розгляду;
- про кількість приписів державного інспектора з питань праці стосовно порушень законодавства про працю, у т.ч. виконаних, і заходах впливу на керівників, які не виконали приписів.

### **Зобов'язання органів місцевого самоврядування:**

**2.10.** Заслуховувати звіти керівників підприємств усіх форм власності про причини виникнення заборгованості із заробітної плати та прийнятих заходах з її ліквідації, формувати пропозиції відносно притягнення до відповідальності керівників, які порушують право працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

**2.11.** Приймати в комунальну власність від міністерств і відомств об'єкти житлово-комунального господарства тільки з фінансуванням на їх відновлення.

**2.12.** Підвищення рівня оплаті праці здійснювати з урахуванням міжпосадових та міжкваліфікаційних співвідношень, у тому числі для керівників, які працюють за контрактом.

**2.13.** Вважати однією з обов'язкових умов затвердження інвестиційних проектів реконструкції промислових та господарських об'єктів встановлення на таких виробництвах рівня заробітної плати не нижче прогнозного середньообласного по промисловості при використанні внутрішніх інвестицій та 70-75 відс. рівня середньої заробітної плати на аналогічному закордонному виробництві при іноземних інвестиціях.

**2.14.** Відповідно до Бюджетного Кодексу і Закону України „Про Державний бюджет України на 2009 рік” виділити з міського бюджету кошти:

- на встановлення працівникам музеїв доплат за вислугу років, грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання трудових обов'язків, матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань, передбачених ст. 28 Закону України «Про музеї та музейну справу»;
- на встановлення працівникам бібліотек доплат за вислугу років відповідно до ст. 30 Закону України «Про бібліотеки та бібліотечну справу».
- на виплату надбавок за стаж наукової роботи відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.2004 № 494 працівникам, які пройшли атестацію згідно Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»;
- на фінансування виплат, передбачених абз.9, 10, 11 ч. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту» працівникам шкіл естетичного виховання дітей.

Виплати обов'язкового характеру передбачені в повному обсягу, стимулюючого характеру – в межах наявного фінансового ресурсу.

**2.15.** Органам Пенсійного Фонду України при організації перевірок платників, які порушують законодавство про оплату праці, в обов'язковому порядку доводити до відома соціальних партнерів терміни їх проведення, залучати соціальних партнерів до розгляду узагальнених результатів перевірок.

Органам Пенсійного Фонду України на підставі даних звітності платників страхових внесків постійно інформувати соціальних партнерів про підприємства, установи, організації, які несвоєчасно розраховуються з Фондом і виплачують заробітну плату в рамках мінімальної заробітної плати або менш встановленого мінімального розміру.

З метою інформування про порушення власниками прав найманих працівників з пенсійного страхування проводити спільні зустрічі соціальних партнерів та органів Пенсійного Фонду в трудових колективах.

Запровадити практику заслуховування на спільних нарадах соціальних партнерів та органів Пенсійного Фонду звітів керівників і власників підприємств, які не дотримуються чинного законодавства з оплати праці та допускають зростання заборгованості по платежах до Пенсійного Фонду, з розробкою конкретних рекомендацій по виявленню ситуації.

З метою формування громадської думки щодо соціальних прав і гарантій найманих працівників з пенсійного страхування запровадити практику спільних публічних виступів в засобах масової інформації.

**2.16.** Вносити пропозиції до міської ради щодо коригування фондів оплати праці бюджетних установ і організацій місцевого підпорядкування у разі встановлення на державному рівні нового розміру мінімальної заробітної плати відповідно до чинного законодавства та у разі збільшення посадових окладів працівників бюджетних установ і організацій відповідно до постанов Уряду.

#### **Зобов'язання міської організації роботодавців:**

**2.17.** Забезпечити через колективні договори на підприємствах усіх форм власності виконання вимог:

- ст.97 КЗпП України про першочерговість виплати заробітної плати;
- ст.115 КЗпП України, ст.24 Закону України «Про оплату праці» відносно виплати заробітної плати не менше двох разів на місяць з встановленням конкретних термінів виплати у колективних договорах;
- ст. ст. 33, 34 Закону України «Про оплату праці» щодо здійснення індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією та її компенсації за затримку виплат.

**2.18.** Привести розміри діючих тарифних ставок, окладів у відповідність з вимогами законодавства про працю України, нормами Генеральної, галузевих та Регіональної угоди, в тому числі тих, що стосуються встановлення та дотримання міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень в оплаті праці різних кваліфікаційних груп працівників. Підприємства, які не знаходяться у сфері дії галузевої угоди, при формуванні тарифної системи оплати праці (тарифних ставок, тарифних сіток, окладів та схем посадових окладів) керуються додатками № 1, № 2 до Регіональної угоди.

**2.19.** У випадках відмінності між нормами в оплаті праці, що встановлені Регіональною і галузевими угодами, застосовувати більш вищі норми.

**2.20.** Застосовувати перелік видів і мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, посадових окладів працівників, які мають міжгалузевий характер, для включення до колективних договорів, у відповідності з додатком № 3 до Регіональної угоди.

**2.21.** Рекомендувати роботодавцям в період укладення колективних договорів визначати конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

Постійно здійснювати моніторинг у сфері нормування праці, забезпечувати розробку, перегляд, доповнення і затвердження норм праці у відповідності із сучасним рівнем техніки, технології виробництва та праці, а також узагальнювати і поширювати передовий досвід в цьому напрямку.

**2.22.** Забезпечити умови для здійснення на підприємствах області профспілками громадського контролю за дотриманням законодавства про працю (відповідно до Законів України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» і «Про організації роботодавців»).

