

Схвалено
Протокол засідання Київської міської
тресторонньої соціально-економічної
ради
від 03.10.2023 № 3

Рекомендації щодо основних завдань колективно-договірної роботи
на 2024-2025 роки

Найбільш результативною формою соціального діалогу, яка впливає на рівень і якість життя працівників, є укладання та виконання колективних договорів і угод.

Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» надає профспілкам пріоритетне право на ведення переговорів та укладання колективних договорів і угод, що відповідає вимогам Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів.

Ключовими перевагами вказаного Закону України є наступні норми, які були узгоджені сторонами соціального діалогу під час роботи над проектом акта:

- закріплення принципу покращення становища працівника на кожному з рівнів колективно-договірного регулювання;
- унеможливлення укладання трудових договорів, що знижують рівень трудових гарантій працівників;
- збереження та розширення існуючої мережі рівнів колективних угод та договорів;
- розширення орієнтовного змісту колективних договорів;
- запровадження норми щодо обов'язкового включення до колективного договору положень, які законодавством або угодами вищого рівня віднесені до сфери колективно-договірного регулювання;
- запровадження можливості укладати колективні угоди для профспілок, які не мають репрезентативних партнерських організацій роботодавців тощо.

Воєнний стан вніс свої корективи у чинне законодавство у сфері колективно-договірного регулювання. Так, Законом України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (зі змінами, внесеними Законом України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин») роботодавцям надано право ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору.

Саме тому завдання профспілкових організацій продовжувати конструктивну співпрацю із сторонами соціального діалогу на всіх рівнях, особливо на локальному, в частині утримання роботодавцями від односторонніх дій у трудових відносинах з працівниками та зупинення дії окремих положень колективного договору.

Завдання колективно-договірної роботи на 2024 – 2025 роки сприятимуть реалізації наступних функцій:

- розвитку внутрішнього ринку, підтримці вітчизняного виробника;
- збереженню робочих місць, недопущенню масового скорочення працівників та розширенню сфери зайнятості на нових високопродуктивних робочих місцях;

- зростанню заробітної плати та недопущенню виникнення заборгованості із виплати заробітної плати;
- соціальному захисту працівників, передбаченню додаткових соціальних гарантій;
- дотриманню гарантій прав працівників на охорону праці та створенню умов для гідної праці;
- забезпеченню здорових та безпечних умов праці на кожному робочому місці;
- підвищенню результативності соціального діалогу.

Під час проведення переговорів щодо укладення колективних договорів, та у відповідності до положень Територіальної угоди між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), Спільним представницьким органом сторони роботодавців на територіальному рівні в місті Києві та Спільним представницьким органом профспілок та об'єднань профспілок м. Києва на 2021-2023 роки (далі – Територіальна угода), діючої Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки (далі – Генеральна угода) рекомендуємо передбачати в колективних договорах підприємств (установ, організацій) м. Києва:

I. 3 питань економічного розвитку підприємства, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць

1. Передбачення участі представників виборного органу первинної профспілкової організації у прийнятті рішень з питань економічного та соціального розвитку підприємства (установи, організації), стратегії розвитку, зокрема під час зміни форми власності, відновлення виробництва, релокації підприємства (установи, організації) та/або відновлення платоспроможності (зокрема, формування та виконання фінансових планів, дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників) тощо.

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

3. Запровадження превентивних заходів щодо запобігання на підприємствах (в установах, організаціях) незалежно від форм власності та господарювання масових звільнень працюючих з ініціативи роботодавця, зокрема:

- використовувати природне зменшення чисельності працюючих (звільнення за власним бажанням, вихід на пенсію тощо);
- за наявності вакансій надавати переважне право на переведення на них вивільнюваних працівників за наявності у них спеціальності та відповідної кваліфікації;
- за умов економічної доцільності виконувати власними силами роботи, що виконуються сторонніми організаціями;
- скорочувати до мінімуму понаднормові роботи, суміщення професій тощо;
- максимально відмовлятися від укладення строкових трудових договорів;
- скорочення адміністративно-управлінських витрат.

4. Передбачення обсягів професійного навчання працівників не рідше одного разу на п'ять років та загальних витрат на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері, що дає можливість підвищувати їх професійний рівень та передбачати строки та розміри витрат на професійну підготовку/перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників.

