

Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України

Реєстраційний номер 38 від 20 р.

Рекомендації
реєструючого органу

(вихідний номер і дата надсилання листа)

Уповноважена особа
реєструючого органу

(підпис) М.В. Івановець (ініціали та прізвище)

ГАЛУЗЕВА УГОДА у сфері туризму та курортів України

13 березня 2017 року

Загальні положення

1. Галузеву угоду у сфері туризму та курортів України (далі – Галузева угода) укладено відповідно до Законів України “Про колективні договори і угоди”, “Про соціальний діалог в Україні”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”, Положення про Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 459, на тристоронній основі між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України (далі – Центральний орган виконавчої влади), Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців санаторно-курортних та оздоровчих закладів (далі – Роботодавці) та Всеукраїнською професійною спілкою працівників туристичної галузі, санаторно-курортної сфери та готельного господарства (далі – Профспілка), що надалі іменуються Сторонами.

2. Галузеву угоду укладено на 2017–2019 роки.

3. Галузева угода набирає чинності з дня її підписання.

4. Сторони визнають Галузеву угоду як таку, що встановлює засади соціального діалогу, визнають узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для реалізації політики у сфері туризму та курортів.

Галузева угода укладається з метою посилення соціального захисту працівників суб’єктів господарювання, що діють у сфері туризму та курортів і включає зобов’язання Сторін, спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи суб’єктів господарювання, реалізації та забезпечення професійних, соціально-трудових і економічних гарантій працівників.

5. Положення Галузевої угоди діють безпосередньо і є обов’язковими для виконання Сторонами як мінімальні гарантії під час укладання колективних договорів у сфері туризму та курортів.

Галузева угода поширюється на всіх суб’єктів господарювання, що діють у галузі туризму та курортів, які перебувають у сфері дії Сторін та їх працівників.

6. Галузева угода обов'язкова для застосування Роботодавцями під час укладання територіальних угод, колективних та трудових договорів суб'єктами господарювання сфери туризму та курортів з працівниками, а також під час розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів. Договори та угоди, укладені колективно чи індивідуально, вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників порівняно з вимогами законодавства та Галузевої угоди.

7. З метою забезпечення виконання положень Галузевої угоди розробляється план дій (заходів) (далі – План) щодо виконання положень Угоди у порядку, визначеному у розділі “Заключні положення” Галузевої угоди.

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

Розділ I

Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі

Сторони зобов'язалися докладати спільніх зусиль, спрямованих на:

1.1. Розроблення Стратегії розвитку туризму та курортів до 2026 року та інших нормативно-правових актів з питань сталого розвитку сфери туризму та курортів.

1.2. Покращення умов ведення туристично-рекреаційного бізнесу, поліпшення інвестиційного клімату.

1.3. Сприяння здійсненню державно-приватного партнерства у сфері туризму та курортів.

1.4. Підвищення кваліфікації фахівців туристичної та курортної сфери.

1.5. Удосконалення взаємодії науково-дослідних і навчальних закладів для підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів.

1.6. Упровадження та виконання стандартів якості послуг і професійних стандартів у сфері туризму та курортів.

1.7. Приведення у відповідність із міжнародними вимогами методів статистики у сфері туризму та курортів і впровадження системи сателітних рахунків згідно з рекомендаціями Всесвітньої туристичної організації.

1.8. Розроблення та опрацювання проектів актів законодавства, що стосуються соціально-трудової сфери.

Центральний орган виконавчої влади зобов'язується:

1.9. Забезпечувати формування і реалізацію державної політики у сфері туризму та курортів відповідно до Законів України “Про туризм” та “Про курорти”, Положення про Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 459.

1.10. Сприяти створенню ефективної системи аналізу та вивчення туристично-рекреаційних ресурсів країни, яка буде спиратися на регіональні дослідження потенційних напрямів розвитку туризму та курортів.

1.11. Подавати Уряду в установленому порядку пропозиції щодо державної підтримки пріоритетних напрямів розвитку сфери туризму та курортів.