**Зобов'язання координаційної ради голів профспілкових комітетів підприємств, організацій і установ міста:**

**2.23.** Забезпечити контроль за своєчасною та у повному обсязі виплатою заробітної плати і соціальних виплат на підприємствах Міст, ініціювати притягнення до відповідальності роботодавців, які допустили порушення норм щодо виплати заробітної плати працівникам, відповідно до умов, передбачених законодавством, Генеральною, Регіональною, галузевими угодами і колективними договорами.

**2.24.** Ініціювати включення до колективних договорів норм, які стосуються встановлення розмірів тарифних ставок (окладів) робочих, які виконують просту некваліфіковану роботу, а також кваліфікованих робочих першого розряду не нижче за прожитковий мінімум на працездатну особу з урахуванням регіонального коефіцієнту (за винятком працівників бюджетної сфери).

**2.25.** Голові координаційної ради голів профспілкових комітетів підприємств, організацій і установ міста приймати активну участь у роботі Комісій з питань погашення заборгованості по заробітній платі, пенсіям, стипендіям та іншим соціальним виплатам.

**2.26.** Надавати безкоштовну правову допомогу членам профспілок, у тому числі зі складання позовів щодо захисту їх прав і інтересів в сфері оплати праці.

**2.27.** Ініціювати звернення до органів виконавчої влади (місцевого самоврядування), органів прокуратури та суду на захист заробітної плати працівників – членів профспілок, здійснювати представництво інтересів працівників у цих органах.

**РОЗДІЛ III.**

**ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я, УМОВИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

**Сторони домовились:**

**3.1.** Основними напрямками діяльності з охорони праці та здоров'я є:

- формування та реалізація політики охорони праці та здоров'я;
- створення належних умов праці на підприємствах Міста всіх форм власності;
- забезпечення прав працівників у відповідності до вимог законодавства в галузі охорони праці, здоров'я, умов праці та здоров'я;
- профілактика та попередження розповсюдження ВІЛ-інфекції СНІДу на робочих місцях;
- профілактика та попередження розвитку професійно обумовленої патології на промислових підприємствах міста.

**3.2.** Сторони вважають за необхідне політику в сфері відносин, що регулюють робочий час, його режими та облік, час відпочинку, проводити з забезпеченням права працівників на розумну тривалість робочого часу, конституційного права на відпочинок відповідно до норм законодавства України та міжнародних стандартів. Основними напрямками діяльності Сторін є:

– встановлення для працівників підприємств, установ та організацій, що зайняті на роботах із звичайними умовами праці в одну зміну, нормальної тривалості робочого часу, що не перевищує 40 годин на тиждень. У разі встановлення меншої норми тривалості робочого часу в колективних договорах відповідно до частини другої ст.50 КЗпП України забезпечити збереження рівня заробітної плати, з оплатою за відпрацьований час відповідно до законодавства і колективного договору;

– недопущення зниження тривалості робочого тижня, окрім виключних випадків у зв'язку з тимчасовими фінансово-економічними труднощами з дотриманням вимог ст.32 КЗпП України. При цьому тривалість робочого тижня повинна встановлюватися не менш, ніж 32 години і на строк, що не перевищує трьох місяців протягом року;

– сприяння встановленню в колективних договорах скороченого на одну годину робочого дня чи 4-денного робочого тижня зі збереженням заробітку для жінок, що мають дітей віком до 14 років та дітей-інвалідів;

– з метою збереження балансу робочого часу та часу відпочинку керуватися нормами робочого часу, які щорічно обчислюються Міністерством праці та соціальної політики України, а також рішеннями Уряду з цих питань. Встановлювати в колективних договорах норми тривалості робочого часу на кожний календарний рік з розподілом на місяці (з використанням місячних норм для розрахунку часових тарифних ставок робітників);

– забезпечення відповідності локальних Правил внутрішнього трудового розпорядку діючому законодавству та особливостям діяльності підприємства, установи, організації. Не допускати зменшення видів часу відпочинку та їх тривалості, введення необумовлених тривалих перерв в роботі, необґрунтованого залучення до надурочних робіт та робіт у вихідні та святкові дні. Перерва для відпочинку та харчування не може бути меншою за 30 хвилин;

**3.3.** Продовжити роботу щодо вжиття заходів з забезпечення попередніх та періодичних медичних оглядів працівників підприємств, організацій і установ Міст.

Рекомендувати включення в колективні договори порядку відшкодування витрат працівників на оплату попередніх медичних оглядів.

**3.4.** Забезпечити контроль за організацією навчання та перевіркою знань з охорони праці посадових осіб підприємств, організацій та установ (незалежно від форм власності), а також представників профспілок з питань охорони праці..

**3.5.** Забезпечити організацію і проведення Дня охорони праці. Провести на підприємствах, в установах та організаціях міста у 2009 – 2010 роках огляд-конкурс з охорони праці.

**3.6.** Забезпечити організацію та проведення відомчого контролю за параметрами шкідливих виробничих факторів на усіх без виключення промислових об'єктах.

### **Зобов'язання органів місцевого самоврядування:**

**3.7.** Розробити заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку міста

**3.8.** При проведенні реєстрації колективних договорів підсилити контроль за включенням в них комплексних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних чинників виробничого середовища.

**3.9.** Розглядати на засіданнях ради з питань безпечної життєдіяльності населення стан умов, охорони праці в окремих галузях промисловості, підприємствах Міст, де допущений ріст виробничого травматизму, професійної захворюваності. Здійснювати заходи щодо підвищення відповідальності посадових осіб за допущені випадки виробничого травматизму і високий рівень професійної захворюваності, з увагою думки профспілок щодо розгляду проблемних питань в сфері промислової безпеки та охорони праці.