5. Передбачення зобов'язань роботодавця щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення», створення для них відповідних умов праці (наприклад, з урахуванням рекомендацій МСЕК тощо).

6. Передбачення зобов'язань роботодавця щодо підвищення рівня матеріального забезпечення осіб, які вивільнюються, залежно від стажу роботи на час звільнення, а також запровадження додаткових компенсацій при звільненні у зв'язку із скороченням, а також за станом здоров'я.

7. Передбачення зобов'язань Сторін щодо:

- забезпечення гендерної рівності при комплектуванні кадрами із урахуванням специфіки робочих місць на підприємстві (в галузі);
- створення рівних умов для професійного навчання, підвищення кваліфікації та просування по службі працівників з числа жінок чи чоловіків;
- сприяння працівникам, які мають малолітніх дітей (у віці до 14 років) чи таких, які часто хворіють, у встановленні гнучких графіків роботи або неповного робочого дня (тижня);
- створення умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулися на роботу після довготривалої відпустки по догляду за дітьми;
- організація наставництва на виробництві для професійної адаптації та сприяння професійному розвитку молодих працівників, яких уперше прийнято на роботу;
- укладення договорів із закладами освіти про підготовку необхідних кадрів та забезпечення проведення професійного навчання молоді на виробництві;
- вжиття заходів щодо забезпечення молоді першим робочим місцем;
- передбачення гарантій збереження робочих місць за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

II. 3 питань оплати праці

1. Передбачення:

- щорічного зростання середньомісячної заробітної плати на підприємстві (установі, організації) з метою збереження купівельної спроможності працівників;
- термінів виплати заробітної плати (відповідно до статей 15 та 24 Закону України «Про оплату праці» забезпечення виплати заробітної плати в першочерговому порядку перед іншими платежами) та контролю за їх виконанням;
- строку виплати заробітної плати працівникам за весь час відпустки (відпускних) до початку відпустки (за три дні);

- зобов'язання роботодавця щодо надання працівникам (зокрема, у письмовому, електронному вигляді) щомісячного підтвердження про нараховану заробітну плату, розміри і підстави відрахувань із заробітної плати, суму заробітної плати, що належить до виплати, суму сплаченого єдиного соціального внеску; у разі наявності - суму заборгованої заробітної плати та єдиного соціального внеску;

- умов оплати часу простою, зокрема під час запровадження надзвичайного, воєнного стану, карантинних заходів тощо;

- умов підвищення рівня оплати праці у разі збільшення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої статті 6 Закону України № 2136-IX від 15.03.2022;

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

- збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укрітті, якщо таке перебування припадає на робочий час;

- підвищення рівня оплати праці осіб, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, на підприємствах, які забезпечують роботу таких об'єктів;

- залучення представників профспілок до розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах, обов'язкового погодження роботодавцем з профспілковою організацією зміни існуючої на підприємстві системи оплати праці;

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

- затвердження переліку і розмірів доплат, надбавок, інших виплат на підприємствах (в установах, організаціях) небюджетної сфери не нижче, ніж визначені у Генеральній угоді, галузевих (міжгалузевих) та Територіальній угодах.

2. Визначення розміру фонду оплати праці та умов його формування на підприємствах.

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

4. Встановлення на підприємствах (в установах, організаціях) небюджетної сфери:

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

- розмірів ставок (окладів);

- міжпосадових, міжрозрядних співвідношень;

- конкретних строків і умов їх підвищення.

5. Передбачення конкретних заходів для погашення заборгованості з виплати заробітної плати, що утворилася на момент укладення колективного договору (угоди). Проведення постійного моніторингу своєчасності і повноти виплати заробітної плати. Недопущення утворення заборгованості із заробітної плати, а у разі її виникнення:

- вжиття оперативних заходів щодо її погашення;

- визначення умов та порядку виплати додаткової, до встановленої законодавством, компенсації у разі несвоєчасної або неповної виплати заробітної плати працівникам;

- передбачення обов'язкового погодження з профспілковою організацією графіків погашення заборгованості з виплати заробітної плати.

6. Забезпечення справедливої диференціації оплати праці та розподілу коштів від господарської діяльності на підприємствах шляхом визначення співвідношення максимальних середньорічних розмірів заробітної плати працівників керівного складу до середньорічних розмірів заробітної плати одного працівника.

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

Застосування на підприємствах, в установах, організаціях державної та комунальної форми власності, що втратили статус бюджетних установ, умов та розмірів оплати праці, встановлених для працівників бюджетної сфери, як мінімальних гарантій в оплаті праці.

