

РЕГІОНАЛЬНА УГОДА

**між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями
Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців**

на 2011-2012 роки

Загальні положення

Регіональна угода укладена на тристоронній основі між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області, Донецькою обласною організацією роботодавців (далі – Сторони).

Основною метою цієї Угоди є підвищення якості життя, гарантій зайнятості населення, динамічне зростання заробітної плати, забезпечення безпечних умов праці на підставі модернізації до світового рівня економіки та забезпечення подальшого її сталого функціонування

Сторони будують свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей.

Сторони визнають угоду як нормативний акт соціального діалогу. Положення Угоди розповсюджуються на підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, суб'єкти підприємницької діяльності. Її норми і положення є обов'язковими для виконання на території Донецької області і діють безпосередньо або шляхом внесення до територіальних угод і колективних договорів. Сторони зобов'язуються надавати колективам, що розвивають принципи соціального діалогу, всебічне сприяння.

Регіональна угода враховує норми і положення Генеральної угоди як мінімальні і включає положення, що перевищують ці норми з урахуванням особливостей регіону, необхідності міжгалузевої координації основних соціальних гарантій.

Зафіксовані в Угоді суми бюджетних коштів, які спрямовуються на реалізацію намічених заходів, включаються в проекти відповідно обласного, міських і районних бюджетів на 2011, 2012 роки і вносяться на затвердження сесіями відповідних рад.

З метою забезпечення реалізації Угоди, подальшого розвитку соціального партнерства Сторони на основі взаємних консультацій видають документи, ухвалюють необхідні рішення, формують пропозиції в адресу центральних органів виконавчої влади України, органів виконавчої влади і місцевого самоврядування Донецької області і добиваються їх реалізації.

Угода вступає в силу з дня її підписання і діє до укладання нової. В період дії Угоди Сторони можуть по взаємній домовленості вносити до неї зміни і доповнення.

При здійсненні реорганізації Сторін, які підписали Угоду, повноваження і обов'язки по виконанню норм Угоди переходять до правонаступника.

РОЗДІЛ І.**СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО ВИРОБНИЦТВА.
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.****1. У сфері вітчизняного виробництва**

З метою підвищення конкурентоспроможності підприємств регіону, поліпшення якості життя населення за рахунок позитивних змін в економіці

Сторони домовились:

1.1. Сприяти стабільному розвитку реального сектору економіки: нарощуванню обсягів виробництва, підвищенню продуктивності праці, поліпшенню фінансових показників роботи підприємств регіону.

Забезпечити щорічне збільшення обсягів виробництва промислової продукції підприємствами області відповідно до Стратегії економічного і соціального розвитку Донецької області на період до 2015 року, затвердженої рішенням обласної ради від 23.03.2007 №5/8-158.

1.2. Забезпечити за участю соціальних партнерів розробку і реалізацію заходів програм економічного і соціального розвитку Донецької області на 2011, 2012 роки.

1.3. Сприяти більш широкому застосуванню інноваційних технологій в усіх сферах економіки області з метою досягнення світового рівня продуктивності, надійності, ступеня автоматизації при жорсткому дотриманні норм охорони праці і промсанітарії.

1.4. Сприяти протягом дії Угоди впровадженню суб'єктами господарювання міжнародного стандарту «Соціальна відповідальність 8000» та дотриманню принципів соціальної відповідальності по відношенню до працівників та їх представників.

1.5. Сприяти зниженню соціальної напруги, конструктивному вирішенню трудових конфліктів у ході приватизації, санації, реструктуризації та банкрутства підприємств, а також в інших випадках, пов'язаних з обмеженням законних прав та інтересів працівників.

1.6. Сприяти залученню представників від представницького органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до участі в процесах приватизації і реструктуризації підприємств, зокрема до роботи:

– комісій з приватизації, реорганізації, реструктуризації, удосконалення управління персоналом, корпоратизації,

передприватизаційної підготовки, санації і ліквідації суб'єктів господарювання;

– комісії із списання і відчуження майна державних підприємств і акціонерних товариств з часткою державного майна 50 і більше відсотків;

– комісії з передачі об'єктів державної власності в комунальну та конкурсних комісії з продажу майна.

1.7. Сприяти активізації підприємницької діяльності, розвитку конкуренції, забезпеченню рівних прав та можливостей всім суб'єктам економічної діяльності, реалізації принципів державно-приватного партнерства.

1.8. Рекомендувати розробляти програми стабілізації і розвитку виробництва на підприємствах, передбачати в них заходи щодо зниження збитковості і підвищення конкурентоспроможності, а також соціального розвитку, забезпечити їх реалізацію.

1.9. Вживати заходи по фінансовому оздоровленню підприємств-боржників. Інформувати профкоми, як представників трудових колективів, про прийняті заходи, зміст і виконання затверджених господарським судом планів санації і мирових угод, перспективи відновлення платоспроможності підприємств.

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

Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:

1.10. Проводити політику, спрямовану на:

– підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств шляхом створення високотехнологічних робочих місць і умов для продуктивної роботи працівників;

– застосування сприятливого інвестиційного і податкового режиму для підприємств, які створюють сучасні робочі місця;

– проведення роботи по ліквідації збитковості підприємств з метою відновлення їх платоспроможності, запобігання банкрутству.

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

1.11. З метою запобігання ліквідації підприємств Спілки організацій інвалідів України, УТОГ, УТОС, забезпечення зайнятості працівників зазначеної категорії надавати перевагу вказаним підприємствам при формуванні державного замовлення на продукцію і проведення тендерних

торгів по закупівлі товарів, робіт і послуг; спільно з роботодавцями надавати благодійну допомогу цим підприємствам.

Сприяти розвитку шефських відносин між промисловими підприємствами і підприємствами УТОГ, УТОС зокрема відносин на взаємовигідних договірних економічних засадах.

1.12. Вжити невідкладні заходи щодо збільшення випуску вітчизняних товарів народного споживання, відкриттю або поновленню діяльності підприємств легкої промисловості, товарів першої необхідності.

1.13. З метою створення сприятливих умов для розвитку малого підприємництва рекомендувати органам місцевого самоврядування проводити дослідження стану розвитку малого і середнього підприємництва в соціальному, економічному, галузевому, територіальному розрізах, рівня захисту соціально-економічних прав працівників і на основі цього:

- розглянути можливості фінансового забезпечення заходів місцевих програм розвитку малого підприємництва, надання фінансовій допомоги під бізнес-плани за умови відповідних гарантій її ефективного використання;

- сприяти розвитку інфраструктури підтримки підприємництва (бізнес-центри, бізнес-інкубатори, тощо);

- забезпечити пріоритетне право суб'єктів малого підприємництва використовувати виробничі площі, що звільняються, та устаткування підприємств області;

- удосконалювати систему інвестиційної підтримки малого підприємництва.

1.14. Сприяти в отриманні підприємствами кримінально-виправної системи замовлень на постачання продукції від підприємств вугільної, металургійної та інших галузей з метою забезпечення роботою засуджених і ефективного використання виробничих потужностей.

1.15. Продовжити роботу щодо внесення до Кабінету Міністрів України і Верховної Ради України пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства, яке регулює малий і середній бізнес в Україні, передбачивши чіткі гарантії діяльності підприємств, механізми захисту економічних, правових, соціальних і трудових прав підприємців і найманих працівників в правовому полі.

1.16. Здійснювати активні заходи по реалізації державної політики у сфері дозвільної системи і проводити роботу з метою налагодження ефективної діяльності дозвільних центрів в містах і районах області.

1.17. Для поліпшення якості обслуговування пасажирів, зокрема пільгової категорії, а також забезпечення зайнятості працівників базових автотранспортних підприємств рекомендувати органам виконавчої влади (місцевого самоврядування) проводити спільно з представниками Донецької обласної організації профспілки працівників автомобільного транспорту

дослідження маршрутної мережі міста (району), визначити необхідну кількість транспорту для перевезення пасажирів та забезпечити виплату заробітної плати працівникам не менше рівня визначеного при розрахунку тарифу вартості проїзду.

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

1.19. З метою своєчасного захисту соціальних прав і інтересів працівників:

– управлінню з питань банкрутства у Донецькій області Державного департаменту з питань банкрутства за окремими запитами інформувати Донецьку облпрофраду і обласну організацію роботодавців про підприємства, які перебувають у різних стадіях банкрутства;

– регіональному відділенню Фонду держмайна України щокварталу надавати Донецькій обласній раді профспілок інформацію про об'єкти соціальної інфраструктури підприємств області, які включаються в плани приватизації або передачі в комунальну власність.

1.20. Забезпечити в межах повноважень здійснення контролю за діяльністю керуючих санацією в частині виконання умов колективних договорів, трудового законодавства, положень Генеральної, галузевих, Регіональної угод, а також виконання заходів щодо підвищення тарифних ставок і посадових окладів працівників відповідно до норм законодавства.

1.21. Приватизацію державних цілісних майнових комплексів і передачу їх в оренду здійснювати за участю профспілок згідно чинного законодавства.

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

При їх приватизації або відчуженні не допускати перепрофілювання або скорочення штату працівників.

1.23. З метою підвищення якості громадської експертизи знайомити обласну раду профспілок і обласну організацію роботодавців з проектами регуляторних актів, які видаються облдержадміністрацією.

1.24. Не допускати ліквідації, приєднання, злиття, приватизації медичних установ, оздоровчих центрів, шкіл, дошкільних, позашкільних установ, установ культури і мистецтва, якщо це призводить до зниження рівня і якості послуг, а також якщо не вирішено питання працевлаштування вивільнених працівників у відповідності до законодавства.

Не здійснювати переводу дитячих шкіл естетичного виховання на повний госпрозрахунок.

У разі виникнення таких питань розглядати їх за участю відповідних обласних профспілкових організацій (охорони здоров'я, культури, освіти і науки). При ухваленні рішень, які ведуть до вивільнення більше 5 відс. працівників установи, погоджувати проекти таких рішень з відповідною обласною профспілковою організацією.

1.25. Рекомендувати органам місцевого самоврядування передбачати в місцевих бюджетах щорічне виділення коштів на будівництво (придбання) доступного житла.

1.26. Домагатися стійкого функціонування та подальшого розвитку транспортної мережі та повного відшкодування втрат підприємств міського електротранспорту, автомобільного та залізничного транспорту на перевезення пільгових категорій населення.

1.27. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства, яке регулює трудові відносини, при зміні власника майна організації, зміни підвідомчості організації, її реорганізації або закритті.