**3.10.** Проводити за участю профспілок визначення технічної готовності оздоровчих установ.

**3.11.** Забезпечити гласність, в тому числі через засоби масової інформації, стану умов, охорони праці, навколишнього середовища на підприємствах Міста.

**3.12.** Здійснювати заходи щодо створення безпечних умов під час проведення святкових, культурних та спортивних заходів, використання скрапленого газу в закладах громадського харчування, торгівлі, пересувних торговельних закладах, в місцях масового перебування людей.

**3.13.** Зобов'язати організаторів масових заходів забезпечити безпечні умови при їх проведенні.

**3.14.** Забезпечити проведення систематичних перевірок технічного стану устаткування дитячих та спортивних майданчиків, атракціонів в парках культури і відпочинку, з метою визначення їх відповідності вимогам безпечної експлуатації.

### **Зобов'язання міської організації роботодавців:**

**3.15.** Забезпечити розробку за участю сторін колективного договору і реалізацію комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці на підприємствах усіх форм власності.

**3.16.** Забезпечити своєчасне (не менш одного разу на п'ять років) проведення атестації робочих місць за умовами праці, проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності.

**3.17.** З урахуванням вимог законодавства, високого рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності забезпечити на підприємствах, незалежно від форм власності, відрахування на охорону праці не менш 0,5 відс реалізованої продукції.

**3.18.** Забезпечити своєчасну 100-відсоткову сплату внесків у Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань за встановленими тарифами.

**3.19.** Разом із профспілковими комітетами передбачити в колективних договорах зобов'язання щодо забезпечення:

- проведення внутрішнього аудиту охорони праці;
- проведення за рахунок підприємства навчання з питань охорони праці посадових осіб і працівників, в тому числі представників профспілок (громадських інспекторів праці) із збереженням за ними середньої заробітної плати за час навчання;
- економічного стимулювання працівників підприємств, в тому числі представників профспілок з питань охорони праці за активну участь та ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки, та поліпшення умов праці;
- відшкодування витрачених працівниками коштів на проведені при прийомі на роботу медичний, наркологічний та психіатричний огляди.

**3.20.** Забезпечити створення та впровадження системи управління охороною праці у відповідності до «Рекомендацій щодо побудови, впровадження та удосконалення системи охороною праці», затверджених Головою Держгірпромнагляду 04.02.2008, з урахуванням виду діяльності та специфіки виробництва.

**3.21.** Забезпечити працівників підприємств, установ, організацій засобами індивідуального захисту згідно з Типовими галузевими нормами безкоштовної видачі робітникам і службовцям спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

**3.22.** Створювати на підприємствах за рахунок власних коштів робочі місця для працевлаштування інвалідів, що отримали каліцтво на виробництві, профзахворювання чи інше ушкодження здоров'я, яке пов'язане з виконанням працівниками трудових обов'язків.

Застосовувати в практичній роботі підприємств рекомендації виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в Донецькій області і облпрофради щодо критеріїв визначення відсотка провини постраждалого від нещасного випадку на виробництві для визначення розміру одноразової допомоги у відповідності з додатком № 4 до Регіональної угоди.

**3.23.** Забезпечити на підприємствах міста незалежно від форм власності роботу комісій з охорони праці у відповідності до «Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства», затвердженого наказом Держгірпромнагляду № 55 від 21.03.2007.

**3.24.** Забезпечити дотримання вимог порядку введення і безпечної експлуатації атракціонів, як об'єктів підвищеної небезпеки.

### **Зобов'язання координаційної ради голів профспілкових комітетів підприємств, організацій і установ міста:**

**3.25.** Забезпечити контроль за виконанням законодавства про охорону праці шляхом:

- організації регулярних перевірок, які здійснюються громадськими інспекторами з охорони праці, комісіями з охорони праці первинних профспілкових організацій, технічними інспекторами галузевих профспілок;

– участі в проведенні комплексних перевірок на підприємствах, установах і організаціях разом із представниками Держгірпромнагляду за охороною праці, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і профзахворювань;

– здійснення контролю за виділенням та ефективним використанням коштів на охорону праці, які передбачені колективним договором;

– організації систематичного навчання і підвищення знань представників профспілок з питань законодавства, норм і правил з безпеки та охорони праці.

**3.26.** Брати участь у розслідуванні нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та у побуті, добиватися своєчасного проведення розслідувань та об'єктивної оцінки ступені провини потерпілих, захищати інтереси постраждалих і членів їх сімей при визначенні розміру одноразової допомоги потерпілим від нещасних випадків.

**3.27.** Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту

**3.28.** Забезпечити участь представників профспілок у роботі комісії з визначення технічної готовності оздоровчих установ.

## **РОЗДІЛ IV. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ**

### **Сторони домовилися:**

**4.1.** Проводити узгоджені дії щодо стабілізації цін на споживчі товари та послуги першої необхідності, комунальні послуги. Встановити систематичний контроль за правильністю встановлення та застосування тарифів на послуги природних монополій: житлово-комунального господарства, громадського транспорту, зв'язку.

У разі прийняття рішень, які стосуються підвищення цін і тарифів на товари та послуги, приймати заходи з безумовного дотримання процедури соціального діалогу. Такі рішення приймати після проведення попередніх переговорів представників Сторін.