1.12. Інформувати Работодавців та Профспілку щодо діяльності Центрального органу виконавчої влади.

Работодавці та Профспілка зобов'язуються:

1.13. Використовувати всі передбачені законодавством України можливості для запобігання виникнення колективних трудових спорів та конфліктів, а в разі їх виникнення прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій і переговорів.

1.14. Сприяти розробленню програм та стандартів соціальної відповідальності бізнесу, створенню галузевих та корпоративних фондів професійної підготовки та підвищенню кваліфікації працівників.

1.15. Уживати заходів щодо просування національного туристичного продукту на міжнародному та внутрішньому ринку.

Роботодавці зобов'язуються:

- 1.16. Забезпечувати співробітництво з Центральним органом виконавчої влади та Профспілкою.
- 1.17. Забезпечувати представництво та захист законних інтересів і прав роботодавців сфери туризму та курортів у відносинах з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, Профспілкою, іншими громадськими формуваннями, координувати, узагальнювати та систематизувати подані ними на розгляд Центрального органу виконавчої влади пропозиції щодо вирішення питань у сфері туризму та курортів.
- 1.18. Здійснювати координацію діяльності роботодавців сфери туризму та курортів у виконанні зобов'язань, визначених Галузевою угодою.
- 1.19. Сприяти максимальному дотриманню інтересів роботодавців сфери туризму та курортів, споживачів послуг галузі в цілому під час розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів).
- 1.20. Сприяти розв'язанню колективних трудових спорів, запобіганню страйкам як крайньому засобу вирішення конфліктів.
- 1.21. Здійснювати заходи щодо збалансування попиту і пропозиції робочої сили, запобігання масовому безробіттю шляхом сприяння створенню нових робочих місць, забезпечення раціональної структури зайнятості населення в разі наявності економічних передумов.
- 1.22. Здійснювати заходи щодо вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, поширення професійних знань та досвіду в разі створення системи мотивації щодо вдосконалення кваліфікації протягом життя, зокрема впровадження новітніх методик визнання набутих у неформальний спосіб кваліфікацій на базі найсучаснішого світового досвіду.
- 1.23. Забезпечувати координацію дій роботодавців щодо виконання науково-технічних і соціальних програм, спрямованих на збільшення обсягів наданих послуг у сфері туризму та курортів, підвищення їх конкурентоспроможності, урегулювання та поліпшення умов праці за умови створення економічних мотивацій.

1.24. Уживати заходи щодо розвитку співробітництва з міжнародними організаціями роботодавців у сфері туризму та курортів.

1.25. Брати участь у проведенні колективних переговорів, укладанні угод та забезпечені виконання зобов'язань за укладеними угодами.

1.26. Уживати заходів щодо створення справедливого та чесного конкурентного середовища, формування ділових партнерських стосунків, цивілізованих корпоративних відносин з роботодавцями, що використовують найману працю.

1.27. Уносити до органів державної влади пропозиції з питань, пов'язаних зі статутною діяльністю Роботодавців, та інших питань, що належать до компетенції органів державної влади, визначеній законодавством України.

1.28. Сприяти створенню відповідно до законодавства територіальних галузевих об'єднань роботодавців.

1.29. Здійснювати заходи, спрямовані на поліпшення умов праці та приведення їх у відповідність із вимогами законодавства про охорону праці.

1.30. Проводити професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників.

Профспілка зобов'язується:

1.31. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни на підприємствах, в установах, закладах та організаціях у сфері туризму та курортів (далі – Підприємства).

1.32. Здійснювати громадський контроль щодо своєчасних розрахунків державних замовників з Підприємствами за виконані замовлення.

1.33. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю та забезпеченням трудових прав членів профспілок на Підприємствах.

1.34. Проводити роз'яснювальну роботу у трудових колективах щодо державної політики та ролі профспілок, а також щодо необхідності вдосконалення професійних навичок, підвищення рівня професійної

кваліфікації, сумлінного виконання своїх професійних обов'язків, дотримання норм професійної та ділової етики тощо.

