

Зареєстровано Міністерством праці
та соціальної політики України

Галузева угода між Міністерством
соціальної політики України та Профспілками
між працівників соціальної сфери України
і працівників державних установ
України на 2011-2013 роки

Реєстровий номер 22 від "31" березня 2011 р.

Примітка або рекомендації реєструючого органу

без рекомендації

Підпис
керівника



В. Голосієць
(ініціали та прізвище)

Міністерство праці
та соціальної політики України
Ідентифікаційний код 00013669
Вихідний № 3330/0/14-11/18
"01" 04 2011 р. № 2

ГАЛУЗЕВА УГОДА

між Міністерством соціальної політики України та
Профспілками працівників соціальної сфери
України і працівників державних установ України
на 2011-2013 роки

Міністерство праці
та соціальної політики України
Ідентифікаційний код 00013669
Вихідний № 594/18-11
"30" 03 2011 р. № 3

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Міністерством соціальної політики України та Профспілками працівників
соціальної сфери України і працівників державних установ України
на 2011-2013 роки

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Галузеву угоду між Міністерством соціальної політики України та Профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2011 – 2013 роки (далі – Угода) укладено на двосторонній основі відповідно до Закону України „Про колективні договори і угоди” та Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки (далі – Генеральна угода).

Сторонами Угоди (далі – Сторони) є Міністерство соціальної політики України (далі – Міністерство) та Профспілки працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України (далі – Профспілки).

Угодою регулюються норми і гарантії, права та взаємні обов’язки Сторін стосовно врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин.

Угоду укладено з метою посилення соціального захисту працівників соціальної сфери та державних установ соціальної сфери (далі – соціальної сфери), підвищення ефективності праці, удосконалення організації та оплати праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці та поліпшення медико-соціальної допомоги, забезпечення соціальних гарантій працівникам, запобігання трудовим конфліктам.

Положення Угоди діють безпосередньо на всіх підприємствах, організаціях та в установах, що перебувають у сфері дії Сторін (далі – Організаціях), і є обов’язковими для застосування під час ведення соціального діалогу, в тому числі на рівні укладення колективних договорів. При цьому норми, встановлені колективними договорами, не можуть бути нижче норм, передбачених цією Угодою і не обмежують права працівників щодо їх підвищення та розширення через колективні договори Організацій.

Жодна із Сторін, що уклали Угоду, не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов’язань, якщо інше не передбачено чинним законодавством України.

Угода набирає чинності з дня підписання і діє до її перегляду або укладення нової. Зміни і доповнення до цієї Угоди вносяться у зв’язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної угоди або за ініціативи однієї зі Сторін після проведення переговорів або консультацій та досягнення домовленостей і набирають чинності після підписання Сторонами. Прийняті нормативні акти, що забезпечують більш високі гарантії ніж передбачені Угодою, мають пріоритет перед відповідними положеннями цієї Угоди.

Сторони домовилися під час дії Угоди проводити моніторинг виконання діючого законодавства України з питань, що регулюються Угодою, сприяти реалізації законодавчих і договірних прав і гарантій працівників галузі та формувати

пропозиції з удосконалення положень чинного законодавства, виходячи з практики їх застосування.

Угода зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Сторін, що її підписали.

Сторони домовилися на час дії Угоди забезпечувати здійснення заходів щодо попередження колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення – прагнути до їх вирішення відповідно до законодавства.

Профспілки з питань, що входять до їх компетенції, представляють інтереси працівників галузі в усіх органах влади і державних установах.

РОЗДІЛ І

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРАНТІЙ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКАМ

Сторони визнають взаємну спрямованість своєї діяльності на створення умов для забезпечення стабільної роботи та розвитку галузі і забезпечують дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників. З цією метою

Сторони домовились:

1.1. Будувати свої взаємовідносини відповідно до чинного законодавства України, Генеральної угоди та цієї Угоди та спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи Організацій соціальної сфери.

1.2. Сприяти забезпеченню фінансування Організацій соціальної сфери в необхідних для повноцінної діяльності обсягах, не допускати обмеження трудових прав та соціально-економічних інтересів працівників, погіршення умов праці, безпідставного скорочення їх чисельності, масового звільнення працівників, без вживання заходів для їх зайнятості.

1.3. Домагатися від керівників Організацій розроблення спільно з профспілковими комітетами, відповідно до цієї Угоди, та виконання запобіжних заходів щодо недопущення протягом року звільнення працівників у обсягах, що перевищують 10 відсотків від їх загальної чисельності за пунктом 1 статті 40 Кодексу законів про працю України.