### **Зобов'язання органів місцевого самоврядування:**

**4.2.** Здійснювати впровадження економічно обґрунтованих тарифів на житлово-комунальні послуги.

Відшкодувати суб'єктам господарювання (житлово-комунальним підприємствам) за рахунок коштів, передбачених у місцевому бюджеті, згідно ст. 31 Закону України «Про житлово-комунальні послуги», ст. 191 Господарського Кодексу України, ст. 9 Закону України «Про ціни та ціноутворення» витрати підприємств, які пов'язані з затвердженням цін/тарифів на житлово-комунальні послуги нижче розміру економічно обґрунтованих витрат на їх виробництво.

**4.3** Забезпечити контроль за відповідністю норм споживання і тарифів на житлово-комунальні послуги їх реальним обсягам та якості.

**4.4** Формування соціальних статей місцевих бюджетів усіх рівнів здійснювати з урахуванням думок сторін соціального діалогу.

**4.5** Встановити норму споживання сортового вугілля:

– населенням, що проживає в будинках без центрального опалення, у розмірі 1,0 тонни пільговій категорії;

– громадянам по наданим житловим субсидіям у розрахунку 2,2 тони на домобудівлю.

**4.6** Забезпечити практичне відшкодування вищим учбовим закладам Міста сум субсидій, наданих студентам на оплату проживання в студентських гуртожитках.

**4.7** Забезпечити виділення коштів з місцевого бюджету в 2009 році для вирішення проблем соціального захисту:

- виплату грошової допомоги малозабезпеченим верствам населення (з урахуванням допомоги на поховання) - 128,1 тис. грн;

- на безкоштовне харчування у загальноосвітніх закладах 1-4 класів, дітей-сиріт, дітей з малозабезпечених сімей – 1774,5 тис. грн;

- на оплату житлово-комунальних послуг сім'ям загиблих в Афганістані та почесним громадянам – 64,6 тис. грн;

- на забезпечення безкоштовним та пільговим харчуванням у дошкільних закладах дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, дітей спеціальних дошкільних закладів, дітей-чорнобильців, дітей з багатодітних сімей, дітей з віражем туберкульозних проб, інфікованих туберкульозом – 4808 тис. грн;

- на організацію і проведення оздоровлення та відпочинку дітей, підлітків, у період літніх канікул у позаміському закладі оздоровлення та відпочинку «Лісова казка»- 215,7 тис. грн;

- надання інвалідам по зору 1 та 2 групи 50 відсоткової знижки абонентської платні за користування телефоном.

#### **4.8** Забезпечити виділення коштів з місцевого бюджету у 2009 році:

- для організації безкоштовної освіти дітей із багатодітних та малозабезпечених сімей, дітей-інвалідів, дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківської опіки в дитячих школах естетичного виховання – 24,2 тис. грн;

- для розвитку терцентру та відділення соціальної допомоги вдома - 1381,1 тис. грн. за загальному фонду бюджету;

- на закупівлю продуктів лікувального харчування для дітей, хворих на фенілкетонурию – 29,0 тис. грн,

- кошти на проведення вакцинації проти грипу, працівників лікувальних закладів – 25,0 тис. грн.;

- фінансову підтримку 17 громадських організацій – 100 тис. грн.

#### **4.9** Забезпечити виділення з місцевого бюджету на 2009 рік кошти на:

- на утримання парків культури та відпочинку – 134,0 тис. грн;

- на озеленення міста – 100,0 тис. грн;

- забезпечення опалення та комунальні послуги в осінньо-зимовий період домів культури, клубів, бібліотек, музеїв, позашкільних учбових закладів.

- розглядати можливість (у разі звернення) встановлення розміру орендної плати за користування приміщенням, які перебувають в комунальній власності, міських профспілкових органів, громадських організацій роботодавців - на рівні плати, встановленої для громадських організацій, які не займаються комерційною діяльністю.

**4.10.** Приймати рішення по віднесенню санаторіїв та дитячих оздоровчих центрів (таборів), дитячих і студентських заміських таборів до непромислової групи споживачів, які обслуговуються підприємствами комунальної власності територіальних громад і обласної комунальної власності.

**4.11** Сприяти виконанню міської програми «Електротранспорт-2009».

**4.12.** Рішення міської ради про виділення коштів з місцевого бюджету на оздоровлення дітей працівників бюджетної сфери в позаміському закладі оздоровлення та відпочинку «Лісова казка» приймати до розгляду з урахуванням пропозицій голів профспілкових комітетів.

### **Зобов'язання міської організації роботодавців:**

**4.13** Здійснювати організаційно-технічні заходи щодо зниження собівартості, а в остаточному підсумку, цін на товари (послуги).

**4.14** Вчасно й у повному обсязі перераховувати в бюджет і цільові фонди обов'язкові соціальні платежі, передбачені чинним законодавством.

**4.15** Брати участь у всіх програмах, що здійснюються в рамках соціального діалогу.

**4.16** Забезпечити соціальний захист працівників підприємств на рівні не нижче норм, установлених чинним законодавством України і даною угодою.

**4.17.** Проводити єдину політику соціальної допомоги ветеранам і інвалідам праці, які підтримують зв'язок із трудовими колективами, і перебувають на обліку профспілкових організацій підприємств із поширенням на них пільг, визначених колективними договорами.

**4.18.** Дотримуватись єдиного підходу у сприянні молоді в рішенні житлових проблем, одержанні освіти, придбанні товарів тривалого користування шляхом виділення довгострокових пільгових позичок (виходячи з можливостей підприємства).

**Зобов'язання координаційної ради голів профспілкових комітетів підприємств, організацій і установ міста:**

**4.19.** З метою зменшення батьківської доплати відшкодувати частково, виходячи з фінансових можливостей, вартість санаторних і дитячих оздоровчих путівок, а також проїзду до місця оздоровлення.

**4.20.** Встановити контроль за виконанням діючого законодавства в сфері соціального захисту населення, безкоштовно надавати юридичні консультації населенню з питань законодавчих норм соціального захисту і механізму їх реалізації.