8. Передбачення коригування середньої заробітної плати у разі підвищення тарифних ставок і посадових окладів відповідно до законодавства та колективного договору, як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток (включаючи всі виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати).

9. Включення положень про усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків, забезпечення рівної винагороди чоловікам і жінкам за працю рівної цінності.

10. Проведення переговорів та обов'язкового погодження з первинною профспілковою організацією в разі підготовки роботодавцем пропозицій щодо зміни існуючої на підприємстві системи оплати праці. У разі застосування на підприємствах, організаціях небюджетної сфери альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової тощо) встановлення нижньої межі оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду, визначеної Генеральною та галузевою (міжгалузевою) угодами. Залучення в обов'язковому порядку представників профспілок до розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах.

III. З питань умов та охорони праці

1. Забезпечення працівників належними, здоровими, безпечними умовами праці відповідно до вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці, для чого щорічно виділяти кошти на заходи з охорони праці у розмірі не менше ніж 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік або, якщо норми галузевої угоди передбачають більші витрати, відповідно до норм галузевої угоди.

2. Забезпечення розроблення за участю сторін колективного договору Плану комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій і пожеж, визначення необхідних щорічних обсягів та джерел фінансування зазначених заходів, забезпечення їх реалізації та фінансування в повному обсязі.

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

4. На період дії воєнного стану організувати оповіщення працівників про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій, забезпечити працівників відповідним укриттям або організувати можливість перебування працівників в укритті за межами підприємства, установи, організації, розробити Інструкцію щодо дій працівників при загрозі або виникненні надзвичайних ситуацій, забезпечити контроль за її виконанням.

5. Забезпечення наявності та зберігання у загальновідомих та доступних місцях аптечок домедичної допомоги з необхідним набором медикаментів та кровозупинних засобів.

У разі необхідності забезпечення працівників за рахунок роботодавця додатковими засобами захисту, зокрема:

- засобами захисту від наслідків бойових дій, хімічних, радіаційних аварій тощо (шоломи, каски, бронежилети, протигазы, респіратори тощо) /на період дії воєнного стану/;

- засобами захисту від уражень організму шкідливими бактеріями і вірусами.

Для підприємств (установ, організацій), що утримуються за рахунок бюджету, встановити розмір витрат на охорону праці з урахуванням фінансових можливостей підприємства (установи, організації). Обов'язково передбачати відповідні видатки у щорічних бюджетних запитах цих підприємств на рівні не менше, ніж передбачено галузевими угодами, колективним договором або законодавством.

6. Результати атестації робочих місць за умовами праці, проведеної до введення в Україні воєнного стану, продовжують діяти та використовуються у період воєнного стану та протягом шести місяців з дня його припинення чи скасування.

Атестацію робочих місць за умовами праці, строк проведення якої настав у період воєнного стану, за рішенням роботодавця, погодженим із профспілкою, проводити протягом шести місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану в Україні відповідно до законодавства.

За результатами атестації робочих місць за участю сторін колективного договору розробити та забезпечити реалізацію заходів з поліпшення умов праці, вжиття заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів.

До усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів, за результатами атестації умов праці, забезпечити працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, пільгами і компенсаціями, в обсягах не менш ніж передбачено чинним законодавством, зокрема лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, оплачуваними перервами санітарно-оздоровчого призначення, додатковими оплачуваними відпустками, пільговими пенсіями, скороченням тривалості робочого часу, оплатою праці у підвищеному розмірі.

7. Організація у встановленому порядку проходження працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктажів, навчання з питань охорони праці, спеціального навчання і перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Забезпечення впровадження сучасних форм та методів навчання (використання відео-, аудіо-, графічної та текстової інформації), включення

до програм навчання ознайомлення з основними нормами міжнародного права з безпеки і гігієни праці, впровадження міжнародних стандартів, системи оцінки і управління професійними ризиками, ознайомлення з кращими міжнародним досвідом та практиками у цій сфері тощо.

8. Сприяти у проведенні скринінгового медичного обстеження працюючих жінок визначеного віку з груп ризику.

Організація та оснащення медико-оздоровчих пунктів, які мають бути розміщені на території підприємств, визначення щорічного мінімального обсягу коштів за рахунок роботодавця (власника) для забезпечення їх утримання.