У разі невідворотності масових вивільнень розробляти спільні заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню.

Міністерство зобов'язується:

1.4. При формуванні бюджету вийти з пропозицією до Кабінету Міністрів України про збільшення обсягів міжбюджетного трансферту на галузь в державному бюджеті та внести зміни до формул розрахунку на галузь та здійснення фінансування управлінь праці та соціального захисту населення, в тому числі по органах місцевого самоврядування за вертикальною схемою розподілу коштів для установ та організацій, підпорядкованих Міністерству.

1.5. У разі планування звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, завчасно, не пізніше як за три місяці до запланованих звільнень, надати Профспілкам відомості щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, терміни проведення звільнень, а також провести консультації з Профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення їх несприятливих наслідків.

1.6. У I півріччі 2011 року опрацювати питання поширення дії постанови Кабінету Міністрів України від 05.10.2009 № 1130 „Про встановлення надбавки вчителям, вихователям загальноосвітніх навчальних закладів, викладачам, і майстрам виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів та вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації державної та комунальної форми власності, керівникам та заступникам керівників зазначених закладів, посади яких віднесені до посад педагогічних працівників” на педагогічних працівників установ соціальної сфери.

1.7. Забезпечити кожного року виконання бюджетної програми за КПКВ 2507090 „Забезпечення окремих категорій населення України технічними та іншими засобами реабілітації” у частині першочергового укладання договорів на закупівлю технічних засобів реабілітації за індивідуальним замовленням із державними, у т.ч. казенними протезно-ортопедичними підприємствами, після прийняття Закону України про державний бюджет на поточний рік та відповідно до умов діючого законодавства у сфері державних закупівель.

1.8. За потреби переглядати та приводити у відповідність з покладеними функціями та нормативно-правовими актами:

- Типове положення про Головне управління праці та соціального захисту населення обласних, Київської міської державних адміністрацій та управління праці та соціального захисту населення Севастопольської міської державної адміністрації;
- Типове положення про районне, міське управління праці та соціального захисту населення;
- Типове положення про будинок-інтернат (пансіонат) для людей похилого віку, інвалідів та дітей;
- Типове положення про психоневрологічний будинок-інтернат;
- Типове положення про територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг).

1.9. Забезпечити аналіз зайнятості в галузі на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом із Профспілками одночасно з підсумками виконання Угоди, розробляти та забезпечувати виконання заходів щодо сприяння продуктивній зайнятості працівників.

Сторони рекомендують Організаціям через норми колективних договорів:

1.10. Передбачати:

- режим роботи;
- додаткові трудові і соціально-побутові пільги за рахунок прибутку;
- строки проведення атестації робочих місць за умовами праці, конкретну тривалість щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими та важкими умовами праці і за особливий характер праці, а також перелік робочих місць і конкретних робіт, на яких встановлюються доплати працівникам за умови праці із зазначенням їх розмірів, відповідно до чинного законодавства України і Додатку № 6 до цієї Угоди;
- правила внутрішнього трудового розпорядку (як додаток до колективного договору);
- надання щорічних додаткових відпусток тривалістю до 7 календарних днів працівникам з ненормованим робочим днем згідно зі списком робіт, професій і посад.

1.11. На госпрозрахункових підприємствах галузі розглядати питання щодо встановлення для працюючих жінок із нормальною тривалістю робочого часу, які мають дітей дошкільного та шкільного віку, особливо багатодітних матерів, 38-годинного робочого тижня за рахунок власних коштів.

Надавати соціальну додаткову оплачувану відпустку жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Профспілки зобов'язуються:

1.12. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в Організаціях законодавства у сфері соціально-економічних відносин згідно з повноваженнями, які передбачені Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, іншими нормативно-правовими актами.

1.13. Вносити, в разі потреби, пропозиції відповідним органам влади та роботодавцям про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

1.14. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни на підприємствах, в організаціях та установах, що перебувають у сфері дії суб'єктів Угоди.

1.15. Надавати безкоштовну юридичну допомогу трудовим колективам, членам профспілок з питань законодавства, що регулює соціально-економічні, виробничі та трудові відносини, в разі необхідності відстоювати їх права в органах державної влади і судах.