**4.21.** Ініціювати включення в колективні договори заходів, що передбачають соціальний захист, надання додаткової допомоги малозабезпеченим родинам з дітьми, самотнім пенсіонерам з числа працівників і ветеранів праці підприємств, ветеранам війни.

**4.22.** Надавати матеріальну допомогу малозабезпеченим членам профспілок.

**4.23.** Здійснювати громадський контроль за відповідністю нормативним вимогам тарифів на житлово-комунальні послуги і послуги пасажирського транспорту, що затверджуються органами місцевого самоврядування і місцевими органами державної виконавчої влади.

**РОЗДІЛ V.**

**ЗАДОВОЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНИХ ТА ДУХОВНИХ ПОТРЕБ НАСЕЛЕННЯ**

**Сторони домовилися:**

**5.1.** Використовувати усі можливості щодо максимального задоволення соціально-культурних та духовних потреб населення, забезпечення ефективної діяльності культурних, спортивних, дитячих та молодіжних установ і організацій.

**5.2.** Спільними зусиллями сторін:

- сприяти розвитку освіти, культури, мистецтва, народної творчості, спорту;

- Забезпечити організацію літнього відпочину і оздоровлення дітей не менше 5 тис. дітей, учнів, студентської молоді, забезпечив на зазначені цілі фінансування шляхом залучення коштів підприємств, місцевого бюджету, профспілок, бюджету соціального страхування;

- на виконання Указу Президента України від 06.10.99 «Про першочергові заходи по реалізації державної молодіжної політики та підтримки молодіжних громадських організацій» сприяти розвитку оздоровчих студентських спортивних таборів.

**Зобов'язання органів місцевого самоврядування:**

**5.3.** Здійснювати заходи щодо укріплення матеріально-технічної бази закладів культури, їх комп'ютеризацію, поповнення бібліотечних фондів та передплату періодичних видань.

**5.4.** Забезпечити виділення з місцевого бюджету на 2009 рік кошти для санаторного лікування та оздоровлення студентів та дітей пільгових категорій - 20 тис. грн..

**5.5.** Провести необхідну роботу по забезпеченню літнього оздоровлення дітей і підлітків в дитячих оздоровчих установах.

**5.6.** З метою забезпечення дитячих оздоровчих установ висококваліфікованими медичними фахівцями передбачити направлення працівників медичних установ в дитячі оздоровчі табори, центри зі збереженням місця роботи, середнього заробітку, оплатою витрат на

відрядження з подальшим відшкодуванням вказаних витрат лікувально-профілактичним установам дитячими оздоровчими установами або їх власниками.

Направлення медичних працівників до дитячих оздоровчих установ здійснювати на підставі двосторонніх договорів між медичним закладом і підприємством, установою, організацією, які є організатором літнього відпочинку дітей і підлітків.

**5.7.** Забезпечити виділення коштів з місцевого бюджету в 2009 році:

- для проведення навчально-тренувальних зборів і змагань – 56,7 тис.грн;
- на проведення заходів нетрадиційних видів спорту і масових заходів – 36,6 тис. грн;
- на фінансування ДЮСШ та КДЮСШ – 1040,6 тис. грн;
- фінансову підтримку спортивних споруд – 356,8 тис. грн;
- інші видатки (стипендії), КЗ «Спортивний клуб за місцем проживання «культурно-спортивний цент по вул. Чубаря», «Фізкультурно-оздоровчий комплекс м. Слов'янськ»- 77,2 тис. грн.

#### **Зобов'язання міської організації роботодавців:**

**5.8.** Брати участь у реалізації регіональних програм соціально-культурного і духовного розвитку населення.

**5.9.** Забезпечити умови для нормального функціонування соціально-культурних об'єктів, що знаходяться на балансі підприємств.

**5.10.** Виходячи з принципу – «Здоровий, гармонійно розвинений працівник – висока продуктивність праці», забезпечити власну матеріально-технічну базу для заняття трудящих фізкультурою і спортом або пільгове користування спортивними базами інших підприємств (установ).

**5.11.** На час проведення культурно-масових заходів і спортивних змагань зберігати за учасниками середню заробітну плату за основним місцем роботи.

**5.12.** Рекомендувати керівникам підприємств, на підставі колективних договорів, ввести в штатний розклад посади фахівців із проведення фізкультурної роботи серед трудящих, керуючись нормою – один фахівець на 500 трудящих, а також штатну одиницю фахівця по роботі з молоддю.

**5.13.** Забезпечити через колективні договори, окрім бюджетних установ, повсюдне перерахування профспілковим комітетам – організаторам культурно-масової, фізкультурної й оздоровчої роботи коштів не менш ніж 0,3 відс. від фонду оплати праці згідно ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності».

#### **Зобов'язання координаційної ради голів профспілкових комітетів підприємств, організацій і установ міста:**

**5.14.** Брати участь в реалізації національних, державних та регіональних, міських програм з питань освіти, культури, фізичної культури і спорту, розвитку творчої самодіяльності населення, фінансуванні культурно-масових і спортивних заходів.

**5.15.** Сприяти своєчасній і якісній підготовці до функціонування баз відпочинку, дитячих оздоровчих установ, санаторіїв-профілакторіїв, установ культури і спорту.

**5.16.** Брати участь у щорічній інвентаризації баз оздоровлення дітей, відповідності їх реальним потребам і вимогам соціальних стандартів якості послуг.

**5.17.** Здійснювати організацію і проведення новорічно – різдвяних свят і оздоровлення дітей під час зимових канікул, які проводяться згідно спільного рішення соціальних партнерів.