1.35. Брати участь у розробленні проектів нормативно-правових актів з питань розвитку сфери туризму та курортів, трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

1.36. Своєчасно висувати вимоги щодо забезпечення стабілізації роботи та підвищення життєвого рівня працівників сфери туризму та курортів, створення безпечних умов праці, задоволення життєвих, культурно-побутових потреб працівників, беручи до уваги показники діяльності Підприємств.

1.37. Здійснювати контроль за своєчасним призначенням і виплатою на Підприємствах допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованнями, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та інших випадках відповідно до законодавства за рахунок коштів соціального страхування.

РОЗДІЛ II

Оплата, умови, охорона праці та соціальний захист працівників

З метою забезпечення справедливого розподілу результатів праці, реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати та її гідний рівень, задоволення потреб працівників у сфері туризму та курортів на рівні вище за державні соціальні стандарти і гарантії, захисту споживчої вартості доходів працівників.

Работодавці та Профспілка домовилися:

2.1. Розробити тарифну сітку працівників у сфері туризму та курортів, у якій встановити конкретні розміри мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадові, міжрозрядні співвідношення в оплаті праці.

2.2. Підготувати в рамках соціального діалогу сторін пропозиції щодо проведення комплексного реформування оплати праці та колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

2.3. Уживати системних заходів для формування негативного ставлення у суспільстві до несвоєчасної виплати та необлікованої заробітної плати.

2.4. Сприяти створенню умов для ведення переговорів з укладенням колективних договорів і угод відповідно до законодавства.

2.5. Сприяти створенню умов для легалізації трудових відносин та збільшення економічної активності населення, зменшення рівня нелегальної (тіньової) зайнятості населення сфери туризму та курортів.

2.6. Рекомендувати визначати в колективних договорах Підприємств форми і системи оплати праці, умови запровадження та розміри премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

2.7. Проводити постійний моніторинг та регулярно, але не рідше ніж один раз на півріччя обмінюватися інформацією про стан дотримання положень Галузевої угоди з питань оплати праці та вжиті заходи щодо усунення виявлених порушень.

2.8. Переглядати на Підприємствах посадові оклади та тарифні ставки в тому місяці, у якому встановлений на законодавчу рівні новий розмір мінімальної заробітної плати, про що повідомляти Сторони.

2.9. Одночасно з уведенням на Підприємстві нових тарифних ставок і посадових окладів здійснювати заходи щодо впорядкування норм і нормативів праці, систем матеріального заохочення з метою зростання частки основної заробітної плати у середній заробітній платі до 70 відсотків.

2.10. Здійснювати оплату праці працівникам, що виконують роботи, невластиви основній діяльності Підприємств з дотриманням норм і гарантій, передбачених галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за своїм характером. У разі, коли умови оплати праці зазначених працівників інших галузей нижчі від норм Галузевої угоди, застосовувати мінімальні гарантії оплати праці, визначених в Галузевій угоді.

2.11. Темпи зростання середньої заробітної плати на Підприємствах, на яких її розмір є менше ніж 1,5 мінімальні заробітні плати, повинні бути вищими, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік.

2.12. Темпи зростання середньої заробітної плати на Підприємствах, де її розмір перевищує 3 (три) мінімальні заробітні плати, визначаються колективними договорами з дотриманням гарантій, установлених законодавством.

2.13. У разі зростання реального ВВП сприяти зростанню реальної заробітної плати темпами, що перевищуватимуть темпи зростання ВВП.

2.14. Розмір заробітної плати некваліфікованого працівника у сфері туризму та курортів за повністю виконану норму робочого часу за нормальних умов праці повинен перевищувати розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначений законом.

2.15. Проводити постійний моніторинг за своєчасністю і повнотою виплати заробітної плати та сплатою єдиного соціального внеску. У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоєчасності або неповної виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску вживати спільних оперативних заходів.