РОЗДІЛ II ОПЛАТА ПРАЦІ

Сторони домовились:

2.1. Відстоювати в органах законодавчої, виконавчої влади інтереси працівників галузі, конституційні права на своєчасну виплату заробітної плати в розмірах, відповідно до нормативно-правових актів про оплату праці, враховуючи перегляд її розміру відповідно до напруженості, обсягів і якості їх праці. Домагатися збільшення частки посадового окладу (тарифної ставки) в структурі заробітної плати (не менше 80 %). Забезпечити дотримання міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

2.2. Вживати заходів щодо дотримання норм діючого законодавства про оплату праці, Генеральної та цієї угод. Проводити політику щодо забезпечення зростання реальної заробітної плати, підвищення рівня і якості життя працівників, наближаючись до рівня відповідних міжнародних стандартів.

2.3. Забезпечити додержання законодавства про працю. При укладенні регіональних угод ініціювати встановлення за рахунок місцевих бюджетів додаткових гарантій в порівнянні з чинним законодавством, надбавок, доплат і інших виплат стимулюючого і компенсаційного характеру.

2.4. Проводити постійний моніторинг та регулярно, але не рідше ніж один раз на квартал обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень цієї Угоди у сфері оплати праці та здійснювані заходи за фактами виявлених порушень.

Міністерство зобов'язується:

2.5. Вживати заходи щодо системного підвищення середньої заробітної плати працівників соціальної сфери через механізми реалізації зобов'язань, передбачених п. п. 2.22 – 2.22.3 Генеральної угоди.

2.6. При формуванні фондів оплати праці передбачати кошти на виплату премій, надання матеріальної допомоги на оздоровлення та вирішення соціально-побутових питань, виплату надбавок, доплат та грошової винагороди державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків згідно з законодавством.

2.7. Розглянути питання впорядкування умов оплати праці працівників державних, інших органів та підвищення рівня оплати їх праці після проведення заходів щодо оптимізації системи центральних органів виконавчої влади та прийняття нової редакції Закону України „Про державну службу”.

2.8. Ініціювати встановлення надбавок за вислугу років соціальним працівникам територіальних центрів соціального обслуговування (надання

соціальних послуг) та працівникам будинків-інтернатів з урахуванням загального стажу роботи в установі.

2.9. Один раз на півріччя здійснювати моніторинг з оплати праці працівників соціальної сфери та забезпечення фінансування Організацій соціальної сфери.

2.10. Передбачити в заходах з реалізації Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери удосконалення оплати праці працівникам соціальної сфери.

2.11. Здійснювати перевірки своєчасності виплати заробітної плати в Організаціях соціальної сфери, вимагати від роботодавців чи уповноважених ними органів здійснення ефективних заходів щодо погашення боргів із заробітної плати, сприяти створенню спільних представницьких комісій з метою усунення причин виникнення боргів із заробітної плати.

У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках Організацій відповідно до статті 45 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, а на вимогу працівника – відомості про нараховану і невиплачену йому заробітну плату відповідно до статті 31 Закону України „Про оплату праці”.

2.12. При несвоечасній чи не в повному обсязі виплаті заробітної плати вбачати ознаки грубого порушення законодавства про працю та Генеральної угоди і вживати спільних оперативних заходів з їх усунення відповідно до законодавства.

2.13. Здійснювати перегляд і введення нових умов оплати праці з обов’язковим погодженням з Профспілками. При підготовці законодавчих та нормативних актів з питань оплати праці враховувати пропозиції Профспілок. Не приймати в односторонньому порядку рішень щодо зміни узгоджених та встановлення нових умов оплати праці.

2.14. Встановити на промислових підприємствах, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали Угоду, розмір заробітної плати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці вищий за фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Встановити на промислових підприємствах, підпорядкованих Міністерству, тарифну ставку робітника І розряду у розмірі не менше 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати.

На підприємствах питання оплати праці працівників, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат вирішуються самостійно, відображаються в колективних договорах, з додержанням вимог цієї Угоди.

2.15. Здійснювати індексацію та компенсацію заробітної плати відповідно до законів України „Про індексацію грошових доходів населення” та „Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати”.

У разі затримки виплати заробітної плати профспілковій Стороні надається інформація щодо причин затримки та заходів щодо усунення.

2.16. Забезпечувати на підприємствах при укладенні колективних договорів збереження та застосування в оплаті праці міжкваліфікаційних та міжпосадових співвідношень, доплат і надбавок відповідно до Додатків 1 – 21 до Угоди.

Сторони рекомендують Організаціям:

2.17. Забезпечити додержання законодавства про працю в Організаціях соціальної сфери.