**5.18.** Спільно з керівниками підприємств залучати членів профспілок, усіх трудящих до активних занять фізкультурою і спортом, що сприятиме здоровому способу життя, а в остаточному підсумку, забезпечить підвищення продуктивності праці.

**5.19.** Здійснювати контроль за працевлаштуванням молоді, створенням належних умов для її адаптації в трудових колективах, підвищення кваліфікації і професійної майстерності, задоволенням її культурно-освітніх і оздоровчих потреб.

## **РОЗДІЛ VI. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО**

### **Сторони домовилися:**

**6.1.** Визнавати основними формами реалізації соціального партнерства колективні переговори, консультації та співробітництво Сторін, а також розв'язання трудових конфліктів на основі посередництва та примирення згідно з чинним законодавством.

**6.2.** Не приймати в односторонньому порядку рішень, які погіршують можливість реалізації або скасовують забезпечення основних питань щодо соціальних, економічних, культурних прав та інтересів працівників і населення, які є предметом Угоди.

**6.3.** Сприяти розповсюдженню принципів соціального партнерства на підприємствах усіх форм власності і господарювання.

**6.4.** Проводити єдину колдоговірну кампанію по укладенню угод і колективних договорів.

**6.5.** Сприяти підприємствам у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладенні колективних договорів або внесенні до них змін та доповнень. У випадках не укладання колективних договорів або невнесення до них змін та доповнень у встановлені Угодою терміни Сторони відповідно до своїх повноважень вживають заходи, зокрема:

– надсилають на підприємства письмові попередження;

– направляють своїх представників;

– ініціюють притягнення до відповідальності осіб, винних у цьому;

– ініціюють розгляд і вирішення розбіжностей, що виникли при укладенні колективного договору;

– ініціюють притягнення до відповідальності осіб, з вини яких не забезпечено укладення колективного договору.

**6.6.** Рекомендувати керівникам підприємств, організацій, установ надавати на повідомну реєстрацію колективних договорів до органів виконавчої влади після попередньої експертизи їх проектів в галузевих комітетах (радах, теркомах) профспілок, а для підприємств, установ і організацій, які мають заборгованість із заробітної плати, – з обов'язковим додатком графіків її погашення.

**6.7.** Вважати за доцільне підводити підсумки виконання колективних договорів не рідше одного разу на рік у терміни, встановлені на зборах (конференціях) трудових колективів, міської угоди – у ті ж терміни на засіданнях робочої комісії.

**6.8.** Проводити моніторинг по виявленню гострих проблем на підприємствах, в організаціях Міста, які можуть стати причиною конфліктів, страйків. Своєчасно інформувати партнерів відносно намірів і дій щодо подолання критичних конфліктних ситуацій в Місті шляхом прийняття і здійснення компромісних рішень.

**6.9.** Надавати методичну, інформаційно-консультативну і практичну допомогу в організації навчання з проблем соціального партнерства.

**6.10.** Інформувати сторони про проведення зборів, форумів, зустрічей, «круглих столів» і інших заходів щодо всіх соціально-економічних проблем з метою можливості участі представників сторін у цих заходах.

**6.11.** Органам, які здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю, проводити відповідні перевірки, в тому числі з питань виконання умов колективних договорів на підприємствах, організаціях, установах.

### **Зобов'язання органів місцевого самоврядування:**

**6.12.** Створювати сприятливі умови для формування та роботи міської організації роботодавців, координаційної ради профспілок голів профспілкових комітетів підприємств, установ, організацій міста.

**6.13.** Сприяти створенню і збереженню на підприємствах різних форм власності первинних профспілкових організацій.

**6.14.** Забезпечити представництво профспілок та роботодавців у складі робочих органів та комісій:

- міської ради з питань безпечної життєдіяльності населення;
- комісії з дитячого оздоровлення;
- комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати, забезпечення податкових та інших бюджетних надходжень, страхових внесків до пенсійного фонду та запобігання неплатоспроможності; пенсій, стипендій та інших соціальних виплат;
- інших комісіях, що створюються в Місті для моніторингу та вирішення питань захисту соціально-економічних прав та гарантій населення, а також відповідних робочих органів та комісій на рівні Міста.

**6.15.** Висвітлювати у засобах масової інформації хід виконання Угоди.

**6.16.** Надавати безкоштовно профспілковій стороні статистичну інформацію з питань соціально-економічного розвитку Міста

### **Зобов'язання міської організації роботодавців:**

**6.17.** Забезпечити умови для статутної діяльності профспілок та їх виборних органів. Не перешкоджати створенню і функціонуванню профспілок на підприємствах, в установах і організаціях. Не допускати виникнення кредиторської заборгованості по перерахуванню внесків членів профспілок профспілковим комітетам

**6.18.** Своєчасно інформувати сторони соціального діалогу про господарські рішення, що супроводжуються змінами соціального характеру.

**6.19.** При укладенні колективного договору з боку власника договір укладає особа, уповноважена належним чином.

### **Зобов'язання координаційної ради голів профспілкових комітетів підприємств, організацій і установ міста:**

**6.20.** Брати активну участь у роботі усіх формувань соціального партнерства, вчасно інформувати партнерів про прийняття рішень щодо оцінки соціальної ситуації, намічених діях профспілкової сторони.

**6.21.** Надавати практичну і методичну допомогу підприємствам, установам і організаціям Міста в розробці колективних договорів.

**6.22.** Забезпечувати навчання профспілкового активу правовим методам вирішення трудових спорів.

**6.23.** На період дії угоди не організовувати страйки та інші акції протесту з питань, що включені в дану Угоду, за умови їх виконання.