9. Забезпечення вжиття заходів щодо психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного і післявоєнного часу шляхом проведення тренінгів з безпеки (дії під час повітряної тривоги, хімічної атаки, обстрілу, перебування під завалами тощо), навчання методам управління стресом та базовими навичками надання першої психологічної допомоги.

10. Забезпечення разом з представниками профспілок щорічного (або частіше) проведення аналізу нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві з метою розроблення заходів щодо їх попередження.

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

1. Забезпечення гарантій діяльності представників профспілкової організації щодо здійснення громадського контролю за додержанням роботодавцями законодавства про працю, охорону праці, реалізації і фінансування комплексних заходів, виконання умов колективного договору тощо, зокрема:

- забезпечення роботодавцем безперешкодного доступу представників профспілок з питань охорони праці до робочих місць членів профспілки, інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці та відповідних документів підприємства, співпраці з профспілками посадових осіб роботодавця та інформування про результати такої роботи представників профспілок з питань охорони праці;

- забезпечення роботодавцем своєчасного (не більш ніж у тижневий строк) надання на запити профспілок, їх об'єднань відповідних документів, відомостей та пояснень щодо умов праці, виконання колективних договорів і угод, додержання законодавства про охорону праці та соціального захисту прав працівників у сфері охорони праці;

- обрання профспілкових активістів з числа членів виборних органів профспілкових організацій для проходження ними відповідного навчання та виконання повноважень громадських інспекторів праці, громадських інспекторів з охорони праці, членів комісії профкому з охорони праці та інших представників з питань охорони праці;

- розгляд не рідше одного разу на півріччя на засіданні профспілкового комітету питання щодо стану додержання законодавства про працю та охорону праці на підприємстві (в установі, організації);

- розгляд роботодавцями подань інспекторів праці, громадських інспекторів з охорони праці, членів комісії профкому з охорони праці та інших представників профспілки з питань охорони праці, контроль за їх виконанням, доведення до членів профспілкової організації інформації про результати перевірок, виявлені порушення та вжиті заходи щодо їх усунення;

- забезпечення за рахунок роботодавця представників профспілок з питань охорони праці спецодягом, спецвзуттям, засобами захисту для проведення громадського контролю на робочих місцях із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, передбачення відповідних видатків у бюджеті підприємства на наступний рік;

- надання керівникові первинної організації профспілки повідомлень про нещасні випадки на виробництві, що сталися з працівниками підприємства незалежно від членства потерпілого в профспілці.

2. Звільнення уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці та громадських інспекторів з охорони праці профспілок від основної роботи зі збереженням заробітної плати на термін не менш ніж 16 годин на місяць (за необхідності) для участі в перевірках стану безпеки, умов праці або в розслідуванні нещасних випадків.

3. Удосконалення механізмів взаємодії сторін соціального діалогу та посилення впливу профспілок на прийняття рішень роботодавцями з питань безпеки праці та здоров'я працівників у процесі їх трудової діяльності.

V. 3 питань соціального захисту працюючих

1. Зобов'язання роботодавця щодо надання працівникам щомісячного підтвердження про нараховану заробітну плату та сплату єдиного соціального внеску.

2. Вжиття роботодавцями заходів, спрямованих на забезпечення збереження документів/відомостей працівників про роботу (в т. ч. спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, а також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення їх пенсії.

3. Зобов'язання роботодавця щодо прискорення включення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників з паперових трудових книжок.

4. Зобов'язання роботодавця своєчасного та повного внесення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомостей, необхідних для призначення пенсії на пільгових умовах, зокрема, даних про спеціальний стаж, атестацію робочих місць.

5. Використання роботодавцем Кабінету страхувальника на веб-порталі Пенсійного фонду України, зокрема, для отримання відомостей про страховий стаж застрахованої особи для призначення страхових виплат, відслідковування та своєчасної оплати електронних листків непрацездатності, з додержанням вимог, передбачених Законами України «Про інформацію» та «Про захист персональних даних».

Здійснення роботодавцем перевірки правильності даних про застрахованих осіб, які надаються до Пенсійного фонду України, з метою уникнення проблем з автоматичним формуванням електронного листка непрацездатності.