2.18. Ініціювати при укладенні регіональних угод встановлення за рахунок місцевих бюджетів додаткових гарантій у порівнянні з чинним законодавством, надбавок, доплат і інших виплат стимулюючого і компенсаційного характеру.

2.19. При укладенні колективних договорів – застосовувати норми Генеральної, Галузевої угод, чинних законів з питань оплати праці, як мінімальної гарантії.

2.20. За участю профспілкових органів:

- визначати в колективних договорах мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, але не менші від тих, що передбачені Генеральною, Галузевою угодами, а також умови зростання фондів оплати праці;

- встановлювати для працівників перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, що мають міжгалузевий характер, але не менші від тих, які передбачені Генеральною угодою;

- встановлювати частку основної заробітної плати у середній на рівні, не менше ніж досягнутий на 1 січня поточного року;

- збільшувати частку витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво та випереджаюче зростання тарифної ставки робітника I розряду відносно темпів зростання середньої заробітної плати для забезпечення підвищення на підприємствах заробітної плати працівникам; у яких вона нижче ніж прожитковий мінімум;

- передбачати збільшення тарифної частини заробітної плати працівників не менше 80 відсотків;

- забезпечувати у встановлені законодавством терміни перегляд і введення в дію нових розмірів оплати праці. Погоджувати з профспілковими комітетами зміни систем і норм оплати праці та вносити відповідні зміни до колективних договорів.

2.21. На протезно-ортопедичних підприємствах ПО „Укрпротез” виплату винагороди за вислугу років здійснювати згідно з діючими положеннями, які введені з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників у вдосконаленні надання протезно-ортопедичної допомоги населенню та закріпленню кадрів, відповідно до Додатків 8 та 8.1 цієї Угоди.

На інших підприємствах сфери управління Міністерства преміювання та нарахування і виплата різних видів винагороди здійснювати відповідно до положень, які є додатками до колективних договорів.

2.22. Встановлювати в колективних договорах строки виплати заробітної плати працівникам, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а також розмір заробітної плати за першу половину місяця, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

2.23. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до статті 45 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, а на вимогу працівника відомості про нараховану і невиплачену йому заробітну плату відповідно до статті 31 Закону України „Про оплату праці”.

Профспілки зобов'язуються:

2.24. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в Організаціях законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

2.25. Взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, органами державного нагляду за дотриманням законодавства про працю.

2.26. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілок у забезпеченні захисту їх прав та соціально-економічних гарантій, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах, судах.

2.27. Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення.

2.28. Інформувати Міністерство про випадки виявлених порушень чинного законодавства України в Організаціях для вжиття відповідних заходів.

2.29. Контролювати сферу застосування контрактної форми трудового договору.

2.30. Спільно з Міністерством узагальнювати причини неповної реалізації законодавства України з оплати праці та вносити пропозиції щодо усунення недоліків.

РОЗДІЛ III ОХОРОНА ПРАЦІ, УМОВИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Міністерство зобов'язується:

3.1. Відповідно до ст. 33 Закону України „Про охорону праці”:

- проводити єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- розробляти і реалізовувати галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;

- здійснювати методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
- організовувати навчання і перевірку знань з питань охорони праці;
- здійснювати відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

3.2. Забезпечити систематичне проведення моніторингу стану охорони праці в Організаціях соціальної сфери з метою визначення заходів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Забезпечити своєчасне фінансування на проведення атестації робочих місць за умовами праці в Організаціях, сприяючи удосконаленню діючих нормативів.

3.3. Проаналізувати стан забезпечення Організацій нормативно-правовими актами та вжити заходів щодо його поліпшення.

3.4. Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою визначити в Міністерстві до 1 травня 2011 року структурний підрозділ з безпеки праці в підпорядкованих Організаціях.

3.5. Здійснювати контроль за проведенням атестації робочих місць за умовами праці в підпорядкованих Організаціях. Щорічно при підведенні підсумків виконання Угоди надавати інформацію про проведення цієї роботи.

Міністерство зобов'язує керівників Організацій:

3.6. Забезпечити створення на робочих місцях у кожному структурному підрозділі умов праці відповідно до чинних нормативно-правових актів.

3.7. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створити відповідні служби або призначити посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затвердити інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролювати їх додержання;

- організувати проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць за умовами праці в порядку і строки, що визначаються чинним законодавством України, та за їх підсумками вживати заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розробити, затвердити та забезпечити працівників положеннями, інструкціями, іншими актами з охорони праці, що діють у межах Організацій соціальної сфери.

