

УГОДА

між Миколаївською обласною державною адміністрацією,
Миколаївською обласною організацією роботодавців "Промисловці та підприємці
Миколаївщини" і Миколаївською обласною радою профспілок з регулювання
соціально-економічних питань на 2017-2020 роки
м. Миколаїв 2017 рік

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Територіальну угоду з регулювання соціально-економічних питань (далі – Угода) між Миколаївською обласною державною адміністрацією (далі – Сторона виконавчої влади), Миколаївською обласною організацією роботодавців "Промисловці та підприємці Миколаївщини" (далі – Сторона роботодавців) і Миколаївською обласною радою профспілок (далі профспілкова Сторона), що надалі іменуються Сторонами, укладено відповідно до Закону України "Про соціальний діалог в Україні", Закону України "Про колективні договори і угоди", положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки та інших нормативно-правових актів.

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

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

Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на підприємства, установи та організації всіх форм власності, які перебувають у сфері дії Сторін, що уклали Угоду, і є обов'язковими для виконання Сторонами. Сторони

Домовились застосовувати положення Угоди у сфері праці як мінімальні гарантії при укладанні колективних договорів.

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

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

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

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

РОЗДІЛ 1

Розвиток виробництва та забезпечення зайнятості

Зобов'язання Сторін:

1.1. Визначити на обласному рівні пріоритетні галузі економіки з метою підтримки та підвищення конкурентоспроможності товарів та послуг, які виготовляються і надаються виробниками області .

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

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

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

1.5. Вживати заходів щодо надання, у разі необхідності, підприємствам, установам, організаціям комунальної власності фінансової підтримки.

1.6. Вживати заходів щодо забезпечення своєчасної і повної сплати підприємствами, установами, організаціями області податків і зборів згідно з законодавством та єдиного соціального внеску.

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

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

1.9. Дотримуватися гранично допустимого рівня скорочення чисельності працівників підприємств, установ, організацій на рівні 5 %, крім випадків, коли галузевими Угодами передбачено інше.

1.10. Своєчасно розробляти і впроваджувати заходи щодо запобігання на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності звільненню працюючих з ініціативи власника більше 5% чисельності. В разі виникнення об'єктивних причин, через які будуть неминучими такі звільнення працівників, не менш ніж за 3 місяці письмово повідомляти відповідний профорган про причини, обсяги і терміни звільнень, спеціальність та кваліфікацію працівників, що підлягають звільненню, для проведення необхідних консультацій.

1.11. Стороні профспілок подавати, у разі потреби, відповідним органам державної влади та роботодавцям пропозиції щодо перенесення строків тимчасового

припинення або скасування заходів щодо масового вивільнення працівників, які є обов'язковими для розгляду.

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

1.13. Залучення представників профспілок до участі в процесах приватизації і реструктуризації підприємств, установ, організацій, в тому числі до роботи:

- комісій з приватизації та ліквідації суб'єктів господарювання;
- комісій щодо списання та відчуження майна державних підприємств та акціонерних товариств з часткою державного та комунального майна 50 і більше відсотків;
- комісій з передачі об'єктів права державної власності у комунальну.

1.14. Проводити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років.

1.15. Надавати пропозиції щодо формування державного замовлення на підготовку фахівці в та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці.

1.16. Щомісяця здійснювати комплексне вивчення стану ринку праці в області. Питання зайнятості розглядати на засіданнях обласного координаційного комітету сприяння зайнятості населення, при необхідності вживати додаткових заходів для забезпечення зайнятості.

1.17. Вживати заходів щодо підвищення ефективності системи професійного навчання та перенавчання безробітних з метою забезпечення подальшої їх зайнятості та конкурентоспроможності на ринку праці. Проводити ярмарки вакансій з метою популяризації професій та легальної зайнятості.