6. Передбачення для окремих категорій працівників підприємств (установ, організацій) небюджетної сфери залежно від умов праці за результатами атестації робочих місць призначення пенсії (в порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 937) за рахунок коштів підприємства (установи, організації) до досягнення ними загальновстановленого пенсійного віку.

7. Можливості сплати внесків до недержавного пенсійного фонду за працівників, зайнятих на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності або придатності до настання віку, що дає право на пенсію за віком, або за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

Впровадження для працівників медичного та довгострокового добровільного страхування життя.

8. Проведення із залученням фахівців органів Пенсійного фонду України інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань пенсійного забезпечення, в т. ч. можливостей інформаційних ресурсів веб-порталу Пенсійного фонду України (щодо автоматичного призначення пенсії за віком, дистанційного отримання необхідної інформації та контролю за персональними даними).

9. Проведення із залученням фахівців територіальних органів Пенсійного фонду України та Державної служби зайнятості інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування.

10. Передбачення проведення заходів з профілактики захворювань, зокрема забезпечення працівників та членів їх сімей оздоровленням та санаторно-курортним лікуванням з метою зміцнення їх здоров'я, що дозволить зменшити видатки на допомогу з тимчасової втрати працездатності страхових коштів.

11. Передбачення можливості фінансування заходів з медичної профілактики захворювань на грип серед працівників підприємств для запобігання виникнення епідемії.

12. Проведення консультацій з представниками профспілкових організацій з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства, установи, організації.

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

13. Використання фактичного розміру прожиткового мінімуму при встановленні в колективних договорах і угодах підприємств (установ, організацій) небюджетної сфери розмірів соціальних гарантій, виплат та допомоги.

14. У разі прийняття рішення роботодавцем про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про вихід на роботу за 14 календарних днів до відновлення дії трудового договору.

15. Передбачення для підтримки молодих працівників у взаємних зобов'язаннях сторін колективного договору підприємства, установи організації:

- організацію наставництва на виробництві для професійної адаптації та сприяння професійному розвитку молодих працівників, яких уперше прийнято на

роботу, здійснювати силами роботодавця за допомогою безпосереднього керівника робіт на підприємстві, в установі, організації, передбачивши при цьому відповідну доплату останньому за виконання даного виду робіт;

- укладання договорів із закладами освіти про проходження учнями/студентами професійно-практичної підготовки за дуальною формою навчання та надання для цього робочих місць, навчально-виробничих ділянок і призначення координаторів від суб'єкта господарювання з урахуванням вимог законодавства у сфері праці та освіти;

- укладання договорів із закладами освіти про замовлення на підготовку необхідних кадрів та забезпечення проведення професійного навчання молоді на виробництві, передбачивши обов'язок роботодавця щодо забезпечення роботою за напрямом отриманої освіти та обов'язок працівника відпрацювати певний час або повернути кошти, витрачені на оплату його навчання;

- сприяння молодим працівникам у продовженні професійного навчання без відриву від виробництва (у т. ч. шляхом співфінансування чи надання безоплатної позики для оплати);

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

- використання всіх заходів щодо максимального залучення до роботи молодих працівників, в умовах повного робочого тижня на підприємствах;

- надання допомоги та/ або безпроцентної позики для відновлення житла працівників, пошкодженого під час бойових дій, та необхідних предметів побуту.

16. Розроблення та затвердження Положення щодо оздоровлення і відпочинку дітей із залученням усіх можливих джерел фінансування, зокрема:

- фінансування видатків на забезпечення роботи дитячих оздоровчих закладів, які є на балансі підприємства, підвищення у них якості оздоровчих та відпочинкових послуг;

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

17. Створення умов для безпечного перебування дітей у оздоровчих дитячих закладах шляхом облаштування у них сховищ, підвалів, евакуаційного транспорту та дотримання протиепідемічних заходів.

18. Фінансування (при можливості) видатків на забезпечення роботи дитячих оздоровчих закладів, які є на балансі підприємства, та продовжують діяти на безпечних територіях.

19. Проведення заходів із забезпечення рухової активності працівників:

- сприяння облаштуванню місць для занять руховою активністю на підприємствах (в установах, організаціях) та проведення відповідних занять під час робочого дня та можливості заняття спортом й фізичними вправами у вільний від роботи час;

- створення на підприємствах умов для розвитку фізичної культури і спорту, у т. ч. сприяння функціонуванню спортивних команд, проведення в трудових колективах змагань з окремих видів масового спорту, а також участі команд підприємства у міських, регіональних, галузевих та інших змаганнях.