3.8. Забезпечувати:

- проведення обов'язкових попередніх і періодичних медичних оглядів працівників згідно з вимогами нормативно-правових актів з цього питання за рахунок коштів Організацій, що виділяються на їх утримання та своєчасного і повного виконання медичних рекомендацій заключних актів медоглядів щодо проведення працівникам оздоровчих заходів;

- фінансування видатків на охорону праці відповідно до ст. 19 Закону України „Про охорону праці” не менше, ніж 0,2 % від фонду оплати праці;
- необхідні умови для роботи громадських структур, уповноважених трудових колективів з питань охорони праці.

3.9. При укладенні колективних договорів передбачати:

- проведення атестації робочих місць за умовами праці, відповідно до законодавства;
- перелік робіт, де через умови виробництва працівнику не можна встановити перерву для відпочинку і харчування, а також порядок і місце прийняття їжі;
- умови і порядок запровадження скороченої тривалості робочого часу з одночасним збереженням розміру заробітної плати для працівників, що мають дітей до 14 років або дитину-інваліда;
- положення, що стосуються профілактики і захисту від ВІЛ/СНІДу та захворюваності на туберкульоз.

3.10. Надавати на запит первинних профспілкових організацій інформацію про здійснення заходів щодо:

- належної організації соціально-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, робота санітарно-побутових приміщень);
- проведення згідно із законодавством медичних оглядів працівників та своєчасного і повного виконання рекомендацій заключного акта;
- своєчасного проведення атестації робочих місць за умовами праці та надання працівникам пільг і компенсацій за роботу із шкідливими та важкими умовами праці.

3.11. Щорічно передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на охорону праці.

В організаціях, що надають платні послуги розмір видатків на охорону праці передбачати у кошторисах не нижче ніж 0,5 відсотка від суми реалізованої продукції або наданих послуг.

Профспілки зобов'язуються:

3.12. Домагатись вдосконалення законодавства з охорони праці і виробничої безпеки, розробки нормативно-правових актів, типових інструкцій з охорони праці.

3.13. Під час ведення колективних переговорів з розробки і укладення колективних договорів домагатись включення до них зобов'язань, які б забезпечували безпечне виробництво, поліпшували умови праці, екологічну безпеку з визначенням джерел їх фінансування.

3.14. Здійснювати громадський контроль за створенням безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві, забезпеченням працюючих необхідним спецодягом і спецвзуттям, іншими засобами індивідуального і колективного захисту працюючих.

3.15. Брати участь у проведенні атестації робочих місць за умовами праці.

3.16. Забезпечувати участь представників профспілок у розслідуванні кожного нещасного випадку на виробництві та розробці заходів щодо їх попередження, протистояти необґрунтованому звинуваченню потерпілих.

3.17. Надавати безоплатну правову допомогу працівникам Організацій соціальної сфери, а також сім'ям загиблих, з питань законодавства про працю, охорону праці, медико-соціального та страхового забезпечення.

3.18. Домагатись від роботодавців розробки і реалізації заходів, спрямованих на профілактику виробничого травматизму та професійних захворювань на підприємствах.

РОЗДІЛ IV

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ

Сторони домовились:

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

4.2. Щороку вживати заходів, спрямованих на проведення оздоровчої кампанії серед дітей із залученням додаткових джерел фінансування.

4.3. Сприяти залученню до занять народною творчістю працівників і членів їх сімей, у тому числі, на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань в Організаціях незалежно від форми власності.

4.4. Вживати заходів щодо забезпечення виконання встановлених законодавством гарантій і пільг працівникам та їх сім'ям, не обмежувати права трудових колективів щодо розширення цих гарантій за рахунок власних коштів Організацій.

4.5. Сприяти вирішенню питань із забезпечення проїзними документами працівників під час виконання ними своїх функціональних обов'язків.

4.6. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на лікування працівників галузі, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, вирішуючи питання профілактики захворювань, характерних для них.

Міністерство зобов'язується:

4.7. Забезпечувати реалізацію прийнятих актів законодавства та програм, що мають соціальний характер, та внесення змін і доповнень до них відповідно до потреб та рівня забезпечення соціального захисту працівників соціальної сфери.

4.8. Забезпечити контроль за дорученням Кабінету Міністрів України бюджетним установам щорічно передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи профкомів бюджетних організацій.

4.9. Взяти участь у доопрацюванні проекту Закону України „Про державну службу” у новій редакції, забезпечивши захист інтересів державних службовців.