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

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

Сторони рекомендують для включення до колективних договорів питань щодо:

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

1.21. Передбачення зобов'язань щодо:

- заходів по створенню та збереженню кількості робочих місць;
- скорочення непродуктивних втрат робочого часу;
- стабілізації зайнятості (скорочення плинності кадрів);

- встановлення обсягів фінансування витрат на підвищення кваліфікації персоналу та граничні періоди обов'язкового проходження підвищення кваліфікації в навчальних закладах і на виробництві (не рідше одного разу на 5 років);
- заходів щодо підтримки молодих спеціалістів;
- умов відновлення наставництва, удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запровадження системи підтвердження кваліфікації за робітничими професіями .

РОЗДІЛ 2

Оплата праці

Зобов'язання Сторін:

- 2.1. Темпи зростання середньої заробітної плати на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності мають бути вищими, ніж прогнозований індекс споживчих цін на відповідний рік.
- 2.2. Здійснювати формування фонду оплати праці на підприємствах небюджетної сфери за участю профспілкових організацій. Конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадові, міжрозрядні, співвідношення встановлюються в галузевих, територіальних угодах.
- 2.3. При укладанні колективних договорі в рекомендувати застосовувати на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності перелік і розміри доплат та надбавок, що мають міжгалузевий характер, згідно з діючою Генеральною угодою.
- 2.4. Для працівників, які виконують роботи (надають послуги), невластиві основній діяльності підприємства, установи, організації, здійснювати оплату праці відповідно до гарантій, визначених угодами тих галузей , до яких ці роботи належать за характером виробництва.
- 2.5. У період між підвищенням розмірів заробітної плати здійснювати індексацію заробітної плати відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення".
- 2.6. Здійснювати контроль за додержанням встановлених чинним законодавством, галузевими угодами і колективними договорами норм з оплати праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності і у разі їх порушення ставити питання про притягнення до відповідальності винних посадових осіб.
- 2.7. При систематичному порушенні законодавства про оплату праці і невиконанні зобов'язань колективних договорів і угод з вини керівників підприємств, порушувати питання перед власниками та органами, що здійснюють управління майном таких підприємств, організацій і установ щодо розірвання трудових договорів (контрактів) з керівниками.
- 2.8. Посилити захист прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Вживати ефективних заходів до повної ліквідації заборгованості із виплати заробітної плати. У разі виникнення на підприємстві, в організації та установі заборгованості із заробітної плати застосовувати до роботодавця передбачені законодавством заходи впливу з метою забезпечення ліквідації заборгованості у найкоротший термін з моменту її виникнення.

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

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

2.10. Проводити на підприємствах комунальної форми власності, які мають заборгованість із виплати заробітної плати, аналіз витрат на утримання адміністративно-господарського апарату.

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

Місцеві органи виконавчої влади зобов'язуються:

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

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

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

Роботодавці зобов'язуються:

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

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

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

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

Профспілки зобов'язуються:

2.19. Здійснювати громадський, контроль за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати. Інформувати Сторони про випадки порушення законодавства на окремих підприємствах для вжиття необхідних заходів.

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

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

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

Сторони рекомендують до включення у колективні договори питань щодо:

2.23. Визначення в колективних договорах форм і систем оплати праці: норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови введення і розміри надбавок, доплат, виплат премій та інших заохочувальних, компенсаційних виплат і гарантій.

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

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

2.26. Забезпечення дотримання вимог частини четвертої статті 77 Бюджетного кодексу України щодо врахування у першочерговому порядку

потреби в коштах на оплату праці працівників бюджетних установ відповідно до встановлених законодавством умов оплати праці та розміру мінімальної заробітної плати під час затвердження відповідних бюджетів.

РОЗДІЛ 3

Охорона праці

Зобов'язання Сторін:

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

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

3.3. Забезпечити витрати на охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності або у фізичних осіб, які використовують найману працю, не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації.

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

Місцеві органи виконавчої влади зобов'язуються:

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

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

Роботодавці зобов'язуються:

3.7. Створити в кожному структурному підрозділі підприємства, установи, організації і на кожному робочому місці безпечні умови праці відповідно до вимог нормативних актів з охорони праці.

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

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

3.10. Забезпечити працівників підприємств, установ, організацій необхідним спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до укладених колективних договорів.