2.16. У разі застосування режиму неповного робочого часу за ініціативи роботодавця оплата праці здійснюється на умовах, установлених у колективному договорі. При цьому розмір заробітної плати не може бути меншим ніж установлений згідно з трудовим договором. Роботодавець повинен забезпечувати сплату єдиного соціального внеску в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

2.17. У разі застосування неповного робочого часу за ініціативи працівника за письмовою угодою між працівником і роботодавцем оплата праці проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не обмежує будь-яких соціально-трудових прав і пільг, установлених у колективному договорі.

2.18. У разі застосування скороченого робочого часу для пільгових категорій працівників розмір основної заробітної плати визначається на умовах колективного договору не менше ніж установлений розмір для відповідної категорії працівника за нормальнуї тривалості робочого часу.

2.19. Час простою оплачувати:

з вини роботодавця – у розмірі не менше ніж дві третини середньої заробітної плати працівника, розраховані пропорційно до тривалості простою;

з причин, незалежних від роботодавця і працівника – у розмірі не менше ніж дві третини посадового окладу, розраховані пропорційно до тривалості простою;

з вини працівника – не оплачується.

2.20. Робота в надурочний час оплачується:

усі години, відпрацьовані понад установлену норму робочого часу на тиждень, оплачуються в подвійному розмірі тарифної ставки (окладу) працівника;

за відрядної форми оплати праці обсяг виконаної в надурочний час роботи оплачується за подвійними відрядними розцінками.

2.21. Робота у вихідні, святкові і неробочі дні чи день, який є для працівника вихідним, оплачується працівнику в подвійному розмірі:

за відрядної форми оплати праці – за подвійними відрядними розцінками;

за погодинної оплати праці – у подвійному розмірі встановленої тарифної ставки (окладу).

У разі якщо робота у святкові і неробочі дні проводиться понад норму робочого часу (у разі відмови працівника від іншого дня відпочинку), оплата здійснюється як за надурочну роботу.

2.22. У разі поділу робочого дня на частини тарифна ставка (оклад) збільшується не менше як на 20 відсотків.

2.23. Оплата праці в разі невиконання норм праці та трудових обов'язків здійснюється в розмірі:

не нижчemu ніж середня заробітна плата, розрахована пропорційно до відпрацьованого часу (виконаної роботи), якщо невиконання сталося з вини роботодавця;

не менше ніж дві третини тарифної ставки (окладу) / посадового окладу, якщо невиконання сталося з причин, незалежних від роботодавця і від працівника.

У разі невиконання норм праці та трудових обов'язків з вини працівника оплата праці здійснюється відповідно до відпрацьованого часу або обсягу фактично виконаної роботи.

2.24. Мінімальні гарантії оплати праці, установлені Галузевою угодою, є обов'язковими під час визначення в установленому порядку розмірів заробітної плати всіх категорій працівників Підприємств.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених Галузевою угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватись лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства строком не більше як шість місяців.

2.25. Заробітна плата на Підприємствах незалежно від форми власності виплачується у грошовій формі.

Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, розписок або будь-яких інших формах.

2.26. Створювати умови для недопущення дискримінації у сфері оплати праці за ознакою дійсного чи приписуваного статусу ВІЛ-інфікованої особи, гендерною ознакою.

2.27. Проводити зміни форм, систем оплати праці, преміювання, установлення систем надбавок та доплат працівникам на умовах, визначених у колективному договорі, за обов'язкового погодження з профспілковим комітетом. У положеннях про преміювання передбачати погодження з профспілковими комітетами наказів про заохочення працівників та їх оприлюднення.

2.28. Забезпечити на Підприємствах гласність внутрішніх положень про оплату праці, у тому числі про преміювання, доплати, заохочувальні і компенсаційні виплати, як обов'язкових додатків до колективних договорів.

2.29. Здійснювати виплату заробітної плати у строки, установлені колективними договорами, але не рідше ніж двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Конкретні дати виплати заробітної плати визначати в колективних договорах.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця повинен бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифних ставок (посадового окладу) працівників.

