

ГАЛУЗЕВА УГОДА

**між Державною службою України з надзвичайних
ситуацій та профспілками працівників державних
установ України та трудящих металургійної і
гірничодобувної промисловості України
на 2021 – 2025 роки**

2021 рік

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Державною службою України з надзвичайних ситуацій та
профспілками працівників державних установ України та трудящих
металургійної і гірничодобувної промисловості України
на 2021 – 2025 роки

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Галузева угода (далі – Угода) – це акт соціального партнерства, яким встановлюються основні норми, принципи та взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання соціально-економічних та трудових відносин, надання додаткових соціально-економічних гарантій та трудових пільг. Угоду укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про Державний бюджет України» на відповідний рік, на підставі Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні та постанови Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих міжгалузевих і територіальних угод, колективних договорів».

1.1. Сторонами Угоди є Державна служба України з надзвичайних ситуацій з одного боку, в особі Голови, та Профспілки працівників державних установ України та трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України (далі – Профспілки) з іншого боку.

1.2. Угода поширюється на всіх працівників, прийнятих на умовах найму (незалежно від форми трудового договору) підприємств, установ і організацій, що знаходяться у сфері управління ДСНС (далі – Підприємства). Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії кожної із Сторін, які підписали цю Угоду.

1.3. Угода встановлює мінімальні норми, пільги, гарантії і умови оплати праці та інші взаємні зобов'язання, які є обов'язковими для Сторін, Підприємств, та для застосування під час укладання колективних договорів як мінімальних гарантій.

1.4. Договори і угоди, укладені колективно або індивідуально, та розпорядчі документи ДСНС, Підприємств не можуть погіршувати становище працівників порівняно з Угодою. Положення документів, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством та Угодою, вважаються недійсними.

Обмеження в оплаті праці, що застосовується у зв'язку із заборгованістю заробітної плати, не може застосовуватися на Підприємствах, які не мають такої заборгованості перед працівниками.

1.5. Прийняті після підписання цієї Угоди закони та інші нормативно-правові акти, що забезпечують більш високі соціальні гарантії ніж ті, що передбачені Угодою, мають пріоритет перед положеннями Угоди.

1.6. Угода набуває чинності з дня її підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди. У випадку ліквідації однієї із сторін Угода діє протягом всього строку проведення ліквідації.

1.7. Роз'яснення щодо застосування Угоди не можуть суперечити чинному законодавству і положенням Угоди та надаються спільно за підписом керівників Сторін або за їх дорученнями на рівні відповідних самостійних структурних підрозділів.

1.8. Жодна із Сторін, яка уклала Угоду, не може протягом терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань або приймати рішення з питань, що регулюються Угодою.

1.9. Усі рішення, які регулюють соціально-трудові відносини на рівні Сторін, мають попередньо обговорюватися Сторонами під час проведення завчасних консультацій. На рівні Підприємств зазначені питання вирішуються керівниками та відповідними організаційними ланками Профспілок на умовах, визначених колективними договорами.

1.10. Сторонами за взаємною згодою можуть вноситися зміни і доповнення до Угоди.

Зміни і доповнення вносяться у зв'язку із змінами чинного законодавства, Генеральної угоди або за ініціативою однієї із Сторін тощо.

Пропозиції кожної із Сторін щодо внесення змін і доповнень до Угоди повинні розглядатися спільно Сторонами у строк до одного місяця з дня отримання їх іншою Стороною та є обов'язковими для розгляду.

Зміни і доповнення набирають чинності з дня їх підписання або у визначені в них терміни.

1.11. Підприємства раз на півроку звітують ДСНС та Профспілкам про виконання Угоди.

1.12. Контроль за виконанням Угоди здійснюється безпосередньо Сторонами, що її уклали, чи уповноваженими ними представниками у порядку, який визначається Сторонами Угоди самостійно. Кожна із Сторін один раз на півріччя аналізує хід виконання Угоди і в разі невиконання окремих пунктів здійснює додаткові заходи щодо їх реалізації та надає відповідну інформацію іншій сторони.

1.13. Сторони домовилися розглядати раз на півроку на спільному засіданні хід реалізації вимог Угоди та стан колективно-договірної роботи на Підприємствах і вживати додаткових заходів щодо реалізації невиконаних положень. Прийняте рішення є обов'язковим для виконання Сторонами.

1.14. ДСНС з дня підписання Сторонами Угоди подає її на повідомну реєстрацію до Міністерства економіки України та після повідомної реєстрації надсилає її Профспілкам.

Сторони у двотижневий термін з дня реєстрації Угоди надсилають її відповідно керівникам Підприємств і їх виборним органам первинної профспілкової організації (далі – ППО).

1.15. Керівники Підприємств за участю ППО у 10-денний термін після отримання Угоди від ДСНС доводять до відома працівників її зміст (до укладення або перегляду колективного договору). Зміст колективного договору доводиться до відома працівників у такий же термін з дня його підписання.

1.16. Сторони сприяють Підприємствам у проведенні колективних переговорів з укладення колективних договорів.

1.17. Підприємствам рекомендовано протягом 2-х місяців з дня реєстрації Угоди вносити зміни до колективних договорів.

1.18. Сторони вступають в переговори з укладення нової Угоди не пізніше ніж за три місяці до закінчення дії Угоди.

2. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

2.1. Сторони визнають взаємну направленість своєї діяльності на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної діяльності Підприємств.