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

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

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

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

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

Профспілки зобов'язуються:

3.15. Здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцями законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, відновлення професійного здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити за результатами цього контролю відповідні подання керівникам підприємств, установ, організацій, державним контролюючим органам.

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

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

3.18. Захищати права та законні інтереси працівників під час вирішення трудових спорів з питань умов та охорони праці, протидіяти безпідставному звинуваченню потерпілих, відмові роботодавця скласти акт установленої форми.

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

3.20. Контролювати дотримання роботодавцем порядку забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального та колективного захисту.

Вживати заходів щодо недопущення використання несертифікованих засобів захисту.

Сторони рекомендують для включення до колективних договорів:

3.21. При укладенні колективних договорів в підприємств, установ, організацій усіх форм власності передбачати у розділі "Охорона праці і здоров'я":

- зобов'язання роботодавця щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до законодавства України;

- перелік робіт, де через умови виробництва працівнику не можна встановити перерву для відпочинку і харчування, та передбачати створення можливостей для прийняття їжі працівниками, зайнятим на таких роботах;

- особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки;

- заходи щодо запобігання виробничому травматизму та профілактики професійних захворювань.

- 3.22. Організації для працівників та представників профспілок на підприємстві, в організації чи установі необхідного навчання з питань охорони праці.
- 3.23. Організації своєчасного кваліфікованого надання першої медичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створення служб гігієни праці.
- 3.24. Безперешкодного доступу до робочих місць представників відповідної профспілки для здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці.
- 3.25. Недопущення притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.
- 3.24. Спрямування коштів на охорону праці в обсязі не менше законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці та коштів, визначених галузевою угодою.
- 3.24. Сприяти впровадженню системи управління охороною праці на підприємствах всіх форм власності, в тому числі управління ризиками.

РОЗДІЛ 4

Соціальний захист, задоволення духовних потреб та молодіжна політика

Зобов'язання Сторін:

- 4.1. Забезпечити дотримання чинного законодавства у сфері держаних соціальних гарантій і соціального захисту населення, а саме: пенсійного та стипендіального забезпечення, соціальної допомоги інвалідам, ветеранам війни, особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, учасникам АТО, малозабезпеченим сім'ям та сім'ям з дітьми та і н.
- 4.2. З метою забезпечення соціальних гарантій працівникам підприємств, установ, організацій області та членам їх сімей сприяти укладанню колективних договорів на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності, що перебувають у сфері дії Сторін, а також приведенню їх положень у відповідність з Генеральною, галузевими та цією угодами.
- 4.3. Сприяти забезпеченню організації літнього відпочинку і оздоровлення дітей шляхом передбачення фінансування за рахунок коштів місцевих бюджетів, коштів підприємств, громадських організацій.
- 4.4. Не допускати прийняття рішень про ліквідацію, репрофілювання, продаж об'єктів соціальної інфраструктури без попереднього обговорення Сторонами.
- 4.5. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху в області, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей.
- 4.6. Сприяти залученню до занять народною творчістю працівників і членів їх сімей, у тому числі на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань при підприємствах, установах та організаціях незалежно від форми власності.

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

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

4.9. Вжити заходів щодо забезпечення молоді першим робочим місцем.

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

4.11. Передбачити в обласному бюджеті кошти для надання пільгового довгострокового державного кредиту молодим сім'ям та самотнім молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) житла.

4.12. Сприяти задоволенню культурно-освітніх, соціально-економічних, житлово-побутових та оздоровчих потреб молоді.

Місцеві органи виконавчої влади зобов'язуються:

4.13. Передбачити в місцевих бюджетах, з урахуванням їх можливостей виділення коштів на:

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

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

- реалізацію програм розвитку фізичної культури і спорту.

4.14. Вживати заходів для підвищення якості надання послуг з оздоровлення і відпочинку дітей, учнів і студентів із залученням всі х можливих джерел фінансування.

4.15. Органи виконавчої влади та місцевого самоврядування забезпечують компенсацію витрат підприємств та приватних підприємців, які на договірних умовах виконують перевезення пасажирів на міських, при міських та міжміських внутрішньо обласних маршрутах загального користування, на пільговий проїзд визначених законодавством пільгових категорій пасажирів за рахунок видатків місцевих бюджетів.