2.30. Здійснювати оплату праці працівників Підприємств у першочерговому порядку. Усі інші платежі Підприємств здійснювати після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

2.31. Розглядати під час переговорів з укладенням колективних договорів питання надання працівникам Підприємств, за рахунок коштів Підприємств, матеріальної допомоги та одноразових заохочувальних виплат (виплат на оздоровлення під час надання щорічної відпустки, у разі звільнення у зв'язку з виходом на пенсію, одноразової винагороди до ювілейних та пам'ятних дат, професійних свят тощо).

2.32. Взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади та органами державного нагляду.

Роботодавці зобов'язуються:

2.33. Передбачати у колективних договорах Підприємств:

2.33.1. Форми і системи оплати праці, умови запровадження та розміри премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

2.33.2. Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників Підприємств.

2.33.3. Установлення частки основної заробітної плати на рівні, не менш ніж встановлена мінімальна заробітна плата на 1 січня поточного року.

2.33.4. Заходи, спрямовані на щорічне збільшення кількості працівників, які отримують заробітну плату, вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів для працездатної особи.

2.33.5. Здійснення заходів щодо збільшення питомої ваги заробітної плати у валових витратах реалізованої продукції, виконаних робіт, послуг.

2.33.6. Механізм захисту купівельної спроможності працівників шляхом:

- індексації заробітної плати згідно із законодавством;
- періодичного відповідно до інфляції підвищення тарифних ставок (посадових окладів), інших виплат;
- компенсації втрат, пов'язаних з порушенням строків виплати заробітної плати, згідно із законодавством.

2.34. Установити на Підприємствах до кінця 2017 року мінімальну заробітну плату на рівні не менше ніж 120 % мінімальної заробітної плати, установленої згідно із чинним законодавством.

2.35. У періоди між підвищеннем розмірів заробітної плати здійснювати індексацію заробітної плати на умовах, установлених у колективному договорі, та відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення".

2.36. Здійснювати компенсацію працівникам втрати частини доходів у разі порушення встановлених строків їх виплати згідно із чинним законодавством.

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

2.38. Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати, сплату єдиного соціального внеску на Підприємствах, а в разі виникнення заборгованості здійснювати заходи з її ліквідації.

2.39. Заробітну плату працівників за період щорічної основної і додаткових відпусток виплачувати не пізніше як за три дні до їх початку.

2.40. У разі звільнення працівника всі належні до виплати суми виплатити йому в день звільнення.

2.41. Залучати представників профспілкових організацій у порядку, визначеному законодавством, колективними договорами і статутами Підприємств до:

удосконалення системи оплати праці;

розроблення та внесення змін до статутів Підприємств у частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників та здійснення захисту їх соціально-економічних та трудових прав;

розроблення внутрішніх документів Підприємств, унесення змін та доповнень до них (правил внутрішнього трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо);

підготовки пропозицій стосовно розподілу частини прибутку Підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.

2.42. Протягом строку попередження працівника (за два місяці до звільнення) надавати за його бажанням (за умови попередньої домовленості) вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати не менше як один робочий день на тиждень.

2.43. Співпрацювати у вирішенні питань з реалізації права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці з Профспілкою, територіальними органами Державної інспекції України з питань праці та Національною службою посередництва та примирення.

2.44. Уживати передбачених законодавством заходів щодо забезпечення відповідних умов для повної зайнятості працівників.

2.45. Здійснювати свої повноваження в галузі охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці".

2.46. Здійснювати заходи, спрямовані на поліпшення умов праці та приведення їх у відповідність із вимогами законодавства про охорону праці,

проводити професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості.

2.47. Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці в угодах і колективних договорах.

2.48. Запровадження нових, заміну або перегляд норм праці (норм виробітку, часу, обслуговування, чисельності працівників) відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці здійснювати за погодженням з виборними органами первинних профспілкових організацій.

2.49. Проводити перевірку діючих норм праці, здійснювати їх перегляд, заміну, застосування поправних коефіцієнтів, запровадження нових норм у строки та на умовах, визначених законодавством і передбачених колективними договорами. Про початок проведення цих заходів повідомляти працівників не пізніше як за один місяць.