## **РОЗДІЛ УІІ. МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ УГОДИ**

**7.1.** Прийняті зобов'язання і досягнуті домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами. Сторони впродовж місячного терміну після підписання угоди самостійно визначають і затверджують заходи щодо її реалізації, конкретних виконавців та терміни виконання по розділах і зобов'язаннях даної Угоди та інформують про це соціальних партнерів.

**7.2.** Робочі групи з ведення переговорів та укладення угоди мають повноваження щодо контролю за виконанням Угоди та розглядають всі спірні питання, які виникають протягом терміну її дії.

**7.3.** Жодна із Сторін, які уклали Угоду, не має права в односторонньому порядку протягом терміну її дії приймати рішення, які погіршують норми та положення Угоди, або припиняти її дію.

**7.4.** Кожна із Сторін має право письмово повідомити партнерів про необхідність внесення змін і доповнень у діючу Угоду.

**7.5.** Зміни і доповнення в Угоду в зв'язку зі змінами в чинному законодавстві, Генеральній угоді чи з ініціативи Сторін вносяться після проведення переговорів, консультацій і досягнення домовленостей і набирають сили після підписання Сторонами.

**7.6.** Підсумки виконання Угоди підводяться за півріччя та рік. Рішення оформляється протоколом.

**7.7.** У випадку порушення однієї із Сторін положень Угоди інша Сторона в 5-денний термін має право на скликання позачергового засідання повноважних представників Сторін. Розбіжності і суперечки, що виникають, вирішуються відповідно до порядку, визначеного Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

**7.8.** За порушення, невиконання і неналежне виконання зобов'язань Угоди посадові особи Сторін несуть відповідальність згідно ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших норм діючого законодавства України.

**7.9.** Угода підписується в трьох екземплярах і знаходяться у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

### **УГОДУ ПІДПИСАЛИ:**

*Від виконавчого комітету міської ради*

*Від координаційної ради голів профспілкових комітетів*

Міський голова

Голова координаційної ради голів профспілкових комітетів підприємств, організацій, установ міста

**В.Л. Рибачук**

**В.Т. Лук'янов**

*Від організації роботодавців*

Голова міської організації роботодавців «Співпраця»

**І.В. Пензова**

**Мінімальні коефіцієнти співвідношення місячних посадових окладів окремих працівників загальних професій до розміру прожиткового мінімуму на працездатну особу, встановленого законодавством.**

	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти до розміру прожиткового мінімуму на працездатну особу
1	Завідувачі: канцелярії, архіву, бюро перепусток, господарства, машинописного бюро; Оператор котельної	1,5 – 1,6 1,5
2	Старший: касир, інспектор, табельник; друкарка 1 категорії, секретар-друкарка, експедитор, архіваріус, калькулятор, адміністратор; завідувач камери схову Товарознавець 1-ї категорії Товарознавець 2-ї категорії	1,4 - 1,5 1,5 1,4
3	Касир, інспектор, табельник, друкарка II категорії, експедитор, діловод, обліковець Товарознавець	1,2 – 1,4 1,3
4	Прибиральник виробничих приміщень, двірник, ліфтер	1,1 – 1,2
5	Прибиральник службових приміщень, сторож, контролер, кур'єр, швейцар	1,0
6	Контролери газового господарства, а також вимірювальних приладів та спецінструменту	1,8

*Примітка:* у випадку відсутності у таблиці найменування окремих професій коефіцієнти співвідношення встановлюються підприємством самостійно.

*Міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення місячних (годинних) тарифних ставок робітників*

Розряд	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Коефіцієнт	1	1,1	1,35	1,5	1,7	2,0	2,2	2,4

*Примітка:*

Тарифна ставка робітника 1 розряду (тарифний коефіцієнт рівний 1) складає 120 відсотків від розміру прожиткового мінімуму на працездатну особу, встановленого законодавством України, з перемноженням отриманої величини на регіональний коефіцієнт 1,15.

Для працюючих окремих видів підприємств, виробництв, які не увійшли до сфери дії вищевказаної Угоди, характер діяльності яких співпадає з галузями економіки області, де діють свої галузеві угоди, рекомендується застосовувати тарифні коефіцієнти, що передбачені угодами цих галузей.

Для окремих груп працівників, що виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі) тарифні коефіцієнти рекомендується встановлювати у колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених відповідними галузевими угодами за належністю.

**Мінімальні\* коефіцієнти міжпосадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств промислової сфери\*\***

Найменування посад	Коефіцієнти до посадового окладу техника (без категорії)
<b>Директор***</b> (генеральний директор, інший керівник)	3,5 – 4,5 (або за контрактом)
<b>Головний</b> інженер, технічний директор, перший заступник директора	2,8 – 3,0
<b>Заступник</b> директора	2,3 – 3,0
<b>Помічник</b> директора	1,8 – 1,9
<b>Головні:</b> Бухгалтер, механік, енергетик, технолог, конструктор, архітектор, начальник виробництва	2,1 – 2,2
<b>Начальники відділів:</b> а) виробничого, технічного, конструкторського, технологічного, технічного контролю, охорони праці; б) фінансового, охорони навколишнього середовища, юридичного, збуту (маркетингу), кадрів (персоналу), зовнішньої кооперації, матеріально-технічного постачання	2,0 – 2,1  1,9 – 2,0
<b>Інженери</b> (конструктор, технолог, енергетик, художник-конструктор); інженери (з організації та нормування праці, з охорони праці); інженери усіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, психолог, соціолог тощо: – провідні – 1 категорії – 2 категорії – 3 категорії – без категорії	     1,8 1,6 1,5 1,4 1,3
<b>Техніки</b> усіх спеціальностей: – 1 категорії – 2 категорії – без категорії****	   1,2 1,1 1,0
<b>Менеджер</b> (управитель): з персоналу, з реклами, зі збуту, з логістики, зі зв'язків з громадськістю, із зовнішньоекономічної діяльності	1,4 – 1,6

(\*) У таблиці приведені мінімальні значення коефіцієнтів (тарифних коефіцієнтів), нижче яких встановлення коефіцієнтів (тарифних коефіцієнтів) на підприємстві є неприпустимим.