Зобов'язання обласної організації роботодавців:

1.28. Брати участь в розробці і реалізації програм соціально-економічного і технічного розвитку регіону шляхом:

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

1.29. Сприяти забезпеченню на підприємствах всіх форм власності:

- дотримання прав працівників та їх представників, в особі профспілок або інших повноважних представників, на участь в управлінні підприємствами;
- визначенню в установчих документах і колективних договорах конкретних форм участі представників працівників в прийнятті рішень, які безпосередньо стосуються соціально-економічних прав і інтересів працівників;

- розвитку колективно-договірних і трудових відносин, укладанню і реалізації колективних договорів на підприємствах всіх форм власності;
- проведення спільного з профспілками навчання трудящих по підвищенню рівня правових, економічних знань;
- розвитку науково-технічного прогресу, відновленню на підприємствах раціоналізаторського і винахідницького руху, надання всебічної підтримки працівникам, які схильні до технічної творчості, раціоналізації та винахідництва.

1.30. Інформувати профспілки, колективи підприємств про намічену приватизацію або проведення реорганізації підприємств та проводити наступні консультації та переговори з метою дотримання соціально-трудова прав та гарантій.

1.31. При проведенні реформування галузей економіки, реорганізації та ліквідації підприємств забезпечити виконання заходів щодо соціального захисту працівників підприємств, норм і положень галузевих угод, що діють на них, а також колективних договорів.

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

1.32. У випадках ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємств, які стали причиною скорочення чисельності профспілкових організацій і вивільнення у зв'язку з цим профспілкових працівників, передбачити в колективних договорах можливість виплати їм вихідної допомоги за рахунок коштів підприємств.

1.33. Надавати безоплатно на запит профспілкових організацій, їх об'єднань інформацію про стан виконання взятих покупцями державного майна зобов'язань за договорами його купівлі-продажу (фіксованими умовами конкурсів) стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці та інших питань соціально-трудова відносин.

1.34. Залучати представників профспілок до проведення перевірки стану виконання умов договорів купівлі-продажу державного майна, укладених в процесі приватизації, в частині виконання його покупцями зобов'язань щодо соціальної діяльності акціонерних товариств і до вжиття визначених законодавством заходів у разі виявлення порушення таких умов.

1.35. Дотримуватися принципу прозорості під час розкриття інформації про власників суб'єктів господарювання і надавати сторонам Угоди відповідно до законодавства таку інформацію на їх вимогу.

Зобов'язання профспілкових об'єднань:

1.36. Проводити навчання профспілкових кадрів і активу основам ринкових відносин, форм та методів зайнятості; спільно з роботодавцями організувати навчання за цією тематикою на підприємствах, в організаціях.

Забезпечити спільно з відділенням Фонду державного майна в Донецькій області навчання по спеціальних програмах Фонду профспілкових представників з метою забезпечення їх кваліфікованої участі в роботі органів управління підприємством.

1.37. Вживати заходи щодо розвитку активності працівників, спрямованої на підвищення виробничої дисципліни, продуктивності праці, зниженню матеріало- та енергомісткості, раціональному використанню всіх ресурсів.

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

З цією метою активно використовувати заходи морального заохочення працівників, клопотати перед роботодавцями про їх матеріальне заохочення.

1.39. При укладенні колективних договорів на підприємствах всіх форм власності ініціювати включення до них положень щодо:

- умов підвищення конкурентоспроможності підприємств;
- реалізації прав найманих працівників та профспілкових органів, як їх представників, щодо участі в управлінні виробництвом шляхом роботи у зборах акціонерів, зборах засновників, наглядових радах, інших органах управління;
- участі представників первинних профспілкових організацій у розробці та внесенні змін до статутів (крім новостворених суб'єктів господарювання) та внутрішніх документів підприємств щодо повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав.

Рекомендувати визначати в колективних договорах положення щодо участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємств.

1.40. Здійснювати контроль за дотриманням роботодавцями чинного законодавства у сфері соціально-економічних відносин, за додержанням законодавства про працю відповідно до повноважень, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», а також за своєчасною розробкою і виконанням заходів щодо соціального захисту працівників у випадках наміченої ліквідації підприємств, установ, організацій.

1.41. Брати участь в розробці і здійсненні заходів, спрямованих на вихід підприємств з кризової ситуації, запобігання банкрутству, здійснювати контроль за їх виконанням.

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

1.43. Заздалегідь інформувати роботодавців про заходи профспілок, які можуть вплинути на виробництво.

1.44. Внести пропозиції Міністерству освіти і науки України щодо збільшення обсягу і поліпшення якості викладання трудового права в усіх учбових закладах, в тому числі з питань оплати і охорони праці, основ взаємовідносин роботодавця, найманих працівників.

2. У сфері зайнятості

З метою забезпечення гарантій зайнятості населення області, розвитку трудових ресурсів у відповідності з потребами економіки та реалізації узгодженої політики на ринку праці

Сторони домовились:

1.45. Створити умови для:

– створення в регіоні в 2011 році не менше ніж 62,2 тисяч нових робочих місць за рахунок всіх джерел фінансування;

– забезпечення зниження в області рівня безробіття на 0,5 відс. у порівнянні до попереднього року та середньої тривалості незайнятості на повному ринку праці;

– сталого скорочення нелегальної і тіньової зайнятості населення, легалізації трудових відносин.

1.46. Сприяти консолідації зусиль всіх гілок виконавчої влади, об'єднань роботодавців і профспілок для виконання завдань Програми зайнятості населення Донецької області, а також програм зайнятості міст і районів області.

1.47. Сприяти ефективному використанню коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, які спрямовуються на реалізацію основних напрямків Програми зайнятості.

1.48. Сприяти забезпеченню першим робочим місцем випускників професійно-технічних та вищих учбових закладів.

1.49. Вживати заходи по виявленню і запобіганню нелегального найму працівників, а також недопущенню застосування нестандартних форм зайнятості працівників, що суперечать трудовому законодавству України з подальшим повідомленням про такі факти податкові органи.

1.50. З метою підвищення престижу актуальних для регіонального ринку праці професій та кваліфікації працівників сприяти проведенню міських і районних конкурсів професійної майстерності.

1.51. Забезпечити реалізацію гарантій зайнятості для громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці і вимагають соціального захисту, а саме: інвалідів, жінок, молоді. Визначити зазначені категорії населення (за винятком інвалідів, які досягли пенсійного вік) пріоритетними при працевлаштуванні за рахунок надання дотацій роботодавцям з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, в тому числі з метою забезпечення молоді першим робочим місцем. При цьому взаємодіяти з громадськими об'єднаннями і організаціями, що представляють інтереси вказаних категорій населення.

Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:

1.52. Забезпечити виконання обласної, міських, районних програм зайнятості населення та заходів щодо соціального захисту різних верств населення від безробіття.

Забезпечити виконання заходів щодо сприяння зайнятості особам, в сім'ї яких два і більше членів не працюють.

1.53. Підвищувати конкурентоспроможність незайнятого населення на ринку праці, в першу чергу молоді, шляхом удосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з професій, які користуються попитом на ринку праці, в наступних напрямках:

- розвиток матеріально-технічного та методичного забезпечення системи професійного навчання;
- створення умов для надання виробничої бази для проходження учнями ПТУ та студентами вищих навчальних закладів виробничої практики;
- впровадження прогресивних технологій навчання, зокрема модульних, індивідуальних програм, навчання по заявках роботодавців.

1.54. Вивчати стан ринку праці в регіоні та забезпечити виконання рішень обласного координаційного комітету сприяння зайнятості населення щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості. Контролювати та здійснювати заходи щодо недопущення застосування нестандартних форм зайнятості, що суперечать трудовому законодавству України.

1.55. З метою підвищення престижу робочих професій та орієнтації молоді на отримання професій, які мають попит на ринку праці:

- продовжити позитивну практику проведення ярмарків вакансій, ярмарків професій, Днів центрів зайнятості, презентацій робочих професій в кожному місті та районі області, а також на підприємствах, де планується масове скорочення;

- сприяти удосконаленню та розвитку системи професійної орієнтації учнів загальноосвітніх шкіл та жителів області, які шукають роботу;

- розробити та внести на постійній основі у плани робіт загальноосвітніх шкіл Донецької області уроки професійної орієнтації учнів;

- передбачити оснащення загальноосвітніх шкіл області спеціалізованим обладнанням для профорієнтації за робочими професіями.

1.56. Визначати одним з обов'язкових умов укладення договорів купівлі-продажу об'єктів приватизації збереження і створення робочих місць, а також забезпечення соціальних гарантій працівникам. При продажу пакетів акцій за конкурсом до обов'язків покупця також вносити вимоги:

- забезпечення погашення простроченої заборгованості із заробітної плати і соціальних виплат та недопущення у подальшому виникнення заборгованості;

- укладання та виконання колективного договору;

- працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями, створення належних умов праці для таких осіб з урахуванням їх особистих потреб, відповідного устаткування і забезпечення до них доступу вказаним особам.

1.57. Продовжити роботу щодо створення в містах і районах цільових Фондів фінансування громадських робіт для безробітних, молоді, що працює у вільний від навчання час та в період канікул, із залученням коштів місцевих бюджетів, роботодавців, спонсорів.

1.58. Забезпечити організацію громадських робіт в 2011 році не менше ніж для 25,0 тис. безробітних громадян за направленнями служби зайнятості з урахуванням фінансових можливостей Фонду загальнообов'язкового соціального страхування України на випадок безробіття.

1.59. З метою соціальної, трудової та професійної реабілітації інвалідів за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів:

- профінансувати витрати на професійне навчання (професійну підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку) інвалідів, які зареєстровані у державній службі зайнятості як безробітні та відповідно до законодавства не мають права на допомогу по безробіттю, у професійно-технічних, вищих (I-IV рівня акредитації) та інших навчальних закладах, центрах професійної реабілітації інвалідів для здобуття професії за направленням державної служби зайнятості (з урахуванням бажання інвалідів та середньої вартості навчання у регіонах за отримання відповідної освіти) у сумі 9,0 тис. грн. протягом 2011-2012рр.;

– надати фінансову допомогу інвалідам шляхом оплати вартості їх навчання та перекваліфікації у професійно-технічних, вищих (I-IV рівня акредитації) та інших навчальних закладах, центрах професійної реабілітації інвалідів для здобуття професії на суму 1,0 млн. грн. протягом 2011-2012 рр.

1.60. Інформувати профспілкову сторону та сторону роботодавців:

- про стан ринку праці в цілому по області (щомісячно);
- про виконання обласної програми зайнятості, зокрема щодо рівня безробіття (щокварталу);
- про створення і ліквідацію робочих місць (щокварталу).

1.61. Продовжити роботу по створенню молодіжних центрів праці для сприяння тимчасовому працевлаштуванню молоді у вільний від навчання час та в період канікул.