2.50. Застосовувати на Підприємствах регулювання виробничо-трудових та соціально-економічних питань шляхом укладання колективних договорів згідно із законодавством.

2.51. У разі планування звільнень працівників з ініціативи Работодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією Підприємств забезпечити проведення звільнень за умови завчасного, не пізніше як за три місяці до запланованих звільнень, письмового повідомлення профспілкових комітетів Підприємств про причини наступних звільнень, кількості і категорій працівників, яких це може стосуватися, про термін проведення звільнень, а також забезпечити проведення консультацій з профспілковими комітетами підприємств щодо здійснення заходів із запобігання звільнень, зведення їх кількості до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

2.52. Залучати Профспілку до розроблення та виконання на Підприємствах комплексних заходів (програм) щодо поліпшення умов (виробничих та

санітарно- побутових) і безпеки праці як складової частини колективних договорів.

2.53. Проводити періодичний медичний огляд працівників.

2.54. Під час переговорів з укладанням колективних договорів розглядати питання виділення коштів на профілактику захворювань у період загрози епідемій, що надаються як допомога на лікування та медичне обслуговування працівників.

2.55. Здійснювати заходи з охорони праці. При цьому витрати на охорону праці повинні бути не менше ніж 0,5 % фонду оплати праці за попередній рік.

2.56. Вести облік і здійснювати аналіз причин нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та надавати відповідну інформацію Профспілці.

2.57. Надавати Профспілці і профспілковим комітетам на їх запит необхідну звітну інформацію та інші документи з охорони праці.

Профспілка зобов'язується:

2.58. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємствах законодавства про оплату праці, у тому числі за своєчасною виплатою заробітної плати.

2.59. Представляти, захищати і відстоювати права та інтереси працівників Підприємств з питань оплати праці на всіх рівнях, у відносинах з роботодавцями, у комісіях з трудових спорів та судах, надавати консультації та безкоштовну правову допомогу працівникам - членам Профспілки у захисті їх прав з питань оплати праці.

2.60. Постійно здійснювати аналіз і оцінку стану дотримання законодавства з питань оплати праці, уносити пропозиції щодо його вдосконалення.

2.61. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства з охорони праці, створенням безпечних умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту та

вносити відповідні подання керівникам Підприємств у разі виявлення порушень.

2.62. Направляти своїх представників для роботи у комісіях з проведення перевірки знань з охорони праці у відповідних посадових осіб.

2.63. Проводити навчання профспілкового активу, надавати консультації працівникам Підприємств з питань охорони і безпеки праці.

2.64. Брати участь у:

2.64.1. Розроленні та контролі виконання комплексних заходів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на Підприємствах.

2.64.2. Опрацюванні, прийнятті, перегляді та скасуванні нормативно-правових актів з охорони праці.

2.64.3. Розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві.

2.64.4. Роботі комісій з проведення перевірки знань з охорони праці та заходах з охорони праці.

2.64.5. Складанні акта про нещасний випадок і внесені змін до його змісту, якщо будуть виникати конфлікти з цього питання між потерпілим та власником Підприємств.

2.64.6. Представленні інтересів членів Профспілки під час розгляду заяв і розв'язання трудових конфліктів з питань охорони праці.

2.64.7. Рекомендувати включати до колективних договорів Підприємств заходи із запобігання поширенню захворювань ВІЛ/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі, не допускати випадків дискримінації працівника з такими захворюваннями.

2.65. Інформувати Сторони про випадки порушення законодавства про охорону праці на Підприємствах для вжиття необхідних заходів.

2.66. Здійснювати аналіз соціально-економічної діяльності Підприємств під час розгляду стану виконання Галузевої угоди та колективних договорів.

2.67. Уносити пропозиції державним органам, Работодавцям про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів щодо звільнення працівників, які є членами Профспілки.

2.68. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та захисту в разі вивільнення.

2.69. Проводити навчання членів Профспілки з питань забезпечення зайнятості працівників.