2.2. ДСНС здійснює керівництво галуззю, виконує покладені завдання та використовує свої права відповідно до чинного законодавства.

2.3. ДСНС зобов'язується:

2.3.1. Погоджувати із соціальними партнерами проекти нормативно-правових актів із соціально-економічних питань.

2.3.2. Забезпечувати участь представників Профспілок під час розроблення прогнозних та програмних документів економічного і соціального розвитку.

2.3.3. Забезпечувати своєчасне проведення консультацій Сторін на всіх стадіях бюджетного процесу.

2.3.4. Вносити доповнення до статутів Підприємств щодо залучення Профспілок до роботи в органах управління суб'єктів господарювання.

2.4. Профспілки зобов'язуються:

2.4.1. Сприяти зміцненню трудової дисципліни на Підприємствах.

2.4.2. Брати участь у розробленні програм із соціально-економічних питань та сприяти їх реалізації з метою посилення соціального захисту працівників, створення умов для підвищення ефективності роботи Підприємств, забезпечення професійних, трудових і соціально-економічних гарантій.

2.5. Сторони вживатимуть заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення будуть прагнути до вирішення ситуації без зупинки основної діяльності.

Представники Сторін братимуть участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на Підприємствах за ініціативою учасників трудового конфлікту.

3. ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Сторони домовилися:

3.1. Здійснювати заходи щодо збереження та створення нових робочих місць. На рівні Підприємств зазначені заходи здійснюватимуться представниками Сторін.

3.2. ДСНС за погодженням з Профспілками вживатиме заходів щодо недопущення на Підприємствах масових вивільнень працюючих (більше 5 % працівників протягом календарного року). Про скорочення більше 5 % чисельності працівників повідомляються відповідні територіальні комітети Профспілок, а у разі їх відсутності – Центральні комітети Профспілок згідно з чинним законодавством (стаття 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

3.3. Рішення про скорочення чисельності чи штатів працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, а також про реорганізацію та перепрофілювання Підприємств узгоджується із відповідним ППО.

3.4. Сторони зобов'язують керівників Підприємств:

за участю ППО Підприємств розробляти і здійснювати заходи щодо запобігання на Підприємствах масовим звільненням працюючих за ініціативою власника або уповноваженого ним органу;

у разі виникнення об'єктивних причин, що зумовлюють масове звільнення працівників за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (розформування, ліквідація, реорганізація, банкрутство, перепрофілювання підприємств, зміна форм власності, часткове зупинення виробництва, скорочення чисельності або штату працівників), здійснювати такий захід лише за умови попереднього (не пізніше ніж за три місяці) письмового повідомлення відповідного ППО про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнення, економічне обґрунтування проведення цих заходів, а також намічені заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які вивільняються.

Тримісячний період керівник Підприємства і ППО використовують для проведення переговорів, обміну інформацією, здійснення інших заходів, спрямованих на зменшення обсягів звільнення та забезпечення зайнятості працівників.

Повідомлення керівника Підприємства про наступне вивільнення працівників попередньо розглядається ППО у 5-денний термін. Переговори щодо обґрунтованості намічуваних змін в організації виробництва і праці здійснюється у строк не більше 15 днів. Спільні консультації щодо заходів з працевлаштування пільгових категорій працівників проводяться впродовж наступних 10 днів.

Для проведення переговорів та консультацій керівник Підприємства і ППО визначають уповноважених представників.

3.5. ДСНС вживатиме заходів щодо вдосконалення шляхів та механізмів здійснення політики зайнятості й соціального захисту працівників галузі.

3.6. ДСНС зобов'язується:

3.6.1. Розглядати можливість працевлаштування на інших Підприємствах галузі працівників, які вивільняються на підставах, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП України.

3.6.2. Зобов'язати керівників Підприємств під час вирішення питання залучення і використання іноземної робочої сили проводити відповідні консультації з ППО.

3.6.3. Забезпечити підвищення кваліфікації працівників Підприємств з метою підвищення рівня їх знань, вмінь та забезпечення їх конкурентноздатності на ринку праці.

3.6.4. Не застосовувати на Підприємствах контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених законодавством.

Вживати заходів до керівників Підприємств, які порушують чинне законодавство, щодо впровадження строкових трудових договорів.

3.6.5. Враховувати позицію Профспілок під час призначення або звільнення з посад керівників Підприємств.

3.7. Сторони зобов'язують керівників Підприємств гарантувати випускникам підвідомчих ДСНС закладів освіти, які навчалися за напрямом діяльності ДСНС, перше робоче місце.

3.8. Сторони домовилися, що періодичність підвищення кваліфікації працівників галузі повинна складати не рідше одного разу на 5 років, а також проводити професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

Сторони також рекомендують включати до колективних договорів положення щодо проведення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років, зокрема у періоди їх неповної зайнятості, та працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

3.9. Профспілки зобов'язуються:

здійснювати контроль за виконанням на Підприємствах законодавства України з питань праці та зайнятості;

надавати членам ППО Підприємств безкоштовну правову допомогу, проводити консультації з питань зайнятості, у разі потреби представляти інтереси членів профспілкових органів Підприємств для захисту їх трудових прав у судових органах;

брати участь в організації наставництва для молодих робітників.

4. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЗАХИСТУ ЇЇ ВИПЛАТИ

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

Сторони домовилися:

4.1.1. Умови і розміри оплати праці найманих працівників Підприємств встановлюються колективними договорами з дотриманням Законів України «Про оплату праці», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про прожитковий мінімум», умов Генеральної та Угоди, якими визначено мінімальні гарантії в оплаті праці, міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення та інші соціальні гарантії згідно з додатками до Угоди, зокрема:

додаток 1 «Склад комісії Сторін з підготовки та розробки Галузевої угоди на 2021 – 2025 роки»;

додаток 2 «Коефіцієнти співвідношень мінімальної місячної тарифної ставки робітників за видами виробництв (робіт) і мінімальним розміром тарифної ставки (окладу) робітника I розряду»;

додаток 3 «Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних окладів робітників за загальними (наскрізними) професіями і мінімальним розміром тарифної ставки (окладу) робітника I розряду»;

додаток 4 «Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців і мінімальним розміром тарифної ставки (окладу) робітника I розряду»;

додаток 5 «Тарифні коефіцієнти погодинних тарифних ставок робітників з нормальними умовами праці»;

додаток 6 «Коефіцієнти співвідношень мінімальної місячної тарифної ставки водіїв автотранспортних засобів і мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника I розряду»;

додаток 7:

таблиця 1 «Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівників спеціальних воєнізованих гірничорятувальних (аварійно-рятувальних) загонів ДСНС до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника I розряду»;

таблиця 2 «Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів професіоналів, фахівців, технічних службовців спеціальних воєнізованих гірничорятувальних (аварійно-рятувальних) загонів ДСНС до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника І розряду»;

таблиця 3 «Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів робітників за загальним (наскрізними) професіями та водіїв автотранспортних засобів спеціальних воєнізованих гірничорятувальних (аварійно-рятувальних) загонів ДСНС до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника І розряду»;

таблиця 4 «Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів робітників спеціальних воєнізованих гірничорятувальних (аварійно-рятувальних) загонів ДСНС до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника І розряду»;

додаток 8 «Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівних працівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців, робітників ДП «Український авіаційний метеорологічний центр» до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника І розряду»;

додаток 9 «Коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівних працівників, фахівців і робітників Медичного реабілітаційного центру «Одеський» до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника І розряду»;

додаток 10 «Перелік робіт з особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці, зайнятість на яких дає право на доплату за умови праці»;

додаток 11 «Перелік робіт з важкими і шкідливими умовами праці, зайнятість на яких дає право на доплату за умови праці»;

додаток 12 «Перелік доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер»;

додаток 13 «Орієнтовний перелік професій і посад працівників підприємств, установ і організацій ДСНС, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця»;

додаток 14 «Орієнтовний перелік професій і посад працівників підприємств, установ і організацій ДСНС з ненормованим робочим днем»;

додаток 15 «Особливості оплати праці водолазів».

Встановлення доплат на будівельних та ремонтно-будівельних роботах, передбачених додатками 10, 11 до Угоди, здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 12 липня 2005 р. № 576 «Про затвердження переліку робіт із важкими шкідливими та особливо шкідливими умовами праці у будівництві, на яких встановлюється підвищена оплата праці».

Встановлення доплат на інших роботах, передбачених додатками 10, 11, може здійснюватися за рахунок власних коштів підприємства.

4.1.2. На окремих Підприємствах через об'єктивні причини оплата праці нижче від норм, визначених Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, допускається лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів Підприємства строком не більше ніж шість місяців.

4.1.3. Під час встановлення на Підприємствах тарифних сіток, ставок і посадових окладів Підприємства зобов'язані враховувати визначені Угодою співвідношення та зберігати галузеву диференціацію в оплаті праці. Формування тарифної сітки та схем посадових окладів проводиться на основі тарифної ставки робітника I розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), що встановлюються у розмірах, не нижче ніж визначені Угодою.

4.1.4. Зберігати принцип формування рівнів заробітної плати працівників через прирівнювання до заробітної плати відповідних професій і посад працівників потенційно небезпечних об'єктів (підприємств), що обслуговуються, з числа яких відповідно до чинних кваліфікаційних вимог комплектується особовий склад підрозділів Підприємств.

4.1.5. Мінімальний розмір тарифної ставки (окладу) працівника I розряду встановлюється не нижче ніж 120 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установлених законодавством.

За умов подальшої зміни законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб Підприємства зобов'язані переглянути мінімальний розмір тарифної ставки I розряду з дня запровадження нового законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

4.1.6. Для працівників професій, схеми оплати праці яких не передбачено Угодою, умови оплати праці встановлюються у колективних договорах з дотриманням норм і гарантій, передбачених Галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництв.

Конкретні розміри та умови оплати праці відповідно до статті 15 Закону України «Про оплату праці» визначено у колективних договорах з дотримання норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та Угодою.

4.1.7. Розмір заробітної плати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці має перевищувати розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначений законом.

4.2. Верхня межа схеми посадових окладів не має перевищувати нижньої межі схеми посадового окладу конкретного працівника більше ніж на 36 %.

4.3. Підприємства одночасно із введенням нових тарифних ставок і посадових окладів здійснюють заходи щодо упорядкування чинних норм і нормативів і систем матеріального заохочення.

4.4. Працівникам Підприємств зберігається надбавка до посадового окладу (тарифної ставки) за безперервний стаж роботи, визначену у колективних договорах, відповідно до положень, розроблених на Підприємствах із врахуванням чинних нормативних актів для установ відповідних галузей.