1.62. З метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств шляхом створення високотехнологічних робочих місць та умов для продуктивної праці, при проведенні конкурсів з продажу державних пакетів акцій ВАТ до фіксованих умов включати:

- освоєння нових та підвищення якості наявних видів продукції (послуг);
- впровадження прогресивних технологій, механізації і автоматизації виробництва;
- удосконалення виробництва, організації праці;
- здійснення інвестицій для забезпечення приросту виробничих потужностей за рахунок заходів з технічного переозброєння, реконструкції виробництва, розширення діючих і побудови нових об'єктів;
- збереження і створення нових робочих місць;
- створення безпечних умов праці, які мінімізують випадки виробничого травматизму:
- працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями, створення належних умов праці для таких осіб з урахуванням їх особистих потреб, відповідного устаткування і забезпечення до них доступу вказаним особам.

Сприяти залученню до складу конкурсних комісій представників від представницького органу трудового колективу – виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншого уповноваженого ним органу.

Зобов'язання обласної організації роботодавців:

1.63. Проводити модернізацію застарілих та створення нових високопродуктивних робочих місць на підприємствах області, враховуючи фінансові можливості підприємств.

1.64. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, які можуть привести до скорочення чисельності працівників, у тому числі про заходи, пов'язані з виведенням працівників, які не зайняті в технологічному процесі та основному виробництві, за штат підприємства у зв'язку з передачею допоміжних функцій стороннім організаціям приймаються 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 працівників, що вивільняються.

Не допускати застосування форм зайнятості, що суперечать трудовому законодавству України.

1.65. Через колективні договори забезпечити:

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

- збереження права працівника на отримання вихідної допомоги у випадку, якщо він знайшов роботу самостійно до закінчення 2-х місячного строку попередження про звільнення;

- виділення коштів (не менше 3 відс. фонду оплати праці звітного періоду) на професійну підготовку або перепідготовку робочих кадрів згідно абз. 3 п. 5.4.2 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств».

1.66. У випадках вивільнення на підприємствах більше 5 відс. працівників погоджувати це питання з обласною галузевою профспілковою організацією.

1.67. Сприяти у проведенні виробничої практики кадрів, що проходять підготовку за договорами в установах середньої професійної освіти Донецької області.

Зобов'язання профспілкових об'єднань:

1.68. Брати участь в розробці та реалізації обласних, міських і районних програм зайнятості населення та сприяти їх виконанню.

1.69. Активно використовувати можливості системи інформування, профспілкового друку для розміщення інформації про стан ринку праці і безробіття, про можливості працевлаштування та професійного навчання.

1.70. 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, а також

заходів щодо запобігання масовим звільненням (5 і більше відсотків працівників), пом'якшення негативних наслідків вивільнення працівників, захисних мір проти введення роботодавцями нестандартних форм зайнятості, що суперечать трудовому законодавству України, збереження рівня соціально-трудова пільг та гарантій для працівників, переведених (прийнятих) у інші підприємства, організації у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці.

1.71. Забезпечити безкоштовну юридичну та консультативну допомогу з питань гарантій зайнятості; проводити в трудових колективах підприємств, установ і організацій навчання членів профспілок з питань застосування чинного законодавства щодо їх прав і гарантій. Своєчасно доводити до уваги профкомів нормативно-правові документи з питань зайнятості, а також інформацію про стан ринку праці.

РОЗДІЛ II.

У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ І ПІДВИЩЕННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ.

З метою підвищення рівня життя та заробітної плати, зниження рівня бідності в області

Сторони домовились:

2.1. Вважати, що з 1 січня 2011 року мінімальними гарантіями є:

– тарифна ставка робочого першого розряду в розмірі не нижче 120 відс. мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України, з урахуванням регіонального коефіцієнту 1,15, якій враховує перевищення прожиткового мінімуму в Донецькій області над встановленим законодавством (крім бюджетної сфери);

– місячна тарифна ставка (оклад) некваліфікованих працівників, що не може бути нижче за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України, з урахуванням регіонального коефіцієнту 1,15, якій враховує перевищення прожиткового мінімуму в Донецькій області над встановленим законодавством (крім бюджетної сфери);

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

Корегувати діючі тарифні ставки і посадові оклади штатних працівників підприємств не нижче ніж на коефіцієнт зростання прожиткового мінімуму (на працездатну особу) з дати введення чергових його розмірів, що приймаються законодавством України.

Забезпечити для керівників, професіоналів, фахівців встановлення розмірів посадових окладів відповідно до міжпосадових співвідношень (Додаток 2 до Угоди).

Забезпечити виплату заробітної плати не нижче граничного розміру доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги.

Рекомендувати органам місцевого самоврядування розглянути можливість застосування регіонального коефіцієнту 1,15 при формуванні розмірів тарифних ставок та посадових окладів працівників бюджетної сфери, виходячи з можливостей місцевих бюджетів, а також за умов перевиконання прибуткової частини бюджетів за підсумками кварталів.

2.2. Вживати реальні заходи щодо ліквідації заборгованості із заробітної плати, яка виникла на підприємствах і в організаціях області, зокрема на підприємствах, що перебувають в процедурі банкрутства та економічно неактивних підприємствах.

Своєчасно реагувати на факти несвоєчасної або не в повному обсягу виплати заробітної плати.

2.3. Забезпечити зростання середньої заробітної плати в області в 2011 році – не нижче ніж на 15 відсотків порівняно з 2010 роком, в 2012 році – не нижче ніж на 16 відсотків порівняно з 2011 роком.

2.4. Рекомендувати підприємствам і організаціям вносити до колективних договорів норми, які 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 витрат на оплату праці у витратах на виробництво продукції (надання послуг, виконання робіт) з доведенням її рівня не менш, ніж до 30-40 відс.;
- встановлення рівня співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій.

Питання збільшення заробітної плати розглядати у площині підвищення продуктивності праці, зниження собівартості виробленої продукції, поліпшення якості надання послуг.

2.5. В кожному випадку виявлення порушень законодавства, зокрема про забезпечення рівної оплати за однакову працю жінок і чоловіків, приймати вичерпні заходи по їх усуненню згідно вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків».

2.6. Висвітлювати в засобах масової інформації органів виконавчої влади (місцевого самоврядування), організацій роботодавців і профспілок факти порушень законодавства про оплату праці, в тому числі які виявлені за

результатами спільних перевірок Територіальної державної інспекції праці в Донецькій області та правової інспекції профспілок із зазначенням керівників підприємств.

2.7. Щокварталу здійснювати обмін інформацією між Сторонами Регіональної угоди:

– про кількість переданих до суду матеріалів щодо притягнення до відповідальності керівників за недотримання гарантій з оплаті праці, а також про результати їх розгляду;

– про результати перевірок з питань дотримання законодавства про оплату праці на підприємствах області, а також про кількість приписів Територіальної державної інспекції праці в Донецькій області щодо порушень законодавства про працю, в тому числі виконаних, та заходах впливу на керівників, що не виконали вимог приписів;

– про ситуацію з виконанням рішень судів щодо стягнення з підприємств сум заборгованої заробітної плати.

2.8. Вивчати стан додержання законодавства про працю, положень колективних договорів (угод) з метою виявлення підприємств, установ, організацій, у яких є ускладнення соціально-трудова відносин, що може призвести до виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

Підготувати комплекс спільних заходів з метою поліпшення стану соціально-трудова відносин, запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння їх своєчасному вирішенню.

Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:

2.9. Заслуховувати звіти керівників підприємств всіх форм власності про причини виникнення заборгованості із заробітної плати та вжитих заходах щодо її ліквідації, надавати пропозиції по притягненню до відповідальності керівників, які порушують права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

2.10. Органам місцевого самоврядування:

– при формуванні місцевих бюджетів розглядати питання щодо передбачення коштів на надання фінансової підтримки підприємствам житлово-комунального господарства, які мають заборгованість із заробітної плати перед працівниками, та підприємствам громадського транспорту, що здійснюють перевезення пільгових категорій населення;

– здійснювати відшкодування заборгованості з різниці в тарифах на теплову енергію, послуги з водопостачання і водовідведення, що вироблялися, транспортувалися і постачалися населенню, яка виникла у зв'язку з невідповідністю фактичної вартості теплової енергії, послуг з водопостачання та водовідведення тарифам, що затверджувалися або

погоджувалися відповідними органами державної влади чи органами місцевого самоврядування, за рахунок коштів відповідної субвенції з державного бюджету (у разі наявності призначень цього трансферту).

2.11. Підвищення рівня оплати праці здійснювати з урахуванням міжпосадових та міжкваліфікаційних співвідношень, в тому числі для керівників, які працюють за контрактом.

2.12. Рекомендувати органам місцевого самоврядування при формуванні фонду оплати праці лікувально-профілактичних установ передбачати щорічні виплати в розмірі не більше одного посадового окладу працівникам охорони здоров'я на виплату допомоги на оздоровлення відповідно до п. 5.11 спільного наказу Міністерства охорони здоров'я і Міністерства праці та соціальної політики України від 05.10.2005 №308/519.

2.13. Відповідно до чинного законодавства України передбачити у відповідних бюджетах кошти:

– на виплату працівникам державних та комунальних музеїв допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі посадового окладу, грошової винагороди за сумлінну роботу та зразкове виконання трудових обов'язків, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань та доплати за вислугу років у розмірах та порядку, встановлених Кабінетом Міністрів України (ст. 28 Закону України «Про музеї та музейну справу»);

– на виплату працівникам державних та комунальних бібліотек допомоги на оздоровлення під час щорічної відпустки у розмірі посадового окладу (ставка заробітної плати), матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань у розмірі посадового окладу, доплати за вислугу років (постанова Кабінету Міністрів України від 22.01.2005 № 84 (зі змінами та доповненнями)), надбавки за особливі умови роботи у розмірі 50 відс. посадового окладу (постанова Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 № 1073 (зі змінами та доповненнями));

– на виплату професійним та творчим працівникам театрів доплати за вислугу років, грошової винагороди за сумлінну роботу та зразкове виконання трудових обов'язків, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань на основі Закону України «Про театри та театральну справу» у порядку та розмірах, встановлених Постановою Кабінету Міністрів України від 14.07.2006р. № 980;

– на виплату працівникам державних та комунальних клубних закладів допомоги для оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань на основі Постанови Кабінету Міністрів України від 15.09.2010 № 840;

– під час визначення максимальних розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати) керівних працівників, художнього та артистичного персоналу закладів культури, яким надано статус академічних, умови оплати

праці яких затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», застосовувати додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати, тарифних ставок), максимальний розмір якого не перевищує 2, а інших працівників цих закладів – 1,3;

– на виплату педагогічним працівникам надбавки у розмірі 20 відс. посадового окладу (ставки заробітної плати) у відповідності з постановою Кабінету Міністрів України від 05.10.2009 № 1130, надбавки за вислугу років щомісячно у процентах до посадового окладу в залежності від стажу педагогічної роботи, допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу, а також щорічної грошової винагороди у розмірі до одного посадового окладу (ст. 57 Закону України «Про освіту»);

– 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 встановлення доплат медичним працівникам згідно пунктів 3.1.1., 3.1.2. і 3.4.7 розділу 3 «Доплати» спільного наказу Міністерства праці і соціальної політики і Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 в розмірах, встановлених законодавством;

– на виплату надбавок за вислугу років посадовим особам державної санітарно-епідеміологічної служби України, лікарям та фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою державних та комунальних установ охорони здоров'я (постанови Кабінету Міністрів України від 26.08.2009 №910 та від 29.12.2009 № 1418).