З цією метою, а також з метою недопущення необґрунтованого звільнення державних службовців з посад при зміні складу Уряду у встановленому порядку вимагати запровадження і збереження у законопроекті та інших актах:

- гарантій у разі звільнення з посади державної служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників, реорганізації чи ліквідації органу державної влади стосовно збереження за державним службовцем 80 відсотків посадового окладу на період до обов'язкового його працевлаштування, що виплачується за рахунок фонду оплати праці органу державної влади, який (керівник державної служби у якому) здійснив звільнення, та за рахунок фонду оплати праці правонаступника ліквідованого органу:

- 1) за наявності стажу державної служби від одного до п'яти років – не більше ніж протягом трьох місяців;

- 2) за наявності стажу державної служби від п'яти до десяти років – не більше ніж протягом шести місяців;

- 3) за наявності стажу державної служби понад десять років – не більше ніж протягом дев'яти місяців;

- встановлення на законодавчому рівні мінімального посадового окладу державного службовця, який має складати не менше двох розмірів мінімальної заробітної плати;

- законодавчого закріплення розміру постійної складової заробітної плати не менш як 80 відсотків місячної заробітної плати;

- недопущення впливу скорочення бюджетних асигнувань на розмір посадових окладів, надбавок та доплат, передбачених законодавством про державну службу;

- недопущення необґрунтованого вивільнення працівників за ініціативою уповноваженого органу через зміну керівництва органу;

- визначення основних складових розміру пенсії на законодавчому рівні;

- збільшення розміру пенсій державним службовцям в залежності від збільшення розміру заробітної плати;

- забезпечення Кабінетом Міністрів України державним службовцям достатнього рівня оплати праці для професійного виконання службових обов'язків, стимулювання їх результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи, шляхом преміювання та іншими заходами заохочення, сприяння удосконаленню системи кадрового забезпечення органів державної влади;

- надання державним службовцям для вирішення соціально-побутових питань та в інших випадках матеріальної допомоги у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;

- виплата при наданні відпустки державному службовцеві допомоги для оздоровлення у розмірі середньомісячної заробітної плати;

- вжиття заходів щодо стовідсоткового бюджетного фінансування урядових рішень щодо підвищення заробітної плати державним службовцям, визначення цього порядку на законодавчому рівні.

4.10. Брати участь у реалізації програм фізичного, соціально-культурного та духовного розвитку працівників галузі.

4.11. Сприяти організації та проведенню галузевих оглядів самодіяльних колективів народної творчості, свят, змагань, спартакіад колективів фізкультури і спорту, відзначення їх переможців, виділяючи на це в межах спонсорської підтримки кошти та матеріальні ресурси.

Міністерство рекомендує керівникам Організацій:

4.12. Вирішувати з місцевими органами виконавчої влади та місцевого самоврядування питання поліпшення житлових умов працівників, особливо молодих спеціалістів.

4.13. Передбачити фінансування для створення належних умов з медичного обслуговування працівників, приділивши особливу увагу щорічним медичним оглядам.

4.14. Через колективні договори підприємств, установ та організацій, що не фінансуються з бюджету, за рахунок власних коштів надавати працівникам пільги та соціальні гарантії понад передбачені законодавством:

а) додаткові відпустки із збереженням заробітної плати та надання матеріальної допомоги в разі:

- одруження;
- народження дитини;
- смерті близьких родичів (чоловіка, дружини, дітей, батьків, братів, сестер);

б) частково оплачувані відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 6 - річного віку;

в) матеріальну допомогу на оздоровлення у зв'язку із щорічною відпусткою в розмірі середньомісячного заробітку;

г) матеріальну допомогу працівникам, що вийшли на пенсію за віком, а також одноразову допомогу при виході на пенсію;

д) додаткові компенсаційні виплати своїм працівникам для харчування в їдальнях і буфетах та за проїзд в громадському або приміському транспорті;

е) працівникам, що проживають у будинках з пічним опаленням, вугілля за зниженими цінами;

ж) компенсації та виплати багатодітним матерям;

з) допомогу на утримання дітей працівників у дитячих дошкільних закладах.

4.15. Згідно з нормами Генеральної угоди щорічно передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи профкомів бюджетних організацій.

4.16. Сприяти створенню працівникам відповідних умов для реалізації їх права на заняття фізичною культурою та духовний розвиток. З цією метою передбачати в штатних розкладах підприємств, установ та організацій, що не фінансуються з бюджету організаторів культурно-масової та фізкультурно-оздоровчої роботи або при незначній кількості працюючих покладати їх обов'язки на інших штатних працівників за сумісництвом.