4.5. На Підприємствах встановлюються зменшені на 20 % норми виробітку для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітніх шкіл і профтехучилищ, на строк до трьох місяців (для працівників до 18 років строк продовжується до досягнення ними 18 років). При цьому заробітна плата зазначеним працівникам виплачується в такому ж розмірі як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи та норми виробітку.

4.6. У період зміни умов оплати праці на Підприємстві працівникам, яких попереджено про звільнення на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України, встановлюються такі ж тарифні ставки (посадові оклади) як і для інших працівників Підприємства.

4.7. Оплата праці у надурочний час при погодинній системі оплати праці здійснюється у подвійному розмірі годинної ставки.

4.8. Премія працівникам за основні результати господарської діяльності встановлюється та виплачується відповідно до чинних на Підприємстві положень про преміювання. Зазначені положення розробляються Підприємствами.

Підприємства у своїх колективних договорах за рахунок власних коштів можуть передбачати інші заохочувальні виплати та допомоги, що не суперечать чинному законодавству України.

4.9. За наявності фінансової можливості Підприємств Сторони рекомендують включати у колективні договори надання одноразових заохочувальних виплат працівникам Підприємств (керівникам, окрім першого, професіоналам, фахівцям, робітникам) за вагомий особистий внесок у досягнення Підприємствами високих результатів.

4.10. ДСНС та Профспілки здійснюватимуть контроль за дотриманням на Підприємствах вимог статті 113 КЗпП України щодо визнання часу простоїв такими, що сталися не з вини працівника. Оплата робочого часу за вимушені простой не з вини працівника, у тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, проводиться із розрахунку не нижче від двох третин його тарифної ставки (місячного окладу).

4.11. Оплата праці керівників Підприємств здійснюється за рахунок коштів Підприємств на підставі укладених контрактів відповідно до законодавства.

4.12. Зміни форм, систем оплати праці, преміювання, встановлення доплат та надбавок працівникам, а також їх розмірів на Підприємствах проводиться за погодженням з ППО.

4.13. Сторони домовилися не допускати без проведення попередніх консультацій (переговорів) із Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні (далі – сторони соціального діалогу) перегляду норм законів України, постанов Кабінету Міністрів України у бік зменшення розмірів доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

4.14. На Підприємствах забезпечується гласність щодо умов оплати праці, зокрема про доплати та надбавки, преміювання, компенсаційні та заохочувальні виплати тощо, які мають бути обов'язковими додатками до колективних договорів.

4.15. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше ніж два рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів.

4.16. Перегляд та введення нових норм виробітку, зміна умов оплати праці в бік їх погіршення здійснюються керівником Підприємства з обов'язковим офіційним погодженням з ППО і попередженням працівника не пізніше ніж за два місяці до їх введення.

4.17. Сторони домовилися здійснювати постійний моніторинг своєчасності і повноти виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску. У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоечасності чи виплати не в повному обсязі заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску вживати спільних оперативних заходів.

4.18. Джерелом коштів на оплату праці Підприємств є:
кошти, що виділяються з державного бюджету на виконання заходів бюджетних програм;
частина доходу, одержаного в результаті їх господарської діяльності;
інші джерела, не заборонені законодавством.

4.19. Сторони домовилися, що при виділенні коштів на фінансування робіт пріоритет надається оплаті праці та відшкодуванню фактичних витрат Пенсійного фонду України на виплату і доставку пенсій, призначених на пільгових умовах, та сплати єдиного соціального внеску до Пенсійного фонду України.

4.20. ДСНС у межах повноважень здійснює виділення коштів Підприємствам у разі виконання ними заходів бюджетних програм.

4.21. У разі виникнення в окремих випадках на Підприємстві заборгованості із заробітної плати Сторони відповідно до повноважень застосовуватимуть до відповідних посадових осіб передбачені законодавством заходи впливу з метою забезпечення ліквідації заборгованості на Підприємстві протягом місяця з моменту її виникнення.

4.22. У разі затримки виплати заробітної плати на один і більше календарних місяців працівникам нараховується компенсація частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Керівники Підприємств:

спільно з відповідними ППО розроблятимуть заходи та графіки погашення заборгованості із заробітної плати та направлятимуть їх до ДСНС та Профспілок для здійснення контролю за виконанням;

забезпечуватимуть щомісячне отримання працівниками витягу з розрахункової відомості (особового рахунка) щодо дати утворення і суми заборгованості із виплати заробітної плати та нарахованої компенсації витрат, пов'язаних із порушенням термінів виплати заробітної плати, згідно із законодавством;

першочергово направлятимуть кошти Підприємств на оплату праці.

4.23. ДСНС зобов'язує керівників Підприємств:

забезпечувати виплату заробітної плати на Підприємствах своєчасно і в повному обсязі та не допускати виникнення заборгованості із заробітної плати;

у тижневий термін надавати на запит виборного органу Профспілок інформацію, що є в їх розпорядженні, з питань умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку Підприємства та виконання колективного договору і Угоди, а у разі затримки виплати заробітної плати – інформацію про наявність коштів на рахунках Підприємства;

у колективних договорах визначати конкретні зобов'язання гарантій в оплаті праці, у разі наявності заборгованості із заробітної плати – обсягів та строків її погашення з урахуванням умов Угоди, остаточних розрахунків у разі звільнення працівників, відрахувань до соціальних фондів, зменшення дебіторської заборгованості з метою поліпшення фінансового стану.