Сприяти належному фінансуванню установ охорони здоров'я в межах встановленої штатної чисельності працівників цих установ, якщо послуги виконуються у повному обсягу наявною (скороченою) кількістю працівників.

2.14. 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 покращенню 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.

Зобов'язання обласної організації роботодавців:

2.15. Забезпечити через колективні договори на підприємствах всіх форм власності виконання вимог:

- ст. 97 КЗпП України про першочерговість виплати заробітної плати;
- ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці» щодо виплати заробітної плати не менше двох разів на місяць зі встановленням конкретних термінів виплати в 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 виплати.

2.16. Привести розміри діючих тарифних ставок, окладів у відповідність з вимогами чинного законодавства України, нормами Генеральної, галузевих і Регіональної угод, зокрема тих, що стосуються встановлення та дотримання міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень в оплаті праці різних кваліфікаційних груп працівників.

Підприємствам, які не перебувають у сфері дії відповідної галузевої угоди, при формуванні тарифної системи оплати праці (тарифних ставок, тарифних сіток, окладів і схем посадових окладів) керуватись додатками № 1, № 2 до цієї Угоди.

2.17. У випадках відмінностей між нормами в оплаті праці, які встановлені Регіональною і галузевими угодами, застосовувати вищі норми.

2.18. Встановити у колективних договорах перелік видів та конкретний розмір доплат і надбавок міжгалузевого характеру до тарифних ставок, посадових окладів працівників згідно додатку 3 до Генеральної угоди на 2010-2012 рр. та додатку 3 до Регіональної угоди на 2011-2012 рр.

2.19. 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.

2.20. 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» та «Про організації роботодавців»).

Зобов'язання профспілкових об'єднань:

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

2.22. Ініціювати включення до колективних договорів норм щодо:

– розміру тарифних ставок (окладів) кваліфікованих робочих першого розряду не нижче 120 відс. прожиткового мінімуму на працездатну особу з урахуванням регіонального коефіцієнту (крім підприємств, установ, організацій бюджетної сфери);

– розміру тарифних ставок (окладів) робочих, які виконують просту некваліфіковану роботу не нижче за прожитковий мінімум на працездатну особу з урахуванням регіонального коефіцієнту (крім підприємств, установ, організацій бюджетної сфери);

– виплати роботодавцем працівникові пені за затримку заробітної плати у розмірі подвійної облікової ставки Національного банку України за кожен день затримки виплати заробітної плати.

2.23. Делегувати своїх представників та брати активну участь в роботі обласної, міських і районних комісій з питань погашення заборгованості із заробітної плати, забезпечення податкових та інших бюджетних надходжень, страхових внесків до Пенсійного фонду та запобігання неплатоспроможності.

2.24. Надавати безкоштовну правову допомогу членам профспілок, зокрема щодо складання позовів, що стосуються захисту їх прав і інтересів у сфері оплати праці.

2.25. У разі невиконання роботодавцями вимог діючого законодавства про працю, відповідних норм Генеральної, галузевих та Регіональної угод, колективних договорів підприємств (в тому числі при порушенні переговорного процесу по їх укладенню) ініціювати колективні трудові спори, а при необхідності направляти відповідні звернення до органів

виконавчої влади, місцевого самоврядування, правоохоронні органи із забезпеченням представництва інтересів трудящих у цих органах.

РОЗДІЛ III.

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

З метою забезпечення сприятливих умов та охорони праці, підвищення рівня її безпеки, ліквідації причин виробничого травматизму та покращення екологічної ситуації

Сторони домовились:

3.1. Основними напрямками діяльності в сфері охорони праці та здоров'я є:

– формування та реалізація регіональної політики охорони праці та здоров'я;

– створення належних, безпечних та здорових умов праці на підприємствах області всіх форм власності;

– забезпечення прав працівників у відповідності до вимог законодавства в сфері охорони праці, здоров'я, умов праці та відпочинку;

– профілактика та попередження нещасних випадків на виробництві і професійно обумовленої патології на промислових підприємствах області, у тому числі гострих та хронічних професійних захворювань.

3.2. Сторони вважають за необхідне політику у сфері відносин, які регулюють робочий час, його режими і облік, час відпочинку, проводити з урахуванням забезпечення прав трудящих на розумну тривалість робочого часу, конституційного права на відпочинок відповідно до норм законодавства України і міжнародних стандартів. Основними напрямками діяльності Сторін є:

– встановлення для трудящих підприємств, установ і організацій, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці в одну зміну, нормальної тривалості робочого часу, що не перевищує 40 годин в тиждень. У разі встановлення меншої норми тривалості робочого часу в колективних договорах відповідно до ч. 2 ст. 50 КЗпП України забезпечити збереження рівня заробітної плати;

– недопущення зниження тривалості робочого тижня, окрім виняткових випадків у зв'язку з тимчасовими фінансово-економічними труднощами з дотриманням вимог ст. 32 КЗпП України. При цьому тривалість робочого тижня повинна встановлюватися не менше, ніж 32

години і на термін, що не перевищує трьох місяців протягом року, з оплатою за невідпрацьований час відповідно до законодавства і колективного договору;

– сприяння встановленню в колективних договорах скороченого на одну годину робочого дня або 4-денного робочого тижня із збереженням заробітку для жінок, які мають дітей у віці до 14 років і дітей-інвалідів;

– з метою збереження балансу робочого часу і часу відпочинку керуватися нормами робочого часу, які щорічно обчислюються відповідним центральним органом виконавчої влади, а також рішеннями Уряду з цих питань. Встановлювати в колективних договорах норми тривалості робочого часу на кожний календарний рік з розподілом по місяцях (з використанням місячних норм для розрахунку годинних тарифних ставок робітників);

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

– з метою забезпечення своєчасного початку робочого дня і зменшення навантаження на міський транспорт в ранковий час рекомендувати підприємствам встановлювати гнучкий початок робочого дня трудящим із збереженням встановленої тривалості робочого дня.

3.3. Продовжити роботу щодо вжиття заходів по забезпеченню попередніх та періодичних медичних оглядів працівників підприємств, установ, організацій.

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

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

3.5. Забезпечити організацію і проведення Дня охорони праці. Рекомендувати місцевим державним адміністраціям і органам місцевого самоврядування, роботодавцям та профспілковим організаціям проводити міські, районні та виробничі огляди-конкурси з охорони праці.

3.6. Забезпечити організацію та здійснення відомчого контролю за параметрами шкідливих виробничих факторів на підприємствах усіх форм власності та видів діяльності.

Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:

3.7. Розробити заходи щодо охорони праці в рамках програми економічного та соціального розвитку міст і районів.

Передбачити в місцевих бюджетах кошти на охорону праці працівників бюджетної сфери в розмірах не менше 0,2 відс. від фонду оплати праці.

3.8. Створити протягом 2011 року служби охорони праці в органах виконавчої влади відповідно до законодавства України.

3.9. Розглядати систематично на засіданнях обласної ради з питань безпечної життєдіяльності населення та не рідше 1 разу на рік на засіданні колегії облдержадміністрації стан умов, охорони праці в окремих галузях промисловості, на підприємствах області, де допущено зростання виробничого травматизму, професійної захворюваності. Здійснювати заходи щодо підвищення відповідальності посадових осіб за допущені випадки виробничого травматизму і високий рівень професійної захворюваності.

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

3.11. Забезпечити гласність, зокрема через засоби масової інформації, в тому числі у вигляді соціальної реклами, щодо стану умов, охорони праці, стану навколишнього середовища на підприємствах регіону.

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

Зобов'язання обласної організації роботодавців:

3.14. Забезпечити (за участю сторін колективного договору) розробку і реалізацію комплексних заходів по досягненню встановлених нормативів та підвищенню існуючого рівня охорони праці на підприємствах всіх форм власності. Визначити обсяги та джерела фінансування вказаних заходів та забезпечити їх виконання у встановлені строки.

3.15. Своєчасно (не менше одного разу на п'ять років) проводити атестацію робочих місць за умовами праці, обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій на підприємствах, в установах і організаціях всіх форм власності.

3.16. З урахуванням вимог законодавства, високого рівня виробничого травматизму і професійної захворюваності забезпечити на підприємствах, незалежно від форм власності, відрахування на охорону праці не менше 0,6 відс., а на підприємствах вугільної промисловості – не менше 3 відс. від суми реалізованої продукції.

3.17. Спільно з профспілковими комітетами передбачити в колективних договорах зобов'язання по забезпеченню:

- проведення аудиту охорони праці;
- проведення за рахунок підприємства навчання з питань охорони праці посадових осіб і працівників, зокрема представників профспілок (громадських інспекторів праці) зі збереженням за ними середньої заробітної плати за час навчання;
- економічного стимулювання працівників підприємств, зокрема представників профспілок, за активну участь та ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки і поліпшення умов праці;
- відшкодування витрачених трудящими коштів на проведені при прийомі на роботу медичного, наркологічного та психіатричного оглядів.

3.18. Забезпечити працівників підприємств, установ, організацій засобами індивідуального захисту згідно Типових галузевих норм безкоштовної видачі робітникам і службовцям спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

3.19. Застосовувати в практичній роботі підприємств критерії, розроблені управлінням виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в Донецькій області і облпрофрадою щодо визначення відсотка провини постраждалого від нещасного випадку на виробництві для визначення розміру одноразової допомоги (додаток №4).

3.20. Забезпечити на підприємствах області 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.

3.21. Здійснити на підприємствах заходи щодо:

- належної організації соціально-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, робота санітарно-побутових приміщень, належне медичне обслуговування);
- виконання положення Генеральної угоди на 2010-2012 рр. щодо створення медичної служби на підприємствах з важкими і шкідливими умовами праці та кількістю працюючих більше 1,0 тис. осіб.