Профспілки зобов'язуються:

4.17. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в Організаціях законодавства щодо забезпечення прав працівників на освіту, культурний розвиток, фізичну культуру і спорт, вносити пропозиції, в тому числі до законодавства, про удосконалення напрямів цієї роботи.

4.18. Здійснювати комплекс заходів, спрямованих на забезпечення відпочинку та оздоровлення дітей працівників галузі, їх фізичного й духовного розвитку.

4.19. Брати безпосередню участь у реалізації національних, державних та регіональних програм із питань освіти, науки, культури, фізичної культури і спорту, розвитку творчої самодіяльності.

4.20. Брати дольову участь, у межах можливостей профспілкового бюджету, у фінансуванні культурно-масових та спортивних заходів.

4.21. Ініціювати створення рад ветеранів праці, залучати ветеранів до участі в заходах, що проводяться.

РОЗДІЛ V

КАДРОВА ПОЛІТИКА. ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАТУСУ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА. РОБОТА З МОЛОДДЮ ТА ВЕТЕРАНАМИ ПРАЦІ

Міністерство зобов'язується:

5.1. Вживати заходів для недопущення необґрунтованого скорочення чисельності працівників соціальної сфери при формуванні місцевих бюджетів, не допускати зменшення видатків, передбачених державним бюджетом на фінансування Організацій соціальної сфери.

5.2. Переглянути нормативно-правові акти, які регламентують штатні нормативи чисельності працівників регіональних управлінь праці та соціального захисту населення, будинків-інтернатів, геріатричних пансіонатів з метою підвищення якості роботи зазначених установ.

5.3. У 2011 році розробити Концепцію державної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (післядипломної освіти) працівників соціальних служб.

5.4. Вжити заходів для утворення регіональних (межрегіональних) комплексних центрів підвищення кваліфікації працівників соціальних служб та перепідготовки державних інспекторів праці на базі діючих у регіонах курсів підвищення кваліфікації.

5.5. Щорічно вивчати пропозиції регіональних органів, установ та організацій сфери праці та соціального захисту населення щодо потреби у підготовці фахівців за державним замовленням освітньо-кваліфікаційних рівнів „молодший спеціаліст”, „бакалавр”, „спеціаліст” та подавати Міністерству фінансів України пропозиції щодо обсягів підготовки за державним замовленням.

Для працюючих у системі соціальної сфери забезпечувати прийом на навчання за рахунок коштів державного бюджету у вищих навчальних закладах сфери управління Міністерства (Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, Харківський обліково-економічний технікум-інтернат ім. Ф.Г. Ананченка) у межах обсягів державного замовлення, погоджених із Міністерством фінансів України.

5.6. Здійснити моніторинг щодо наявності відповідної професійної освіти у працівників соціальної сфери і розглянути питання формування державного замовлення на заочну форму навчання за спеціальністю „Соціальна робота” у вищих навчальних закладах.

5.7. Укладення контрактів з керівниками протезних підприємств не обмежувати терміном 1 рік.

Міністерство рекомендує керівникам Організацій:

5.8. Створити умови для забезпечення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років. Обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі визначати у колективних договорах.

5.9. Не залишати поза увагою ветеранів, колишніх працівників соціальної сфери. Включати в колективні договори зобов'язання щодо їх соціального захисту.

5.10. Включати в колективні договори положення, що забезпечують гендерну рівність.

Профспілки зобов'язуються:

5.11. Сприяти підвищенню професійного статусу працівника соціальної сфери. З цією метою:

- проводити конкурси професійної майстерності, огляди-конкурси з різноманітних напрямів роботи;
- спільно з роботодавцями визначати конкретні зобов'язання щодо підвищення кваліфікації працівників;
- організовувати проведення навчальних семінарів, засідань за круглим столом, конференцій, фахових дискусій.

5.12. Спільно з роботодавцями планувати і здійснювати заходи, пов'язані з реалізацією виробничого і соціального потенціалу молоді в галузі, залученню

молодих працівників, їх закріпленню, підвищенню кваліфікації, забезпеченню кар'єрного зростання і соціальних гарантій.

5.13. Сприяти активізації роботи молодіжних рад, комісій по роботі з молоддю в членських організаціях.