4.16. Проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань надання субсидій на житлово-комунальні послуги населенню.

4.17. Забезпечити регулярність автобусних маршрутів у сільській місцевості.

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

4.19. Здійснювати державний контроль за додержанням законодавства про захист прав споживачів, сертифікації та якості харчових продуктів продовольчої сировини, дотриманням належного санітарно-епідеміологічного стану в області.

Активізувати інформаційно-роз'яснювальну роботу з основ законодавства щодо захисту прав споживачів серед усіх учасників споживчого ринку.

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

4.21. Сприяти реалізації житлових прав громадян відповідно до цільових соціально-економічних програм будівництва (придбання) доступного житла.

Роботодавці зобов'язуються:

4.22. З метою фінансової підтримки культурно-масової та фізкультурно-оздоровчої роботи в трудових колективах відраховувати в рамках діючого законодавства профспілковим комітетам кошти в розмірі не менше ніж 0,3% від фонду оплати праці зі зменшенням фінансового результату до оподаткування згідно з положенням ст. 140.5.9. Податкового кодексу України.

4.23. Надавати матеріальну підтримку працівникам, які опинились у скрутному становищі у зв'язку з хворобою та іншими сімейними обставинами. Умови

надання такої підтримки визначати у колективному договорі.

Профспілки зобов'язуються:

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

4.25. Сприяти організації відпочинку дітей, працівників членів профспілок.

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

Сторони рекомендують для включення до 1<0лективних договорів:

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

4.28. Умови надання матеріальної допомоги працівникам за рахунок роботодавця.

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

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

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

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

4.33. Зобов'язання щодо захисту прав та інтересів в молоді.

РОЗДІЛ 5

Соціальний діалог

Зобов'язання сторін:

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

5.2. Вважати, що висновки та рекомендації, прийняті за результатами соціального діалогу, є обов'язковими для розгляду органами державної влади, організаціями, до яких вони надсилаються, роботодавцями з наступним інформуванням соціальних партнерів.

5.3. У разі необхідності попереднього обговорення та оперативного вишення питань у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та захисту проводити консультації у порядку, визначеному в додатку 1.

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

5.5. Забезпечувати участь уповноважених представників від профспілок і роботодавців, які є Сторонами Угоди, на засіданнях колегій облдержадміністрації, райдержадміністрацій під час розгляду нормативно-правових актів у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та надавати їм можливість представляти позицію сторін при їх обговоренні та прийнятті рішень. Рекомендувати включати до складу колегій місцевих органів виконавчої влади, виконавчих комітетів міських рад представників організацій роботодавців та профспілок

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

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

5.7. Проводити моніторинг дотримання норм конвенцій МОП, інших міжнародних договорів, учасником яких є Україна, та національного законодавства щодо забезпечення прав і гарантій діяльності профспілок та організацій роботодавців., здійснювати обмін інформацією про виявлені факти порушень з метою вжиття

заходів до їх усунення. У разі необхідності ініціювати розгляд зазначених питань на засіданнях колегії облдержадміністрації за участі представників Сторін Угоди.

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

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

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

5.10. Рекомендувати учасникам колективних переговорів з укладення районних і міських регіональних та галузевих угод, колективних договорів, застосовувати визначені цією Угодою засади ведення соціального діалогу на відповідному рівні.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

1. Всебічно сприяти здійсненню соціального діалогу в Миколаївській області.
2. Здійснювати у рамках своїх повноважень і в порядку, визначеному кожною Стороною, контроль за виконанням цієї Угоди.
3. Розглядати раз на півроку на засіданні обласної тристоронньої соціально-економічної ради стан виконання Угоди з прийняттям рішення щодо заходів із забезпечення реалізації Угоди.
4. Вирішувати спірні питання та проблеми, що виникають під час виконання цієї Угоди, шляхом проведення консультацій і переговорів.
5. Надавати на безоплатній основі одна одній Стороні наявну інформацію з питань, які є предметом Угоди.
6. Запропоновані Сторонами зміни до цієї Угоди розглядаються комісією з рівною кількістю представників Сторін та вносяться до Угоди спільним протоколом.
7. Опублікувати Угоду в засобах масової інформації та розмістити її на офіційних веб-сайтах Сторін.