(\*\*) При розробці схеми частково використана відповідна таблиця Галузевої угоди між Міністерством промислової політики України та профспілками більшості галузей промислової сфери.

Рекомендується в колективних договорах підприємств мінімальний діапазон співвідношення між сусідніми кваліфікаційними групами встановити в розмірі 10 – 12 відс. (див. коефіцієнти за посадою «технік», як приклад).

Розмір посадового окладу «молодшого наукового співробітника» рекомендується встановлювати не нижче окладу «інженера-технолога» (без категорії).

Посадовий оклад головного бухгалтера у випадку його керівництва з питань фінансово-економічної роботи, бухгалтерського обліку руху матеріальних ресурсів, розрахунку заробітної плати, може встановлюватись на рівні окладу заступника директора.

При введенні на підприємстві будь-яких інших найменувань посад, не передбачених даною схемою, пропонуємо керуватись найменуваннями посад згідно чинного «Класифікатора професій ДК 003: 2005» (зі змінами і доповненнями).

У випадку відсутності у наведеній схемі будь-яких посад мінімальні коефіцієнти визначаються підприємством самостійно у межах запропонованих співвідношень за аналогічними посадами.

(\*\*\*) Оплата праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності регулюються відповідною Постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 (зі змінами і доповненнями).

(\*\*\*\*) Посадовий оклад техніків без категорії дорівнюється до місячної тарифної ставки кваліфікованого робітника 3 розряду.

Додаток № 3 Регіональної угоди

**Перелік  
видів та мінімальних розмірів доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів та посадових окладів  
працівників об'єднань, підприємств та організацій, які мають міжгалузевий характер, для встановлення в  
колективних договорах**

№ п/п	Назва доплат та надбавок	Розміри доплат та надбавок
1	2	3
<b>Доплати:</b>		
1.	За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами та визначаються наявністю економії по тарифним ставкам та окладам суміщених посад працівників
2.	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами та визначаються наявністю економії по тарифним ставкам та окладам, які могли б виплачуватися за умови збереження нормативної чисельності працівників
3.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) тимчасово відсутнього працівника
4.	За роботу у важких та шкідливих, а також особливо шкідливих та особливо важких умовах праці	за роботу у важких та шкідливих умовах праці – 4, 8 та 12 відсотків; за роботу у особливо важких, особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 та 24 відсотка тарифної ставки (окладу)
5.	За інтенсивність праці	до 50 відсотків тарифної ставки (окладу)

6.	На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків; підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
7.	За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	доплата диференціюється в залежності від чисельності робочих в бригаді (до 10, від 10 до 25, більше 25 осіб) в межах від 15 до 35 відсотків тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим (якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб) встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру

1	2	3
8.	За роботу у вечірній час - з 18 до 22 годин (при багатозмінному режимі роботи);  За роботу у нічний час	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час  35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
9.	За наставництво	не менш 20 відсотків тарифної ставки (місячного посадового окладу)
<b>Надбавки:</b>		
1.	За високу професійну майстерність	диференційовані надбавки за тарифними ставками (окладами) робітників: III розряду – 12 відсотків; IV розряду – 16 відсотків; V розряду – 20 відсотків; VI і більш високих розрядів – 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
2.	За класність водіям легкових та вантажних автомобілів, автобусів, машиністам локомотивів та моторно-вагонного рухомого складу	водіям (машиністам) 2-го класу – 10 відсотків; 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм (машиністом) час
3	За високі досягнення в роботі. За виконання особливо важливої роботи на визначений строк	до 50 відсотків посадового окладу
4	За володіння та використання іноземної мови  За наукову ступінь: – доктора наук – кандидата наук  За почесне або спортивне звання	10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки);  20 відсотків посадового окладу; 15 відсотків посадового окладу;  20 відсотків посадового окладу (ставки).  Доплати здійснюються в разі, якщо діяльність працівника за профілем співпадає з наявністю ступеню, почесного або спортивного звання

*Примітка:* конкретні розміри доплат та надбавок встановлюються у колективних договорах з визначенням порядку їх призначення (зняття).

**Критерії**  
**визначення відсотка провини постраждалого від нещасного випадку на виробництві для**  
**визначення розміру одноразової допомоги**

№ п/п	Вид провини постраждалого	Відсоток провини
1.	Первинне порушення вимог нормативних актів з охорони праці, що виявилось в неуважності або необережності працівника	5-10 відс.
2.	Незастосування наданих засобів індивідуального захисту, передбачених нормативними актами з охорони праці:	
	– первинне	10-20 відс.
	– свідоме повторне (підтверджене наказом, розпорядженням роботодавця, іншими документами)	30-40 відс.
3.	Первинне свідоме порушення вимог нормативних актів з охорони праці під час обслуговування об'єктів і виконання робіт підвищеної небезпеки	15-25 відс.
4.	Неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів з охорони праці, правил безпеки (підтверджене наказом, розпорядженням роботодавця, іншими документами), яке призвело до створення виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров'я постраждалого або для людей, що оточують його.	50 відс.
5.	Виконання роботи в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння, не обумовленого виробничим процесом.	50 відс.