Зобов'язання профспілкових об'єднань:

3.22. 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 всебічних обстежень на підприємствах, установах і організаціях спільно з представниками органів Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України, Державної інспекції техногенної безпеки України, управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань України в Донецькій області;

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

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

3.23. Брати участь в розслідуванні нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, добиватися своєчасного проведення розслідувань і об'єктивної оцінки ступеня провини постраждалих, захищати інтереси постраждалих і членів їх сімей при визначенні розміру одноразової допомоги постраждалим від нещасних випадків на виробництві.

3.24. Проводити цільові перевірки, зокрема спільно з представниками органів Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України, Державної інспекції техногенної безпеки України та управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань України в Донецькій області, по забезпеченню працівників засобами індивідуального захисту, попереджати випадки придбання роботодавцями не сертифікованих засобів захисту. Ініціювати притягання до відповідальності посадових осіб відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», при необхідності передавати матеріали до прокуратури.

3.25. Організувати систематичне навчання голів комісій з питань охорони праці первинних профспілкових організацій на базі учбового центру облпрофради, надавати консультативну допомогу членам профспілок з питань охорони праці.

3.26. Забезпечити участь представників профспілок в роботі комісії з визначення технічної готовності оздоровчих установ.

3.27. Використовувати можливості Центру незалежних експертиз ФПУ з охорони праці щодо здійснення експертизи якості проведеної атестації робочих місць за умовами праці.

3.28. Ініціювати включення у колективні договори зобов'язання роботодавця у разі порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці за рахунок власних коштів:

– домогатися зарахування у пільговий стаж працівника пропущеного періоду часу;

– здійснювати виплату середньої заробітної плати за час участі працівника у судовому засіданні, а також компенсацію його проїзду у міському та міжміському транспорті, проживання та харчування у разі участі у судовому засіданні за межами міста проживання працівника.

РОЗДІЛ ІV. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ.

З метою розвитку комплексу заходів з соціального захисту працівників

Сторони домовились:

4.1. Проводити узгоджені дії щодо стабілізації цін на споживчі товари, в тому числі на продовольчі, і послуги першої необхідності, комунальні послуги. Встановити систематичний контроль за правильністю встановлення та застосування тарифів на послуги природних монополій, підприємств житлово-комунального господарства, громадського транспорту, зв'язку та цін на соціально значущі продукти харчування відповідно до чинного законодавства.

У разі прийняття рішень, які стосуються підвищення цін і тарифів на товари, послуги та продукти харчування, вживати заходи щодо безумовного дотримання процедури соціального діалогу. Такі рішення приймати після проведення попередніх переговорів представників Сторін та визначення економічної обґрунтованості планових витрат.

4.2. Шляхом взаємодії з центральними органами виконавчої влади пропонувати встановлення цін на газ і електроенергію, які відпускаються підприємствам, що надають житлово-комунальні послуги населенню, на рівні цін для населення.

4.3. Створити комісію для перевірки діяльності комунальних підприємств, які здійснюють господарську діяльність в житлово-комунальній сфері з питань забезпечення належного утримання житлового фонду та ефективної експлуатації устаткування житлово-комунальних підприємств, необхідного рівня, обсягу та якості послуг населенню, передбачених встановленими тарифами, за участю представників профспілок, місцевих

органів влади та самоврядування, із залученням представників територіальних контролюючих органів.

4.4. З метою забезпечення працівників додатковими до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійними виплатами сприяти створенню недержавних пенсійних фондів.

Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:

4.5. Органам місцевого самоврядування:

– встановлювати економічно обґрунтовані тарифи на житлово-комунальні послуги з одночасним використанням всіх можливих резервів здешевлення вартості послуг та підвищення їх якості;

– втрати підприємств, які пов'язані із затвердженням цін/тарифів на житлово-комунальні послуги нижче розміру економічно обґрунтованих витрат на їх виробництво, відшкодовувати суб'єктам господарювання (житлово-комунальним підприємствам) за рахунок коштів, передбачених у відповідних місцевих бюджетах, згідно ст. 31 Закону України «Про житлово-комунальні послуги», ст. 191 Господарського Кодексу України, ст. 9 Закону України «Про ціни та ціноутворення»;

– посилити контроль за понаднормативними втратами енергоносіїв в мережах (вода питна, теплоенергія) та віднесенням їх на собівартість послуг.

4.6. Організувати в містах та районах області діяльність робочих груп представників Сторін Угоди по вивченню економічного обґрунтування тарифів на водопостачання і водовідведення, опалення, гаряче водопостачання, які встановлені місцевими органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування.

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

Включити представників Сторін до складу регіональної комісії з питань реалізації державної політики в житлово-комунальному господарстві і на міському пасажирському транспорті при облдержадміністрації.

Забезпечити виконання ст. 20 Закону України «Про житлово-комунальні послуги» щодо зменшення оплати населенням за житлово-комунальні послуги у випадку їх ненадання або надання не в повному обсягу, зниження їх якості.

Не допускати встановлення тарифів на перевезення пасажирів та багажу автомобільним транспортом в міському, приміському та міжміському внутрішньообласному сполученні без економічно обґрунтованих розрахунків.

4.8. Державній інспекції з контролю за цінами в Донецькій області в межах наданих повноважень і компетенції інформувати щокварталу облпрофраду з питань чинників зміни цін на споживчому ринку, Головному управлінню житлово-комунального господарства – про моніторинг тарифів на житлово-комунальні послуги.

4.9. Формування соціальних статей місцевих бюджетів всіх рівнів здійснювати з обов'язковим врахуванням думок сторін соціального діалогу.

4.10. Рекомендувати органам місцевого самоврядування приймати рішення по віднесенню санаторіїв та дитячих оздоровчих центрів (таборів), дитячих і студентських заміських таборів до бюджетної групи споживачів, які обслуговуються підприємствами комунальної власності територіальних громад і обласної комунальної власності, а також щодо зменшення орендної плати за землекористування власниками (засновниками) дитячих закладів оздоровлення та відпочинку на рівні 1 відс.

4.11. Рекомендувати органам місцевого самоврядування забезпечити компенсацію різниці між розмірами оплати за проживання громадян в гуртожитках підприємств, установ і організацій, встановленими або узгодженими відповідно до повноважень, передбачених розпорядженням голови облдержадміністрації від 30.12.2003 №813, та їх фактичною вартістю для працівників бюджетної сфери – за рахунок відповідного бюджету, для інших працівників – за рахунок власних коштів підприємств, установ і організацій, на яких вони працюють.

Забезпечити контроль за порядком нарахування оплати за проживання громадян в гуртожитках підприємств, установ і організацій та наявністю узгоджених граничних розмірів оплати.

4.12. Встановити норму споживання сортового вугілля:

– населенням пільгової категорії, яке проживає в будинках без центрального опалення, – у розмірі 1,0 тонни та рекомендувати органам місцевого самоврядування вишукати можливість збільшення вказаного показника до 2,0 тонн;

– громадянами по наданих житлових субсидіях – в розрахунку 2,2 тонни на домобудівлю.

4.13. Забезпечити практичне відшкодування вищим учбовим закладам області сум субсидій, наданих студентам на оплату проживання в студентських гуртожитках.

4.14. Місцевим органам виконавчої влади та місцевого самоврядування забезпечити у разі встановлення ними додаткових пільг на проїзд цільове фінансування підприємств міського громадського транспорту у розмірі не отриманих доходів від перевезення пасажирів з частковою оплатою (учні, студенти та інші).

4.15. Рекомендувати органам виконавчої влади та місцевого самоврядування з метою сприяння молодіжному житловому будівництву передбачити в бюджетах міст обласного значення та районів на 2011, 2012 роки кошти для надання пільгових довгострокових кредитів молодим сім'ям та самотнім молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) житла, залучати на зазначені цілі різноманітні джерела фінансування відповідно до чинного законодавства.

4.16. Забезпечувати при формуванні обласного бюджету і рекомендувати органам місцевого самоврядування при формуванні бюджетів міст і районів на 2011, 2012 роки виділення асигнувань для вирішення проблем соціального захисту:

– надання пільг інвалідам по зору I та II груп, дітям-інвалідам по зору до 18 років, які проживають в сім'ях, яким відмовлено у призначенні субсидії, у розмірі 50 відсотків знижки по оплаті за користування житлом, 50 відсотків по оплаті за комунальні послуги: водопостачання, водовідведення, опалення, гаряче водопостачання, електроенергія, газ, а також скраплений газ і тверде паливо в межах норм споживання, встановлених для пільгової категорії громадян;

– сиріт та інших категорій громадян, які потребують соціального захисту;

– на безкоштовне гаряче харчування учнів 1-4 класів, дітей-сиріт, дітей-чорнобильців, дітей з малозабезпечених сімей і позбавлених батьківської опіки з урахуванням виконання норм харчування, затверджених Кабінетом Міністрів України;

– на організацію та проведення оздоровлення і відпочинку дітей, підлітків, студентів в період канікул, їх медичне обслуговування під час оздоровчого періоду;

– на проїзд в громадському транспорті впродовж навчального року школярів, учнів ПТУ, студентів вищих учбових закладів денної форми навчання шляхом придбання пільгових проїзних квитків.

4.17. Рекомендувати органам місцевого самоврядування при затвердженні бюджетів міст і районів на 2011, 2012 роки передбачити необхідні кошти:

– на виділення безвідсоткових (довгострокових) позик для будівництва або придбання житла працівникам бюджетної сфери, а також на придбання житла для працівників галузей освіти і науки, культури, охорони здоров'я;

– для організації безкоштовної освіти дітей з багатодітних і малозабезпечених сімей, дітей-інвалідів, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, в позашкільних учбових закладах (дитячих школах

естетичного виховання) сфери культури області, відповідно до ст. 26 Закону України «Про позашкільну освіту»;

– для розвитку територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг), центрів соціальної реабілітації дітей-інвалідів, на придбання спецодягу і спецвзуття працівникам соціального захисту, кошти на оплату проїзду, пов'язаного з обслуговуванням самотніх і непрацездатних громадян, проходження медоглядів працівниками, а також розглянути питання про можливість виділення центрам ранньої соціальної реабілітації дітей-інвалідів відповідних приміщень;

– на закупівлю продуктів лікувального харчування для дітей, хворих фенілкетонурією у віці більше 5 років;

– для надання додаткової соціальної допомоги студентам з числа сиріт і малозабезпечених сімей, молодим сім'ям, молодим фахівцям, багатодітним сім'ям, які такої допомоги потребують, в межах коштів, передбачених в місцевих бюджетах;

– на проведення вакцинації проти грипу декретованих груп населення, що найбільш контактують з інфікованими та схильних до зараження, і за епідеміологічними показаннями;

– на забезпечення безкоштовним гарячим харчуванням дітей в дошкільних учбових закладах, школах I-III рівня з 1-4 класів, малозабезпечених багатодітних або неповних сімей з урахуванням виконання норм харчування, затверджених Кабінетом Міністрів України;

– на щорічне забезпечення малозабезпечених багатодітних (наявність трьох або більше дітей) або неповних (один з батьків) сімей безкоштовним вугіллям в розмірах, визначених органами місцевого самоврядування;

– на безкоштовне оздоровлення дітей з числа малозабезпечених багатодітних (наявність трьох або більше дітей) або неповних (один з батьків) сімей;

– на оздоровлення медичних працівників установ охорони здоров'я у розмірі посадового окладу в межах фонду заробітної плати;

– на придбання продуктів харчування дітям пільгової категорії раннього віку, згідно чинного законодавства;

– на здійснення видатків, передбачених статтею 4² Закону України «Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності».