4.24. Сторони домовилися забезпечувати дієвий контроль за дотриманням законодавства про оплату праці та норм Генеральної та Угоди.

4.25. ДСНС зобов'язується:

Під час прийняття рішення про ліквідацію Підприємств (зокрема підприємств-банкрутів) вживати заходів щодо забезпечення гарантій з виплати заборгованої заробітної плати та визначення джерел фінансування у разі недостатності коштів боржника та відсутності правонаступника.

забезпечити проведення індексації грошових доходів працівників Підприємств відповідно до чинного законодавства.

Відповідно до статті 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визнавати право Профспілок та їх ППО вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником Підприємства у разі порушення ним КЗпП України, інших законів України та Угоди та приймати у таких випадках відповідні рішення.

4.26. ДСНС визнає право Профспілок та їх ППО відповідно до статті 23 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» здійснювати громадський контроль за виплатою заробітної плати, відповідністю штатних розписів колективним договорам, перевіряти розрахунки з оплати праці, а також додержання законодавства про працю з цього питання.

4.27. Інтереси працівників галузі з питань оплати праці захищаються на всіх рівнях управління.

4.28. Профспілки зобов'язуються:

постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства про оплату праці та вносити пропозиції щодо його удосконалення;

здійснювати громадський контроль за створенням на Підприємствах умов та режимів роботи, що дозволяють забезпечувати рівень оплати праці вищий ніж установлений розмір прожиткового мінімуму;

надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам ППО у захисті їхніх прав з питань оплати праці, представляти їхні інтереси у комісіях по трудових спорах;

здійснювати інші заходи, передбачені законодавством.

5. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

5.1. Сторони домовилися дотримуватися встановлених законодавством норм тривалості робочого часу.

5.2. Режим роботи (графіки роботи), тривалість робочого часу та часу відпочинку працівників Підприємств визначаються колективними договорами. Правила внутрішнього трудового розпорядку є невід'ємною частиною колективного договору.

Зміна режиму робочого часу на Підприємствах проводиться тільки у встановленому законодавством порядку з обов'язковим попереднім погодженням з ППО.

На підприємствах за письмовим погодження між працівником та керівником для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково.

Гнучкий режим робочого часу не застосовується на безперервно діючих Підприємствах при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи або, коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

Режим праці в підрозділах Підприємств поділяється залежно від діяльності підрозділу Підприємства на режим праці міжаварійного періоду і режим праці при ліквідації надзвичайної ситуації.

Режим праці в міжаварійний період забезпечує цілодобову готовність підрозділів Підприємств до негайного виконання робіт за призначенням. Праця організована як чергування оперативних груп (відділень), оперативного командного складу із виконанням робіт, передбачених графіком несення служби, відповідно до профілю підрозділу Підприємства (учбово-тренувальні заняття, практична та попереджувальна робота на об'єктах, що обслуговуються, роботи із забезпечення життєдіяльності підрозділу Підприємства). Тривалість чергувань (змін) визначається згідно з графіком, затвердженим у порядку, передбаченому чинним законодавством, та погодженим з ППО, і не повинна перевищувати 12 годин, у виняткових випадках – 24 години та передбачається в колективних договорах.

Для працівників основного складу, праця якого здійснюється за графіком змінності або за вахтовим методом організації робіт, може вводиться підсумований облік робочого часу з обліковим періодом не менше місяця (або не більше 12 місяців).

Праця працівників допоміжного складу в міжаварійний період організовується за режимом з нормальною тривалістю робочого часу не більше 40 годин на тиждень.

5.3. Скорочена тривалість робочого тижня встановлюється колективним договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці, відповідно до Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163 (із змінами та доповненнями).

5.4. Сторони домовилися сприяти включенню до колективних договорів умови щодо запровадження тривалості робочого часу для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі менше від встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати. Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів Підприємств (стаття 51 КЗпП України).

5.5. Застосування вахтового методу організації праці в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення здійснюється відповідно до Положення про вахтовий метод проходження служби (виконання роботи) особами рядового і начальницького складу та працівниками

органів та підрозділів цивільного захисту в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення, затвердженого наказом МВС від 27.07.2016 № 722, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 25 серпня 2016 р. за № 1186/29316.

5.6. Рекомендувати приймати рішення про перенесення робочих днів за ініціативою Підприємства не пізніше ніж за два тижні до встановленого дня роботи.

5.7. Сторони зобов'язують керівників Підприємств та ППО визначати у колективних договорах:

порядок встановлення за ініціативою працівника неповного робочого дня або неповного робочого тижня, крім випадків, визначених чинним законодавством;

конкретну тривалість щорічної додаткової відпустки:

працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку (додаток 1 постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290). Конкретна її тривалість встановлюється залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 7 Закону України «Про відпустки»);

працівникам, зайнятим на роботах з особливим характером праці за Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці (додаток 2 постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290). Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки встановлюється залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 8 Закону України «Про відпустки»);

порядок надання працівникам, які отримали повідомлення про звільнення згідно з пунктом 1 статті 40 КЗпП України, вільного від роботи часу для пошуку нового місця роботи із збереженням середнього заробітку (не менше двох годин на тиждень – одного дня на місяць);

норму тривалості робочого часу на рік за умови неперевищення норм, що розраховані та визначені відповідно до законодавства;

умови повідомлення відповідного ППО та працівників про можливість простою.