Угоду підписали:

Перший заступник голови Миколаївської облдержадміністрації, виконувач функцій і повноважень голови облдержадміністрації

В.В.Бонь

Голова Миколаївської обласної організації роботодавців «промисловці та підприємці Миколаївщини»

С.О.Сипко

Голова Миколаївської обласної ради профспілок

Ю.П.Толмачов

Додаток 1

РЕГЛАМЕНТ

проведення соціального діалогу

в Миколаївській області

I. Соціальний діалог

1.1. Обмін інформацією, консультації, переговори, робочі зустрічі, узгоджувальні процедури, засідання обласної тристоронньої соціально-економічної ради (далі – соціальний діалог) проводяться Сторонами з питань:

- сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин;
- розроблення та внесення голові облдержадміністрації пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики в області.

1.2. Порядок проведення соціального діалогу та його оформлення визначаються за домовленістю Сторін в кожному конкретному випадку.

1.3. Органи виконавчої влади, які за дорученням Кабінету Міністрів України є головними розробниками проектів актів (далі - розробник), ініціюють проведення соціального діалогу з профспілковою Стороною та Стороною роботодавців.

1.4. За ініціативою розробника проект акта може бути внесений, залежно від його змісту, на розгляд обласної тристоронньої соціально-економічної ради, обласного координаційного комітету сприяння зайнятості населення, територіальних органів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади.

II. Розгляд Сторонами проектів актів

2.1. Розробник проекту акта з питань, що стосуються формування та реалізації державної соціально-економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних питань, в області забезпечує представникам профспілкової Сторони та Сторони роботодавців, які беруть участь в соціальному діалозі:

- ознайомлення з проектом,
- розгляд пропозицій та зауважень,
- залучення до складу робочої групи з розроблення проекту акта (у разі її створення).

2.2. Проект акта із зазначенням строку для внесення пропозицій і зауважень надсилається розробником обласній раді профспілок та обласній організації роботодавців.

Проекти актів, пропозицій з окремих питань реалізації державної соціально-економічної політики в області подаються органами виконавчої влади на розгляд територіальних органів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади.

2.3. У разі, коли розробник надсилає проект акта Сторонам, зазначений проект розглядається у десятиденний строк, або у виняткових випадках, за домовленістю у коротший строк.

2.4. У листі-відповіді повинна зазначатися позиція профспілкової Сторони та Сторони роботодавці в не тільки в цілому, а і конкретні пропозиції до окремих положень.

2.5. Невисловлення профспілковою Стороною та Стороною роботодавців позиції щодо проекту акта у визначений строк вважається рівнозначним його узгодженню.

2.6. Розробник проекту акта розглядає висловлені про позиції та зауваження і за наявності суттєвих розбіжностей проводить зі Стороною профспілок та Стороною роботодавців додаткові консультації з метою пошуку взаємоприйняттого рішення.

2.7. Розробник забезпечує проведення фахової експертизи проектів актів за участю представників профспілкової

Сторони, Сторони роботодавців та забезпечує їх участь у засідання тристоронньої соціально-економічної ради, на якому розглядається та погоджується проект акта.

2.8. Органи виконавчої влади, які уповноважені приймати рішення з питань соціально-трудових відносин, що є предметом соціального діалогу, забезпечують розгляд таких рішень профспілковою Стороною та Стороною роботодавців відповідно до пунктів 2.1-2.5 цього Регламенту.

2.9. У разі створення робочого органу з розроблення проекту акта розробник інформує профспілкову Сторону та Сторону роботодавців стосовно суті розробленого проекту з обґрунтуванням доцільності його прийняття та строків підготовки.

Профспілкова сторона та Сторона роботодавці в тижневий строк вносять пропозиції розробнику стосовно кандидатур до складу робочого органу.

Про прийняте рішення розробник інформує профспілкову Сторону та Сторону роботодавців.