4.18. Передбачити виділення з обласного бюджету:

– фінансової підтримки обласних театральних-видовищних організацій, підприємств кіно- відеопрокату, друкованих засобів масової інформації, засновниками або співзасновниками яких є обласна рада та/або облдержадміністрація;

– коштів для відрахування профспілковим організаціям бюджетних установ обласної комунальної власності у розмірі не менш 0,3 відс. фонду оплати праці на проведення культурно-масової, фізичної і оздоровчої роботи відповідно до чинного законодавства.

4.19. Рекомендувати місцевим органам виконавчої влади та місцевого самоврядування:

– передбачити кошти для перевodu працівників культури на повні ставки;

– передбачити в місцевих бюджетах кошти на забезпечення пільг за користування житлом, опаленням та освітленням працівникам бюджетної сфери, що працюють в сільській місцевості відповідно до чинного законодавства;

– передбачити в місцевих бюджетах дотації на утримання парків культури і відпочинку;

– вжити заходи щодо виділення коштів для забезпечення опалення в осінньо-зимовий період будинків культури, клубів, бібліотек, музеїв, позашкільних учбових закладів;

– виділяти кошти на озеленення територій в межах річних обсягів, встановлених на виконання цих заходів відповідними програмами, затвердженими місцевими радами, і обґрунтованих фінансових розрахунків;

– з метою здешевлення вартості харчування учнів загальноосвітніх шкіл згідно чинного законодавства сприяти наданню підприємствам, які займаються організацією харчування школярів, в безкоштовне користування приміщень з енергопостачанням, освітленням, опаленням, холодною і гарячою водою, необхідним технологічним устаткуванням на підставі угод;

– звільнити від сплати місцевих податків промислові підприємства Державної пенітенціарної служби України в Донецькій області;

– встановити граничні розміри оплати за послуги, які надаються ринками, по продажі продовольчих і непродовольчих товарів та забезпечити контроль за їх дотриманням;

– встановити для обласних, міських, районних профспілкових органів, дитячо-юнацьких спортивних шкіл профспілок, санаторіїв облпрофради, громадських організацій роботодавців розміри орендної плати за користування приміщеннями, які перебувають в комунальній власності, на рівні плати, встановленої для бюджетних організацій;

– передбачити кошти для відрахування профспілковим організаціям бюджетних установ на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи в розмірі не менше 0,3 відс. фонду оплати праці згідно чинного законодавства;

– звільнити від сплати місцевих податків профспілкових організацій, які є юридичними особами.

4.20. Забезпечити інформування населення регіону, зокрема через комунальні друковані засоби масової інформації і Донецьку обласну державну телерадіокомпанію, про розвиток та перспективи недержавних пенсійних фондів згідно відповідних договорів.

4.21. Проаналізувати доцільність внесення відповідних змін:

1) До розпорядження голови облдержадміністрації від 05.06.2008 № 267 «Про встановлення граничних рівнів торговельних надбавок на продовольчі товари», в частині:

– передбачення чіткого розмежування граничного рівня торговельних (постачальницько-збутових) надбавок між підприємствами оптової та роздрібною торгівлі на рівні 5,0 та 10,0 відс.;

– конкретизації переліку основних продуктів харчування, які підлягають державному регулюванню.

2) До розпорядження голови облдержадміністрації від 03.12.2007 № 750 «Про декларування зміни оптово-відпускних цін на продовольчі товари» із змінами та доповненнями, внесеними розпорядженням голови облдержадміністрації від 26.06.2008 №305, в частині:

– конкретизації переліку основних продуктів харчування, які підлягають державному регулюванню;

– приведення у відповідність вимогам п.п. 3-7 постанови Кабінету Міністрів України від 17.10.2007 № 1222 «Про затвердження Порядку декларування зміни оптово-відпускних цін на продовольчі товари» в частині надання Державною інспекцією з контролю за цінами в Донецькій області висновків щодо економічного обґрунтування планових витрат на виробництво(реалізацію) продовольчих товарів.

4.22. Рекомендувати міським радам міст обласного значення та їх виконавчим органам, районним радам і райдержадміністраціям передбачати будівництво житла в обсягах, необхідних для переселення сімей із старого житла у новозбудоване, в тому числі при розробці проектів закриття підприємств.

4.23. Щорічно проводити аудит та оцінку бюджетних витрат на соціальну сферу міст та районів області. Інформувати соціальних партнерів про його результати.

4.24. Забезпечити роботу громадських експертних рад з питань індексації, які утворюються відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15.01.2005 № 39.

Зобов'язання обласної організації роботодавців:

4.25. Своєчасно і в повному обсязі перераховувати до бюджету і цільових фондів податки та збори, обов'язкові платежі, передбачені чинним законодавством.

4.26. Рекомендувати керівникам підприємств і організацій спільно з профспілковими комітетами використовувати можливості додаткового пенсійного забезпечення трудящих через недержавні пенсійні фонди.

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

4.28. Дотримуватися єдиного підходу по сприянню молоді у вирішенні житлових проблем, здобуванні освіти, придбанні товарів тривалого користування шляхом виділення довгострокових пільгових позик (виходячи з можливостей підприємства).

Зобов'язання профспілкових об'єднань:

4.29. Встановити контроль за дотриманням вимог чинного законодавства у сфері соціального захисту населення, безкоштовно надавати юридичні консультації населенню з питань законодавчих норм соціального захисту і механізму їх реалізації.

4.30. Ініціювати включення в колективні договори заходів, які передбачають соціальний захист, надання додаткової допомоги малозабезпеченим сім'ям з дітьми, самотнім пенсіонерам з числа працівників, ветеранів праці підприємств, ветеранам війни.

4.31. Передбачити у профспілкових бюджетах кошти для здійснення членам профспілок виплат та допомоги на різні соціальні потреби.

4.32. Здійснювати громадський контроль за відповідністю нормативним вимогам тарифів на житлово-комунальні послуги і послуги пасажирського транспорту, які затверджуються органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади.

4.33. З метою недопущення негативних наслідків введення в дію Закону України «Про збори та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464 забезпечити контроль за дотриманням прав найманих працівників при його реалізації.

РОЗДІЛ V.**ЗАДОВОЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНИХ ТА ДУХОВНИХ ПОТРЕБ НАСЕЛЕННЯ.**

З метою задоволення соціально-культурних і духовних потреб населення, забезпечення ефективної діяльності культурних, спортивних, дитячих та молодіжних установ і організацій

Сторони домовились:**5.1. Спільними зусиллями Сторін:**

– передбачити включення до Програми економічного і соціального розвитку області питань щодо оздоровлення та відпочинку дітей, а також збереження мережі закладів соціально-культурного призначення області, які забезпечують населення відповідними послугами за місцем роботи та проживання (клуби, будинки та палаци культури, бібліотеки, санаторії-профілакторії, позашкільні, фізкультурно-спортивні, дитячі оздоровчі заклади тощо);

– забезпечити організацію літнього відпочинку і оздоровлення не менше 220 тис. дітей, учнів, студентської молоді, в тому числі вихованців дитячо-юнацьких спортивних шкіл всіх типів та підпорядкувань, передбачивши на зазначені цілі фінансування шляхом залучення коштів підприємств, місцевих бюджетів, профспілок, бюджету соціального страхування;

– в порядку виконання Указу Президента України від 06.10.99 «Про першочергові заходи по реалізації державної молодіжної політики і підтримці молодіжних громадських організацій» сприяти розвитку оздоровчих студентських спортивних таборів, санаторіїв-профілакторіїв вищих учбових установ, збільшив число оздоровлених впродовж 2011 року до 4,5 тис. студентів.

Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:

5.2. Рекомендувати місцевим органам виконавчої влади та місцевого самоврядування передбачати кошти для санаторного лікування, оздоровлення дітей, зокрема: студентів пільгових категорій, малозабезпечених молодих сімей, молодих інвалідів, дітей пільгових категорій працівників бюджетної сфери, дітей пільгових категорій у віці від 3 до 6 років сумісно з батьками.

5.3. Сприяти втіленню в життя заходів щодо зміцнення матеріально-технічної бази установ культури, їх комп'ютеризації, поповнення бібліотечних фондів та передплати періодичних видань.

5.4. Забезпечити літнє оздоровлення дітей, які потребують особливої соціальної уваги та підтримки, збереження та розвиток дитячих оздоровчих установ, які перебувають у веденні профспілкових організацій Донецької області, в межах видатків, встановлених рішенням сесії обласної ради та розпорядженням голови облдержадміністрації про організацію дитячого оздоровлення у 2011 році на зазначені цілі (4450,0 тис. грн.).

5.5. 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.

5.6. Пропонувати органам місцевого самоврядування при формуванні бюджетів міст і районів передбачити кошти на утримання дитячо-юнацьких спортивних споруд, в тому числі учбово-тренувальну роботу і оренду спортивних споруд. Розглянути питання про включення в комунальну власність міст і районів дитячо-юнацьких спортивних шкіл, які перебувають у веденні профспілок.

Зобов'язання обласної організації роботодавців:

5.7. Брати участь в реалізації регіональних програм соціально-культурного і духовного розвитку населення, частковому фінансуванні запланованих культурно-масових і спортивних заходів, свят, змагань.

5.8. Сприяти забезпеченню умов для нормального функціонування соціально-культурних та спортивних об'єктів, які перебувають на балансі підприємств, та забезпечити доступність їх послуг для працівників або пільгове користування об'єктами інших підприємств (установ, організацій).

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

5.10. Рекомендувати керівникам підприємств, на підставі колективних договорів, ввести в штатний розклад посади фахівців з проведення

фізкультурної роботи серед трудящих, керуючись нормою – один фахівець на 500 трудящих, а також штатну одиницю фахівця для роботи з молоддю.

5.11. Забезпечити через колективні договори перерахування профспілковим комітетам – організаторам культурно-масової, фізкультурної і 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», а на підприємствах вугільної промисловості – не менше 0,6 відс. від фонду оплати праці згідно пункту 14.1.4 Галузевої угоди.