VI. 3 питань діяльності профспілкової організації

1. Передбачення зобов'язань роботодавця:

- після припинення чи скасування воєнного стану в Україні забезпечити виконання ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

- проводити навчання членів профспілок на підприємстві (в установі, організації), надавати безоплатно приміщення для таких навчань та встановлення їх тривалості не менше 1 години на місяць зі збереженням заробітної плати працівникам тощо, на звернення виборного органу первинної профспілкової організації направляти спеціалістів підприємства, установи, організації для проведення занять;

- поширювати умови преміювання, виплати винагород, а також гарантії, компенсації і соціальні пільги, встановлені в колективному договорі, на обраних і штатних працівників профспілкових органів, працівників галузевих профспілок, робочі місця яких розташовані на підприємствах за спільним рішенням керівника підприємства та керівника профспілки;

- членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень.

VII. 3 питань рівності прав та можливостей жінок і чоловіків на підприємстві

1. Передбачення положень, які сприяють забезпеченню гендерної рівності у трудових відношеннях, зокрема:

- в організації колдоговірної роботи застосовувати гендерно збалансоване формування складу переговорників, а також обов'язкове залучення молоді (пропорційно представленості у чисельності колективу).

2. Задекларувати дотримання принципів недискримінації, рівності прав чоловіків і жінок на підприємстві, в установі, організації, створення можливостей для забезпечення рівності у трудових відносинах.

3. Комплектування кадрами (враховуючи фаховий рівень) з дотриманням, по можливості, гендерної рівності.

4. Забезпечення рівних можливостей професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки та професійного розвитку й просування працівників по службі, з урахуванням їхніх ділових якостей;

5. Забезпечення принципу рівної винагороди із застосуванням відповідних систем оцінки за однакову працю або працю рівної цінності.

6. Забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків.

7. Упровадження політики підприємства, сприятливої для поєднання робочих і сімейних обов'язків, захисту материнства та батьківства:

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

- надання вагітним жінкам додаткового вільного часу для проходження необхідних медичних оглядів;

- надання чоловікам додаткових оплачуваних днів відпустки на час пологів дружини;

- надання права для працівниць/ків зміни робочого часу та/або графіка на встановлений період часу для догляду за хворими членами сім'ї (за умови, що узгоджений гнучкий графік роботи враховує виконання трудових обов'язків), а також для зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури - загальної тривалості робочого тижня не більше 5 днів (40 годин, скороченої тривалості);

- для працівників, які на період воєнного стану виїхали за межі України або евакуювались у інші населені пункти на території України, встановлення по можливості дистанційної роботи (за умови виконання трудових обов'язків).

8. Також доцільно розробити та включити до колективного договору положення/заходи з протидії насильству та домаганням - формам неприйнятної поведінки на робочому місці, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи, гендерно-обумовлені насильство і домагання, цькування, інше.

9. Передбачення оцінки ризиків на робочому місці та факторів, що їх підвищують (у т. ч. зловживання владними відносинами, участь третіх осіб, зокрема замовників, клієнтів, постачальників, користувачів, пацієнтів інше) та розроблення відповідних заходів із запобігання та безпеки.

10. Розроблення механізмів врегулювання спорів на рівні підприємств, установ, організацій, правової допомоги та заходів захисту постраждалих з дотриманням права на приватне життя та конфіденційність, а також безпеки свідків.

VIII. 3 питань соціального діалогу

1. Передбачення у колективних договорах норм стосовно того, що сторона роботодавця зобов'язується:

- привести статут та внутрішні нормативні документи у відповідність до чинного законодавства з питань соціального діалогу та діяльності профспілок, згідно з яким повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів є професійні спілки, їх первинні профспілкові організації, і лише у разі їх відсутності - інші вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (органи) працівників;

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

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

- за запитом профспілкового органу надавати йому інформацію щодо соціально-економічної і фінансово-господарської діяльності підприємства відповідно до чинного законодавства. Профспілковий орган несе відповідальність за розголошення наданої інформації, яка містить конфіденційну інформацію і комерційну таємницю; перелік такої інформації визначається додатком до колективного договору.

2. Планування спільних заходів за участю сторони роботодавців та профспілкової організації з розгляду питань забезпечення соціально-економічних, трудових прав працівників.

3. Досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників та роботодавців з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.