2.70. Співпрацювати у вирішенні питань з реалізації права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці з Работодавцями та територіальними органами Державної інспекції України з питань праці та Національною службою посередництва та примирення.

2.71. Ініціювати питання про притягнення до відповідальності керівників Підприємств за систематичну невиплату заробітної плати, неплату єдиного соціального внеску.

2.72. Здійснювати постійну консультаційну та роз'яснювальну роботу з членами трудових колективів щодо дотримання правил трудового розпорядку, професійної етики та підвищення кваліфікації.

Розділ III

Взаємодія з Профспілкою та гарантії її діяльності

Работодавці зобов'язуються:

3.1. Сприяти діяльності первинних профспілкових організацій і гарантувати:

3.1.1. Участь у заходах Профспілки, які є предметом Галузевої угоди та колективних договорів, у разі запрошення.

3.1.2. За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки Підприємств, щомісяця безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок первинних профспілкових організацій членські профспілкові внески працівників відповідно до укладених колективних договорів чи окремих угод у терміни, визначені цими договорами (угодами) та не затримувати перерахування зазначених коштів.

3.1.3. Членам виборних органів профспілкових організацій, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати на умовах, передбачених колективними договорами, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в проведенні консультацій і переговорів, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудових колективів, також для участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш ніж дві години на тиждень, та на час профспілкового навчання – додаткову відпустку тривалістю до шести календарних днів за рахунок Роботодавця.

3.1.4. За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкових організацій, що діють на Підприємствах, зберігати соціальні гарантії, пільги та заохочення, установлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. На Підприємствах цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено укладеними колективними договорами за рахунок власних коштів Підприємств.

3.1.5. Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, надавати після закінчення терміну їх повноважень (не пізніше ніж через місяць), попередню роботу (посаду) або за згодою працівника іншу рівноцінну роботу (посаду).

3.1.6. Не допускати звільнення з ініціативи Роботодавця, притягнення до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів без передбаченої згоди відповідного виборного профспілкового органу згідно із законодавством.

3.1.7. Не допускати звільнення з ініціативи Роботодавця працівників, членів виборних профспілкових органів протягом року після закінчення терміну їх виборних повноважень, крім випадків, передбачених із законодавством.

3.1.8. Надавати для роботи виборних профспілкових органів та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням,

зв'язком, опаленням, освітленням, послугами прибирання, транспортом, охороною в порядку, передбаченому колективними договорами.

3.2. Надавати членам виборних органів Профспілок, а також повноважним представникам цих органів можливість:

3.2.1. Безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на Підприємстві, на яких працюють члени Профспілок.

3.2.2. Отримувати відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов та оплати праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

3.2.3. Безпосередньо звертатися з питань, які є предметом Галузевої угоди та колективних договорів, усно або письмово до Роботодавців, посадових осіб Підприємств.

3.2.4. Перевіряти роботу об'єктів соціальної сфери, що належать Підприємствам.

3.2.5. Розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території Підприємств у доступних для працівників місцях.

3.2.6. Перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів у порядку, передбаченому законодавством.

3.3. Відшкодовувати заподіяну шкоду в разі нещасного випадку працівникам виборних профспілкових органів, обраних до їх складу, під час виконання ними посадових обов'язків в інтересах трудових колективів Підприємств у порядку, визначеному законодавством, Галузевою угодою та колективними договорами.

3.4. Відраховувати кошти профспілковим організаціям Підприємств на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, визначених у колективному договорі, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці, згідно із законодавством.

3.5. Забезпечувати дотримання прав Профспілки, законодавства України та норм Конвенції № 87 МОП “Про свободу асоціації та захист прав на організацію”, не втручатися в її статутну діяльність.

3.6. Утримуватися від дій, які можуть ускладнювати здійснення Профспілкою своїх функцій і повноважень, перешкоджати виконанню вимог статуту Профспілок.

3.7. Сприяти створенню первинних профспілкових організацій на Підприємствах, а в разі виникнення конфліктних ситуацій з цього приводу, надавати допомогу трудовим колективам у отриманні своїх прав відповідно до законодавства.