5.8. Роботу працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з відповідними ППО та компенсувати згідно із законодавством.

6. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Сторони домовилися:

6.1. Сприяти впровадженню системи управління охороною праці на Підприємствах, зокрема управління ризиками.

6.2. Сприяти здійсненню профілактично-відновлювального лікування та оздоровлення працівників, насамперед зайнятих у шкідливих умовах праці, зокрема в санаторіях-профілакторіях, санаторно-курортних закладах шляхом залучення усіх можливих джерел фінансування.

6.3. Сприяти організації відпочинку та оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих і важких умовах праці.

6.4. Надавати своєчасну і кваліфіковану першу домедичну та невідкладну медичну допомогу потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві.

6.5. Забезпечувати доступ до робочих місць представників Профспілок для здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю та про охорону праці, соціально-економічних прав працівників.

6.6. Спрямовувати кошти на здійснення заходів щодо досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, що є складовою колективного договору, в обсязі, більшому за мінімальну законодавчу норму, встановлену статтею 19 Закону України «Про охорону праці».

6.7. Сприяти організації спільної профілактичної роботи сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.

6.8. Сприяти розгляду питання фінансування Підприємств на потреби охорони праці та здоров'я за участю Профспілок (представників її органів).

6.9. Сприяти включенню до колективних договорів зобов'язань щодо здійснення комплексних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, та здійснювати дієвий контроль за їх виконанням.

6.10. Сприяти проведенню щорічного навчання з питань охорони праці особами, відповідальними за охорону праці, керівниками та спеціалістами підрозділів охорони праці та членами ППО.

6.11. Вносити у разі потреби пропозиції щодо змін і доповнень до нормативно-правових актів з питань охорони праці, а також здійснювати розробку і перегляд галузевих актів з цих питань за участю Профспілок та з урахуванням пропозицій Підприємств.

6.12. Сприяти належній організації соціально-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, належний питний режим, утримання в належному стані місць загального користування тощо) відповідно до вимог санітарних норм і чинного законодавства України.

6.13. Спільно контролювати стан підготовки Підприємств до роботи в осінньо-зимовий період.

6.14. Зобов'язати керівників Підприємств спільно з ППО забезпечити на Підприємствах розроблення та виконання програм (заходів) покращення умов і безпеки праці та внести в колективні договори відповідні доповнення з урахуванням положень Угоди.

6.15. Надавати уповноваженим та громадським інспекторам з охорони праці (представникам Профспілки з охорони праці) щотижня по 4 години в період їх основної роботи для виконання ними своїх громадських обов'язків з питань охорони праці на термін, передбачений колективним договором, із збереженням за ними середньої заробітної плати.

6.16. Вживати заходів щодо своєчасного проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, для встановлення їх права на пільги і компенсації, а також для розроблення заходів щодо покращення умов праці та оздоровлення працівників.

6.17. ДСНС зобов'язується:

6.17.1. Здійснювати свої повноваження у галузі охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці».

6.17.2. З метою створення безпечних умов праці разом із керівниками Підприємств:

забезпечити виконання комплексних заходів для гарантування встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам травматизму, професійним захворюванням і аваріям;

забезпечити систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці та пожежної безпеки відповідно до вимог нормативно-правових актів;

вживати заходів щодо припинення виконання робіт у разі наявності безпосередньої загрози життю та здоров'ю працівників, зокрема за поданням представників ППО.

6.17.3. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці на Підприємствах та у разі виявлення порушень своєчасно повідомляти відповідні органи.

6.17.4. Розглядати щороку за участю Профспілок на Колегії ДСНС стан охорони праці на Підприємствах і приймати відповідні рішення про його покращення.

6.17.5. Під час проведення періодичних медичних оглядів зобов'язати керівників Підприємств сприяти створенню умов для своєчасного та організованого проходження усіма категоріями працівників медогляду, а також здійснення заходів, передбачених заключним актом за результатами періодичного медичного огляду.

6.17.6. Протягом дії Угоди забезпечувати за участю ППО перегляд чинних норм безоплатної видачі працівникам Підприємств спеціального одягу і взуття, інших засобів індивідуального захисту.

6.17.7. Для покращення стану охорони праці на виробництві залучати до комплексних перевірок, що проводитиме ДСНС, представників Профспілок.

6.17.8 Здійснювати облік і аналіз причин нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, розробляти заходи для їх упередження та забезпечувати контроль за їх виконанням.

6.17.9. Розглядати за участю Профспілок стан аварійності і травматизму на Підприємствах.

6.17.10. Спільно з Профспілками у разі негативних висновків ДСНС щодо стану охорони праці, травматизму, наявності групових нещасних випадків та нещасних випадків із смертельними наслідками заслуховувати на засіданні Колегії ДСНС керівників Підприємств, на яких склався негативний стан аварійності й травматизму.

6.18. Зобов'язати керівників Підприємств не перешкоджати виборним органам Профспілок здійснювати громадський контроль за виконанням керівником Підприємств законодавства про працю та охорону праці, забезпеченням на Підприємствах безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов охорони праці, а також виконувати вимоги цих виборних профспілкових органів з усунення виявлених недоліків.

6.19. Працівники мають право відмовитися від виконання роботи, яка становить безпосередню і серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

6.20. Зобов'язати Керівників Підприємств здійснювати заходи, спрямовані на приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами санітарно-гігієнічних норм.