Зобов'язання профспілкових об'єднань:

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

5.13. Сприяти своєчасній і якісній підготовці до функціонування баз відпочинку, дитячих оздоровчих установ, санаторіїв-профілакторіїв, установ культури і спорту, які перебувають у веденні профспілкових організацій області. Організувати навчання кадрів вказаних установ.

5.14. Брати участь в щорічній інвентаризації баз оздоровлення дітей, відповідності її реальним потребам і вимогам соціальних стандартів якості послуг.

5.15. Здійснювати організацію і проведення новорічно-різдвяних свят та оздоровлення дітей під час зимових канікул, які проводяться згідно спільних рішень соціальних партнерів.

5.16. Спільно з керівниками підприємств залучати членів профспілок, всіх трудящих до активних занять фізкультурою і спортом, що сприятиме здоровому способу життя, а зрештою, забезпечить підвищення продуктивності праці.

5.17. Провести огляд-конкурс на кращу організацію фізкультурно-оздоровчої і спортивно-масової роботи в галузевих обласних організаціях профспілок.

5.18. 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.

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

РОЗДІЛ VI. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО.

З метою підвищення ефективності взаємодії соціальних партнерів, розвитку громадянського суспільства та системи соціального партнерства на основі взаємної відповідальності та реалізації норм Угоди

Сторони домовились:

6.1. Визнавати основними формами реалізації соціального партнерства колективні переговори, консультації і співпрацю Сторін, а також вирішення трудових конфліктів на основі посередництва і примирення відповідно до порядку, визначеному у додатку 5 до Угоди.

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

6.3. Створити умови для подальшого розвитку системи тристороннього соціального партнерства.

Сприяти роботі тристоронніх соціально-економічних рад та укладанню територіальних угод в містах і районах між місцевими органами влади і самоврядування, координаційними радами профспілок та об'єднаннями роботодавців.

Сприяти розповсюдженню принципів соціального діалогу на підприємствах міст і районів області, зокрема на підприємствах з долею іноземного капіталу, транснаціональних компаній, в організаціях малого підприємництва.

6.4. Проводити єдину колективно договірну кампанію по укладанню угод і колективних договорів в наступні терміни:

- регіональної тристоронньої угоди – листопад-грудень;
- угод на рівні міст і районів – грудень-січень;
- колективних договорів – лютий-березень.

6.5. Сторони сприяють підприємствам в проведенні колективних переговорів, вирішенні розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, своєчасному укладанні колективних договорів або внесенні до них змін і доповнень. З цією метою представники Сторін можуть брати участь у веденні переговорів та укладанні колективних договорів на підприємствах, а також у вирішенні вказаних розбіжностей.

У випадках не укладання колективних договорів або не внесення в них змін і доповнень у встановлені Угодою терміни Сторони в межах своїх повноважень вживають відповідні заходи, зокрема:

- надсилають на підприємства письмові попередження;
- направляють своїх представників;
- ініціюють розгляд і вирішення розбіжностей, що виникли при укладанні колективного договору;
- ініціюють притягнення до відповідальності осіб, з вини яких не забезпечено укладання колективного договору.

6.6. Вважати за доцільне підводити підсумки виконання колективних договорів не рідше одного разу на півріччя у терміни, встановлені на зборах (конференціях) трудових колективів, Регіональних, регіонально-галузевих угод – в ті ж терміни на засіданнях уповноважених робочих груп.

6.7. Брати участь в удосконаленні законодавчої і нормативно-правової бази, що стосується соціально-економічного розвитку регіону та соціально-трудова відносин.

6.8. Проводити моніторинг по виявленню гострих проблем на підприємствах, в організаціях регіону, які можуть стати причиною конфліктів, страйків. Своєчасно інформувати партнерів про наміри і дії з подолання конфліктних ситуацій в регіоні та залучати спеціалістів відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області до вирішення розбіжностей шляхом прийняття і здійснення компромісних рішень.

6.9. Організувати спільне навчання представників Сторін з питань соціального партнерства та підвищення рівня правової культури сторін соціально-трудова відносин.

6.10. Інформувати Сторони про проведення зборів, форумів, зустрічей, «круглих столів» та інших заходів щодо всіх соціально-економічних проблем з метою можливості участі представників Сторін в 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.

Результати перевірок розміщувати в засобах масової інформації Сторін Угоди.

6.12. Створити комісію з представників Сторін для вивчення фактів порушення прав найманих працівників та профспілок на підприємствах.

6.13. Сторони інформують населення регіону через газети «Позиція», «Жизнь» та інші засоби масової інформації про виконання норм, положень і зобов'язань Угоди.

Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:

6.14. Здійснювати повідомну реєстрацію колективних договорів в органах виконавчої влади і місцевого самоврядування після попередньої експертизи їх проектів в обласних (територіальних) галузевих профспілкових організаціях, а для підприємств, установ і організацій, які мають заборгованість із заробітної плати, – з обов'язковим додатком графіків її погашення.

6.15. Створювати сприятливі умови для формування і роботи об'єднань роботодавців, координаційних рад профспілок в галузях, містах і районах.

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

6.17. Забезпечити представництво профспілок і роботодавців у складі робочих органів і комісій:

- колегії;
- обласної ради з питань безпечної життєдіяльності населення;
- обласної комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати, забезпечення податкових та інших бюджетних надходжень, страхових внесків до Пенсійного фонду та запобігання неплатоспроможності;
- обласної міжвідомчої комісії з підготовки та проведення оздоровлення, відпочинку дітей та студентської молоді;
- інших комісіях, які створюються облдержадміністрацією для моніторингу та вирішення питань захисту соціально-економічних прав і гарантій населення регіону, у відповідних робочих органах і комісіях на рівні міст і районів, а також у складі конкурсного комітету на перевезення пасажирів на автобусному маршруті загального користування.

6.18. Висвітлювати в засобах масової інформації хід виконання Угоди. Нести відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань згідно чинного законодавства України.

Передбачити пільговий ефірний час обласній державній телерадіокомпанії «Регіон», регіональній телерадіокомпанії «Регіон Донеччина» для телевізійних та радіопередач, газетну площу в обласній газеті «Жизнь» для інформування громадськості про хід виконання Угоди представниками її Сторін, роботу обласної соціально-економічної ради та для висвітлення роботи облпрофради і обласної організації роботодавців.

6.19. Надавати безкоштовно профспілковій стороні та стороні роботодавців статистичну інформацію з питань соціально-економічного розвитку області, а також аналітичну інформацію управлінським органам облдержадміністрації за їх запитом.

Включити обласну раду профспілок і організацію роботодавців в перелік організацій, яким розсилаються нормативні акти з питань соціально-трудова відносин.

6.20. Забезпечити співпрацю та взаємну участь керівників і фахівців підрозділів облдержадміністрації, профспілок і роботодавців області в організації навчання державних службовців та профактиву області.

6.21. Враховувати виконання умов Угоди, в першу чергу з питань оплати праці:

- при залученні суб'єктів господарювання до участі в обласних програмах;

- у випадку звернення суб'єктів господарювання до обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування за допомогою у частині вирішення питань господарсько-економічної діяльності підприємств;

- у випадках представлення кандидатур керівників підприємств до державних нагород.

Розглядати клопотання об'єднань профспілок і роботодавців щодо нагородження державними (обласними) нагородами.

6.22. Включати в професійні програми підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування питання колективного регулювання трудових відносин, застосування трудового законодавства, про окремі порушення трудового законодавства, встановлені за наслідками перевірок, актуальні питання і проблеми участі органів влади у вирішенні колективних трудових спорів, роботи профспілкових об'єднань Донецької області.

Навчати молодих державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування та кадрового резерву.

Надавати інформаційну та методичну допомогу в проведенні щорічного всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець».

6.23. З метою підвищення правової підготовки сторін колективних договорів і угод і ефективного контролю за їх виконанням рекомендувати під час укладання угод передбачати зобов'язання про щорічне проведення для представників власників і профспілок навчання впродовж 2-4 днів із збереженням заробітної плати за основним місцем роботи.

Зобов'язання обласної організації роботодавців:

6.24. Сприяти створенню та діяльності структур галузевих, міських і районних об'єднань роботодавців як сторони соціального партнерства цих рівнів.

6.25. 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 утриманих внесків членів профспілок профспілковим комітетам.

6.26. Своєчасно інформувати сторони соціального діалогу про господарські рішення, які супроводжуються змінами соціального характеру.

6.27. Не рідше двох раз на рік інформувати працівників, їх представників про виконання колективних договорів та результати фінансово-економічної діяльності підприємства.

6.28. При укладенні колективного договору забезпечити її підписання з боку власника особою, уповноваженою належним чином.

Зобов'язання профспілкових об'єднань:

6.29. Підвищувати правову свідомість працюючого населення регіону через публікації в багатотиражних газетах підприємств, профспілкових виданнях, роз'яснень нормативних актів про їх права і обов'язки з питань найму, регулювання заробітної плати, охорони праці, соціальних пільг і гарантій, соціально-трудова конфліктів.

6.30. Організувати навчання представників соціальних партнерів різних рівнів (по їх заявках, пропозиціях), практиці договірного регулювання трудових відносин, підведення підсумків виконання колективних договорів і угод та вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Надавати методичну допомогу координаційним радам профспілок щодо укладання угод з місцевими органами влади і роботодавцями, проводити експертизу змісту їх проектів.

6.31. Активно брати участь в роботі всіх формувань соціального партнерства, своєчасно інформувати партнерів про прийняття рішень щодо оцінки соціальної ситуації, намічених діях профспілкової сторони.

У разі виникнення на підприємствах, організаціях, установах складнощів в соціально-трудова відносинах залучати відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області і місцеві органи виконавчої влади до вирішення проблемних питань.

6.32. Надавати практичну і методичну допомогу підприємствам, установам і організаціям регіону по розробці колективних договорів і угод, проводити експертизу їх проектів перед повідомною реєстрацією і

забезпечити здійснення дієвого контролю за станом виконання колективних договорів.

6.33. Направляти подання щодо вирішення питання про адміністративну відповідальність до Територіальної державної інспекції праці у Донецькій області про ухилення від укладання колективних договорів або не виконання умов колективних договорів згідно ст. 20 Закону України «Про колективні договори та угоди» для складення протоколів про адміністративне правопорушення за ст. 41¹ та ст. 41² КУпАП.

6.34. Забезпечувати навчання профспілкового активу правовим методам вирішення трудових спорів.

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

РОЗДІЛ VII. 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 по її реалізації та терміни виконання по розділах і зобов'язаннях даної Угоди та інформують про це соціальних партнерів.