3.8. Обов’язково розглядати пропозиції та подання профспілкових органів з питань соціально-економічних і трудових прав та інтересів найманих працівників за участю представників Профспілки, надавати аргументовані відповіді.

3.9. Забезпечувати оперативний розгляд звернень органів або представників Профспілки щодо порушення прав Профспілки, перешкоджання її діяльності та притягнення винних осіб до відповідальності згідно із законодавством.

Розділ IV

КООРДИНАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТОРІН ТА КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ

Сторони зобов'язуються:

4.1. Проводити попередні консультації, узгоджувати проекти нормативно-правових актів з питань соціально-трудових відносин, які є предметом Галузевої угоди.

4.2. Спірні питання, що виникають у ході виконання Галузевої угоди, розв'язувати шляхом проведення попередніх консультацій і переговорів.

4.3. Проводити постійний моніторинг та регулярно, але не рідше ніж один раз на півріччя, обмінюватися інформацією про стан дотримання положень

Галузевої угоди та вжити заходи за фактами виявлених порушень, забезпечувати здійснення постійного контролю за її виконанням.

4.4. Кожна із Сторін несе безпосередню відповідальність за виконання взятих зобов'язань у порядку, визначеному законодавством України, а саме відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди” (статті 17–19) сторони несуть відповідальність за:

порушення і невиконання положень Галузевої угоди;

ненадання інформації, необхідної для здійснення контролю за виконанням Галузевої угоди;

ухилення від участі у переговорах щодо внесення змін або доповнень до Галузевої угоди.

4.5. Контроль за станом виконання Галузевої угоди та дотриманням її положень здійснюється тристоронньою комісією із здійснення контролю за виконанням Галузевої угоди, до складу якої входять представники Сторін.

4.6. Комісія не менше ніж два рази на рік розглядає питання контролю за виконанням Галузевої угоди і доводить відповідну інформацію до відома профспілкових органів та Работодавців.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Сторони домовилися:

1. Не пізніше ніж через три місяці з моменту підписання Галузевої угоди затвердити План дій (заходів) (далі – План) щодо реалізації положень Галузевої угоди.

2. Створити тристоронню галузеву соціально-економічну раду у сфері туризму та курортів України, яка діятиме відповідно до Закону України “Про соціальний діалог в Україні” та положення, затвердженого Центральним органом виконавчої влади .

3. Щокварталу інформувати одна одну та громадськість на своїх офіційних сайтах про хід виконання Плану.

4. У разі необхідності за результатами щорічного звіту до Плану можуть вноситися зміни .

5. Жодна із Сторін, що уклала Галузеву угоду, не може протягом установленого строку її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань.

6. Зміни і доповнення до Галузевої угоди протягом строку її дії вносяться тільки за взаємною згодою Сторін після проведення переговорів.

7. Вступити у переговори для укладання нової Галузевої угоди не пізніше ніж за три місяці до закінчення терміну дії Галузевої угоди.

8. До закінчення терміну дії Галузева угода може бути розірвана тільки за взаємною згодою Сторін.

9. У двотижневий строк з дня повідомної реєстрації Галузевої угоди надіслати її структурним підрозділам обласних державних адміністрацій та Київської міської державної адміністрації, що відповідають за розвиток туризму та курортів у своїх регіонах, а також галузевим територіальним профспілковим органам та обласним галузевим організаціям Работодавців.

10. Галузева угода складена у трьох примірниках, які мають однакову юридичну силу і зберігаються в кожній із Сторін.

Угоду підписали:

**Від Центрального
органу виконавчої
влади:**

Перший віце-прем'єр Голова
міністр України – Всеукраїнського
Міністр економічного об'єднання організацій
розвитку і торгівлі роботодавців
України санаторно-курортних
та оздоровчих закладів

Від Работодавців:

Від Профспілок:

Голова Всеукраїнської
професійної спілки
працівників
туристичної галузі,
санаторно-курортної
сфери та готельного
господарства

С. КУБІВ

О. ТАРАСЕНКО

С. ВНУЧКО