6.21. Під час укладання трудового договору керівник Підприємства повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

6.22. Відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337, керівник Підприємства зобов'язаний забезпечити проведення на Підприємствах якісного і об'єктивного розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, установлення технічних та організаційних причин нещасних випадків, а також своєчасну передачу до Фонду соціального страхування України необхідних матеріалів для здійснення страхових виплат.

6.23. Керівник Підприємства зобов'язаний забезпечити за рахунок коштів Підприємства придбання, комплектування та утримання засобів індивідуального захисту, забезпечувати безкоштовним лікувально-профілактичним харчуванням згідно з чинним законодавством. У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника керівник Підприємства зобов'язаний замінити їх за рахунок коштів Підприємства. У разі придбання працівниками спецодягу за свої кошти керівник Підприємства зобов'язаний компенсувати всі видатки згідно з передбаченими колективним договором умовами.

6.24. Профспілки зобов'язуються:

6.24.1. Здійснювати громадський контроль за:

додержанням на Підприємствах законодавства про працю, умов трудових договорів, колективних договорів та угод з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати;

додержання керівниками Підприємств законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов;

реалізацією прав працівників у сфері охорони здоров'я, відновленням професійного здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити відповідні подання керівникам Підприємств.

6.24.2. У разі відмови керівника Підприємства усунути порушення трудового законодавства ініціювати розгляд цих питань відповідними органами державної виконавчої влади для вжиття ними необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

6.24.3 Забезпечити участь представників Профспілок у роботі комісій по трудових спорах і комісій з розслідування нещасних випадків на виробництві.

6.24.4. Забезпечити участь представників Профспілок у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, розробленні заходів щодо їх усунення.

6.24.5. Брати участь у розробці та контролі виконання програм, заходів поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на Підприємствах.

6.24.6. Забезпечити участь представників Профспілок у розробленні заходів за результатами аналізу стану охорони праці, аварійності та травматизму, спрямованих на покращення умов та охорони праці на Підприємствах.

6.24.7. Відстоювати права працівників на безпечні умови праці.

6.24.8. Здійснювати надання безоплатної правової допомоги з питань законодавства про працю та проводити роз'яснювальну роботу, зокрема через засоби масової інформації.

6.24.9. Представляти у разі потреби трудові та соціально-економічні права та інтереси членів Профспілки у судових та інших органах державної влади і місцевого самоврядування відповідно до законодавства.

6.24.10. Брати участь в опрацюванні нормативно-правових актів з охорони праці.

6.24.11. Брати участь у розробленні та здійсненні державної політики у сфері охорони праці та охорони здоров'я і надавати відповідні пропозиції щодо розвитку цих сфер.

6.24.12. Брати участь у роботі комісії із соціального страхування Підприємств під час вирішення питань щодо трудових рекомендацій, зокрема для працюючих осіб з інвалідністю, призначення допомоги у разі тимчасової непрацездатності та розслідування обставин побутових травм працівників.

7. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ

7.1. У сфері Соціального захисту Сторони домовилися:

7.1.1. Сприяти здійсненню санаторно-курортного лікування працівників Підприємств на базі Медичного реабілітаційного центру «Одеський».

7.1.2. Керівники Підприємств відраховують ППО грошові кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, роботу з дітьми, а також на утримання та обслуговування об'єктів соцкультпобуту, що знаходяться на балансі ППО.

Розміри та джерела цих відрахувань визначаються колективними договорами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці у порядку, визначеному законодавством.

7.1.3. При наданні щорічної відпустки працівникам за рахунок фонду оплати праці може виплачуватись одноразова матеріальна допомога на оздоровлення на умовах, передбачених колективними договорами.

7.1.4. Підприємства надають матеріальну допомогу сім'ям, в яких сукупний дохід на одного члена сім'ї є нижчим за прожитковий мінімум, у розрахунку на місяць за даними останніх трьох місяців (з 1 до 1 числа), що передують місяцю їх звернення до керівника Підприємства чи ППО, а також запроваджує заходи щодо посилення соціального захисту материнства, дитинства, інвалідів, за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні Підприємств.

7.1.5. Відповідно до законодавства України Підприємствам рекомендовано здійснювати за рахунок коштів, отриманих від іншої виробничо-господарської діяльності та за наявності фінансової можливості Підприємства, додаткові соціальні виплати:

одноразову допомогу сім'ї працівника, загиблого на виробництві з вини Підприємства, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;

матеріальну допомогу працівнику, який утратив працездатність (повністю або частково) із вини Підприємства;

одноразову допомогу по вагітності та пологах;

одноразову допомогу на поховання;

матеріальну допомогу на лікування.

7.1.6 Підприємства надають за рахунок коштів, отриманих від виробничо-господарської діяльності одноразову допомогу працівнику при виході на пенсію у розмірі, встановленому колективним договором.

7.1.7. Гарантії, соціальні пільги та компенсації, поширюються також на працівників організаційних ланок Профспілок.

7.2. Сторони зобов'язуються:

7.2.1. Спільно розглядати пропозиції Підприємств та подавати клопотання про внесення змін і доповнень до списків на пільгове пенсійне забезпечення, надання додаткових відпусток і скорочення робочого часу працівникам залежно від характеру виробництва і умов праці та вживати заходів щодо вирішення цих питань у центральних органах виконавчої влади.