7.2. Робочі групи по веденню переговорів і укладенню угоди мають повноваження по контролю за виконанням Угоди та розглядають всі спірні питання, які виникають впродовж терміну її дії.

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

7.4. Кожна із Сторін має право письмово повідомити партнерів про необхідність внесення змін і доповнень до діючої Угоди.

7.5. Зміни і доповнення до Угоди у зв'язку зі змінами в чинному законодавстві, Генеральній угоді або за ініціативою Сторін вносяться після проведення переговорів, консультацій та досягнення домовленостей і набувають чинності після підписання Сторонами.

7.6. Профспілкові об'єднання, організації роботодавців, які не приймали участі в переговорах і не підписували Угоду, можуть приєднатися до неї впродовж всього періоду її дії за умови, що вони приймають відповідні зобов'язання щодо її виконання.

7.7. Хід виконання Угоди оформляти відповідним протоколом та розглядати на засіданнях обласної тристоронньої соціально-економічної ради не менш ніж два рази на рік. Підсумки підводити по закінченні дії Угоди.

7.8. У разі порушення однією із Сторін положень Угоди інші Сторони в 5-денний термін мають право на скликання позачергового засідання повноважних представників Сторін. Розбіжності і спори, які виникають, вирішуються згідно чинного законодавства.

7.9. Провести в жовтні-листопаді 2011 року переговори по внесенню змін і доповнень до Угоди, враховуючи прогнози і макроекономічні показники 2012 року.

7.10. Угода підписується в п'яти екземплярах, які направляються на повідомну реєстрацію, після якої знаходяться у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

УГОДУ ПІДПИСАЛИ:

Від облдержадміністрації

Від профспілкових об'єднань

Голова облдержадміністрації

Голова обласної ради профспілок

А.М. БЛИЗНЮК

В.М. ПАСТУШЕНКО

Від організації роботодавців

Голова правління Донецької обласної організації роботодавців

Голова Конфедерації вільних профспілок Донецької області

В.М. ШКОВ

А.В. АКИМОЧКІН

3 лютого 2011 р.

Мінімальні коефіцієнти співвідношення місячних посадових окладів окремих працівників загальних професій підприємств реального сектору економіки*

	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти до розміру мінімальної заробітної плати
1	Контролери газового господарства, а також вимірювальних приладів та спецінструменту	1,8
2	Завідувачі: канцелярії, архіву, бюро перепусток, господарства, машинописного бюро; Оператор котельної	1,5 – 1,6 1,5
3	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
4	Касир, інспектор, табельник, друкарка II категорії, експедитор, діловод, обліковець Товарознавець	1,2 – 1,4 1,3
5	Прибиральник виробничих приміщень, двірник, ліфтер	1,1 – 1,2
6	Прибиральник службових приміщень, сторож, контролер, кур'єр, швейцар	1,0

Примітка:

* Реальний сектор економіки – сектор економіки, безпосередньо пов'язаний з матеріальним виробництвом, отриманням прибутку та наповненням бюджету.

У випадку відсутності у таблиці найменування окремих професій коефіцієнти співвідношення встановлюються підприємством самостійно.

Міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення 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, яка прийнята за одиницю, 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 реального сектору економіки

Найменування посад	Коефіцієнти до посадового окладу техніка (без категорії)
Директор* (генеральний директор, інший керівник)	3,5 – 4,5 (або за контрактом)
Головний інженер, технічний директор, перший заступник директора	2,8 – 3,0
Заступник директора	2,3 – 3,0
Помічник директора	1,8 – 1,9
<p>Головні: Бухгалтер, механік, енергетик, технолог, конструктор, архітектор, начальник виробництва</p>	2,1 – 2,2
<p>Начальники відділів: а) виробничого, технічного, конструкторського, технологічного, технічного контролю, охорони праці; б) фінансового, охорони навколишнього середовища, юридичного, збуту (маркетингу), кадрів (персоналу), зовнішньої кооперації, матеріально-технічного постачання</p>	2,0 – 2,1 1,9 – 2,0
<p>Інженери (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</p>	1,8

– 2 категорії	1,6
– 3 категорії	1,5
– без категорії	1,4
	1,3
Техніки усіх спеціальностей:	
– 1 категорії	1,2
– 2 категорії	1,1
– без категорії**	1,0
Менеджер (управитель): з персоналу, з реклами, зі збуту, з логістики, зі зв'язків з громадськістю, із зовнішньоекономічної діяльності	1,4 – 1,6

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 техника без категорії дорівнюється до місячної тарифної ставки кваліфікованого робітника 3 розряду.

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
Доплати:		
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 – від 4,8 до 12 відсотків; за роботу у особливо важких, особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 або 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
9.	За наставництво	не менш 20 відсотків тарифної ставки (місячного посадового окладу)
Надбавки:		
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 и 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).

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	до 5-10 відс.
2.	Незастосування наданих засобів індивідуального захисту, передбачених нормативними актами з охорони праці:	
	– первинне	до 10-20 відс.
	– свідоме повторне (підтвержене наказом, розпорядженням роботодавця, іншими документами)	до 30-40 відс.
3.	Первинне свідоме порушення вимог нормативних актів з охорони праці під час обслуговування об'єктів і виконання робіт підвищеної небезпеки	до 15-25 відс.
4.	Неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів з охорони праці, правил безпеки (підтвержене наказом, розпорядженням роботодавця, іншими документами), яке призвело до створення виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров'я постраждалого або для людей, що оточують його.	до 50 відс.
5.	Виконання роботи в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння, не обумовленого виробничим процесом.	до 50 відс.

Порядок проведення соціального діалогу

З метою реалізації Указу Президента України «Про невідкладні заходи з подолання бідності» від 26.02.2010 р. № 274/2010 та розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.03.2009 р. № 285-р «Про затвердження плану заходів по організації соціального діалогу в Україні», визначити наступний порядок проведення соціального діалогу на регіональному рівні.

1. Соціальний діалог проводиться між Сторонами, що підписали Регіональну угоду (далі – Сторони), у формі переговорів, консультацій, нарад, обміну думками і інформацією, засідань відповідних тристоронніх органів з питань соціально-економічних, трудових відношень та інших, які стосуються прав і інтересів населення області.

Соціальний діалог проводиться також у разі прийняття обласною державною адміністрацією нормативних актів з вищезгаданих питань. При цьому, облдержадміністрація або її структурні підрозділи, які є розробниками проекту акту (далі – розробник) ініціюють проведення соціального діалогу із сторонами профспілок і роботодавців.

2. Розробник проекту акту забезпечує ознайомлення представників сторін профспілок і роботодавців з проектом акту або включення їх до складу робочої групи по розробці такого проекту.

3. Проект акту із зазначенням терміну подачі пропозицій і зауважень розробник надає керівникам робочих груп від сторін профспілок і роботодавців (на паперовому або електронному носіїві).

4. Проект має бути розглянутий сторонами профспілок і роботодавців в 10-денний термін з моменту отримання або, за домовленістю Сторін, в більше стислий термін.

5. У відповіді має бути визначена позиція сторін профспілок і роботодавців як по акту в цілому, так і по окремих його положеннях.

6. У разі, якщо сторона профспілок і сторона роботодавців не надали свої пропозиції відносно проекту акту у встановлений термін, проект вважається узгодженим.

7. Розробник проекту акту розглядає пропозиції і зауваження і, за наявності істотних розбіжностей, проводить із стороною профспілок і стороною роботодавців додаткові консультації з метою пошуку взаємоприйняттого рішення. У разі неможливості узгодження окремих питань, складається протокол розбіжностей, який додається до проекту акту при розгляді питання про його прийняття.

8. Під час ухвалення рішення, відносно проекту акту з протоколом розбіжностей, можуть бути заслухані аргументи керівника робочої групи від сторони профспілок (роботодавців) щодо визначеної позиції.

9. У разі створення робочого органу по розробці проекту акту, розробник інформує сторону профспілок і сторону роботодавців про суть проекту з обґрунтуванням необхідності його прийняття і термінів підготовки.

Сторона профспілок і сторона роботодавців надають розробникові в тижневий термін після отримання відповідного повідомлення (або в строк, вказаний в повідомленні) пропозиції відносно своїх представників до складу робочого органу.

Про прийняте рішення розробник інформує сторону профспілок і сторону роботодавців.

Дії Сторін у разі порушення порядку проведення соціального діалогу

10. У разі прийняття облдержадміністрацією нормативних актів з питань, зазначених у п. 1 цього Порядку, без проведення соціального діалогу або з порушенням порядку його проведення, сторона профспілок і сторона роботодавців мають право ініціювати скликання спільної робочої комісії Сторін. Таке засідання має бути проведене не пізніше 7 днів з моменту ініціювання.

Порядок проведення консультацій

11. Консультації проводяться між Сторонами у разі потреби оперативного врегулювання економічних, соціально-трудова питань або питань соціального захисту.

12. Будь-яка сторона угоди має право ініціювати проведення консультацій, які повинні початися не пізніше ніж через 5 днів.

13. Порядок проведення консультацій визначається за домовленістю Сторін у кожному конкретному випадку.

14. Тривалість проведення консультацій визначається за угодою Сторін, але не повинна перевищувати 14 календарних днів.

15. Під час проведення консультацій Сторін облдержадміністрація утримується від ухвалення рішень, які є предметом консультацій.

16. Після закінчення консультацій остаточні рішення приймаються з урахуванням пропозицій учасників консультацій.

Обмін інформацією

17. Облдержадміністрація надаватиме на безоплатній основі стороні профспілок і стороні роботодавців матеріали статистичних обстежень і звітів

в терміни і за переліком, необхідних їм для ведення колективних переговорів і оцінки виконання сторонами норм і положень Регіональної угоди.

18. Сторони надаватимуть одна одній інформацію, визначену даною Угодою, для взаємного виконання взятих на себе зобов'язань.

19. Облдержадміністрація, сторони роботодавців і профспілок інформуватимуть один одного про реалізацію проектів та програм, які стосуються предмету даної Угоди з метою координації роботи та спільного використання результатів.

Вирішення розбіжностей

20. Неповне або часткове невиконання норм і положень Регіональної угоди або їх довільне трактування є підставою для виникнення розбіжностей між Сторонами, що її уклали.

21. В загальному плані такі розбіжності вирішуються згідно чинного законодавства.

22. Розбіжності в оцінці виконання норм і положень Регіональної угоди розглядаються кожною стороною не пізніше ніж у місячний термін, визначаються шляхи їх урегулювання. Один з них – це прийняття заходів по виправленню становища в узгоджений сторонами термін.

У випадку невжиття заходів або затягування їх виконання Сторони несуть відповідальність згідно чинного законодавства України.