РОЗДІЛ VI

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ТА ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК

6.1. Сторони вважають, що соціальний діалог є об'єктивною необхідністю успішного вирішення питань соціально-економічного розвитку галузі, удосконалення соціально-трудових відносин, соціального захисту працівників і сприяє порозумінню та злагоді в суспільстві.

6.2. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися законодавства України, норм Конвенції № 87 МОП „Про свободу асоціації та захист права на організацію” щодо прав Профспілок, їх організацій і виборних органів, і невтручання у статутну діяльність Профспілок.

Сторони домовились:

6.3. Не приймати в односторонньому порядку рішень з основних питань забезпечення соціальних, економічних, культурних прав і інтересів працівників, які є предметом Угоди.

6.4. Взаємно інформувати одна одну про рішення, ухвали, постанови з питань Угоди, які ними приймаються на засіданнях колегіальних та інших керівних органів.

6.5. Сприяти підготовці і прийняттю законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі. При розгляді та поданні до Кабінету Міністрів України, інших центральних органів виконавчої влади проектів нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або захисту працівників галузі, враховувати позицію іншої сторони.

6.6. Створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності профспілок, визначених законодавством.

6.7. Всебічно сприяти додержанню прав профспілок, їх діяльності відповідно до законодавства.

6.8. З метою стабілізації соціально-трудових відносин сприяти діяльності первинних профспілкових організацій.

6.9. Звертатися до органів законодавчої та виконавчої влади з пропозиціями щодо реалізації окремих економічних, соціальних та інших проблем, вирішення яких не входить до їх компетенції.

6.10. На час дії даної Угоди за умови виконання Сторонами взаємних зобов'язань, профспілкова Сторона утримується від організації страйків, масових виступів з питань, вирішення яких передбачається Угодою.

6.11. Проекти законів, які стосуються соціально-економічних відносин та соціального захисту працівників соціальної сфери, подаються Міністерством з урахуванням пропозицій Профспілок.

Міністерство рекомендує керівникам Організацій:

6.12. Сприяти, відповідно до законодавства, статутній діяльності організацій і виборних органів Профспілок в Організаціях соціальної сфери. Надавати для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною у порядку, передбаченому колективним договором.

6.13. Надавати Профспілкам, згідно з установленою державною і відомчою статистичною звітністю, необхідну інформацію з питань соціально-економічного розвитку трудових колективів.

6.14. Не перешкоджати представникам профспілкових організацій і органів відвідувати Організації, на яких працюють члени профспілок, для реалізації установлених законодавством і цією Угодою прав і статутних завдань профспілок.

6.15. За наявності письмових заяв працівників, які є членами Профспілок, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок Профспілок членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів.

6.16. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своєї виробничої роботи, надавати на умовах, що визначаються колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах колективу, але не менше ніж 2 години на тиждень.

6.17. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів Організацій, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

РОЗДІЛ VII

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ ТА

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

Сторони домовились:

7.1. Контроль за виконанням цієї Угоди здійснюється Сторонами.

7.2. Сторони, що підписали Угоду один раз на рік звітують про її виконання на засіданні спільної робочої комісії Сторін та інформують Організації, що перебувають у сфері дії Сторін.

7.3. При виявленні порушень виконання Угоди комісія робить подання у письмовій формі особам, які підписали цю Угоду. Сторони зобов'язані не пізніше двотижневого строку провести взаємні консультації по суті подання Комісії та прийняти рішення в письмовій формі.

7.4. Під час здійснення контролю за виконанням Угоди Сторони зобов'язані надавати одна одній (на безоплатній основі) необхідну інформацію з питань, що є предметом цієї Угоди.

7.5. Сторони несуть відповідальність за порушення чи невиконання положень Угоди, ненадання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Угоди відповідно до законодавства.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Сторони домовилися:

Сприяти укладенню колективних договорів на підприємствах, в установах та організаціях, що перебувають у сфері дії Сторін, а також приведенню положень колективних договорів у відповідність з цією Угодою.

Спірні питання, що виникають під час реалізації Угоди, розв'язувати шляхом проведення двосторонніх консультацій і переговорів.

Угоду розмістити на офіційних веб-сайтах Сторін.

Угоду підписали:

**Від Міністерства соціальної
політики України**

**Віце-прем'єр-міністр України -
Міністр соціальної політики
України**


Тігіпко С. Л.


Від Сторони Профспілок

**Голова Профспілки працівників
соціальної сфери України**


Тьоткін В. І.


**Голова Профспілки працівників
державних установ України**
Нікітіна Т. В.

29 березня 2011 року