7.2.2. Під час вирішення питань з реалізації права працівника на отримання житла дотримуватися вимог чинного житлового законодавства.

7.2.3. На усіх рівнях соціального партнерства житлово-побутові питання вирішувати спільно.

7.2.4. Вирішувати інші питання соціального захисту працівників та членів їх сімей.

7.3. У сфері задоволення духовних потреб людини Сторони домовилися:

7.3.1. ДСНС не допускати прийняття рішень про ліквідацію, перепрофілювання, передачу іншому власнику об'єктів соціально-культурної сфери, що належать Підприємствам, без погодження з ППО.

7.3.2. Проводити за участю Профспілок обов'язкові консультації і переговори щодо розмірів та механізму розподілу коштів на оздоровчі заходи.

7.3.3. Підвищувати престижність робітничих професій серед молоді.

7.3.4. При укладанні колективних договорів та угод відповідно до Генеральної угоди передбачити зобов'язання Сторін щодо соціального захисту учасників війни, ветеранів праці та людей похилого віку, які працюють на підприємстві.

8. ГАРАНТІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

8.1. Сторони домовилися:

створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності ППО;

дотримуватися вимог Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Угоди;

членам виборних ППО, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати 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 участі в роботі виборних ППО (не менше ніж чотири години на тиждень);

працівникам, обраним до складу ППО Підприємств, на час профспілкового навчання надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок Підприємства;

забезпечити організацію безготівкової системи збору членських профспілкових внесків централізовано через бухгалтерію Підприємств (при наявності письмових заяв членів організаційних ланок Профспілок) з безоплатним перерахуванням зібраних внесків;

надавати представникам організаційних ланок Профспілок можливість використання на Підприємстві засобів інформації, друкованих видань, розмножувальної техніки та іншої оргтехніки для викладення профспілкової позиції.

9. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. Сторони будують свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу – для створення необхідних умов щодо стабільної роботи, розвитку Підприємств, зростання рівня життя працівників та їх соціально-правового захисту.

9.2. Сторони домовилися:

9.2.1. Під час розроблення проєктів законодавчих та інших нормативно-правових актів здійснювати узгоджувальні процедури у порядку, визначеному в додатку 5 до Генеральної Угоди, та не допускати їх порушення.

9.2.2. Здійснювати соціальний діалог з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики і трудових відносин у формах обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей тощо.

9.2.3. Проводити безоплатно обмін інформацією, документами і матеріалами, статистичними даними з питань, що визначені Генеральною та цією Угодою, для виконання взятих на себе зобов'язань та здійснення взаємного контролю.

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

9.2.5. Здійснювати систематичне висвітлення у засобах масової інформації домовленостей, досягнутих під час проведення консультацій і переговорів сторін соціального діалогу, та оприлюднення інформації про стан виконання взятих на себе зобов'язань.

9.2.6 Забезпечувати безперервність роботи Сторін.

9.2.7 Включати до складу Колегії ДСНС представників Профспілок.

9.2.8 Вирішувати спірні питання та проблеми галузевого рівня, що виникають під час виконання Угоди, шляхом проведення консультацій і переговорів.

9.2.9 Вносити зміни до Угоди за взаємною згодою згідно з результатами переговорів Сторін.

9.2.10. Розмістити Угоду на офіційних вебсайтах Сторін.

10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

10.1.1. Здійснювати спільно контроль за виконанням Угоди, зокрема щопівроку аналізувати і подавати відповідну інформацію іншій Стороні про хід виконання Угоди.

10.1.2. Один раз на півроку розглядати стан виконання Угоди на засіданні спільної робочої комісії Сторін та інформувати громадськість, вживати додаткових заходів щодо реалізації невиконаних положень.

10.1.3. Залучати представників Профспілок до комплексних перевірок з питань, що стосуються соціально-трудових відносин та соціального співробітництва.

10.1.4. Зобов'язати керівників Підприємств брати участь у заходах ППО щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення, а також не перешкоджати здійсненню прав ППО, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

10.1.5. Вживати заходів з боку ДСНС до керівників Підприємств та на вимогу Профспілок розглядати питання про розірвання трудових договорів з керівниками Підприємств у разі порушення ними чинного законодавства про працю та охорону праці.

10.1.6. Зобов'язати керівників Підприємств за запитами надавати ППО інформацію про результати економічної та господарської діяльності Підприємств (з урахуванням рівня зайнятості, оплати праці та заборгованості із заробітної плати), а також на їх вимогу в п'ятиденний термін з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів відповідно до ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

10.2. Сторони зобов'язуються виконати цю Угоду, а також покладають персональну відповідальність на керівників Підприємств та ППО за дотримання її положень на місцях. Положення, обумовлені у Генеральній угоді, що не знайшли відображення в цій Угоді та стосуються взаємовідносин Сторін на галузевому рівні, є обов'язковими для виконання Сторонами.

10.3. Угоду підписано у трьох примірниках, що зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

УГОДУ ПІДПИСАЛИ:

Голова Державної служби України
з надзвичайних ситуацій



Микола ЧЕЧОТКІН
«22» липня 2021 року

Голова Профспілки працівників
державних установ України



Юрій ПІЖУК
«22» липня 2021 року

Голова Профспілки трудящих
металургійної і гірничодобувної
промисловості України



Олександр РЯБКО
«22» липня 2021 року