

ОСНОВНІ НАПРЯМИ

колективно-договірного регулювання на підприємствах ГМК України у 2018 році, на які необхідно звернути увагу

ЦК ПМГУ вважає за необхідне застосовувати у колективних договорах підприємств галузі норми діючих Генеральної угоди та Галузевої угоди ГМК України і доцільним впроваджувати при колективно-договірному регулюванні, зокрема, наступні норми та заходи:

I. 3 питань конкурентоздатності національного виробника та забезпечення зростання зайнятості

1. Обов'язково передбачати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері, що дає можливість підвищувати їх професійний рівень, а також передбачати строки та розміри витрат на професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників.

2. Запровадження превентивних заходів щодо запобігання на підприємствах ГМК України масових звільнень працюючих з ініціативи роботодавця, зокрема:

- використання природного зменшення чисельності працюючих (звільнення за власним бажанням, виходу на пенсію тощо);
- за наявності вакансій надання переважного права на переведення на них вивільнюваних працівників за наявності у них спеціальності та відповідної кваліфікації;
- виконання за умов економічної доцільності власними силами обсягів робіт, що виконуються сторонніми організаціями;
- скорочення до мінімуму понаднормових робіт (суміщення професій);
- обґрунтована відмова від укладення строкових договорів, сумісництва, прийому працівників на тимчасову роботу, недопущення безпідставного переведення з безстрокових трудових договорів на строкові трудові договори тощо.

3. Передбачення у колективних договорах положення щодо обов'язкового виконання роботодавцем у випадку використання ним аутсорсингу наступних вимог:

- погодження з виборним органом первинної профспілкової організації;
- економічне обґрунтування необхідності застосування аутсорсингу;
- розробка порядку щодо рівних умов для залучених та штатних працівників.

4. Забезпечення підвищення рівня матеріального забезпечення осіб, які вивільняються, залежно від стажу роботи на час звільнення, а також запровадження додаткових компенсацій при звільненні у зв'язку із скороченням.

5. Передбачення у колективному договорі норми щодо участі представників профкому первинної профспілкової організації в нарадах, селекторних засіданнях, засіданнях наглядових рад та колегіальних виконавчих органів роботодавця з питань економічного і соціального розвитку, які зачіпають трудові права та соціально-економічні інтереси найманих працівників, в тому числі під час зміни форми власності та/або відновлення платоспроможності, формування та виконання фінансових планів.

II. 3 питань оплати праці

1. Передбачення щорічного зростання середньомісячної заробітної плати на підприємстві вище рівня, передбаченого генеральною та галузевою угодами. За умови зростання фактичних економічних показників розвитку підприємства передбачення зростання середньої заробітної плати на рівні не нижче відповідних фактичних показників середньої заробітної плати по галузі.

2. Недопущення утворення заборгованості із заробітної плати, а у разі її виникнення - вжиття оперативних заходів щодо її погашення та визначення розміру компенсації за кожен день затримки.

Передбачення конкретних заходів для погашення зарплатної заборгованості, що утворилася на момент укладення колективного договору (угоди).

3. Визначення мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду з нормальними умовами праці на рівні не менше 130% прожиткового мінімуму для працездатної особи, міжпосадових, міжрозрядних співвідношень.

4. Проведення обов'язкового погодження з профспілкою в разі намірів роботодавця змінити існуючу на підприємстві систему оплати праці. У разі застосування на підприємствах,

організаціях небюджетної сфери альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) встановлення нижньої межі оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду, визначеної генеральною та галузевою угодами. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку залучення представників профспілок.

5. Передбачення положення щодо системи стимулювання праці, гарантійних та компенсаційних виплат, затвердження переліку і розмірів доплат, надбавок, компенсаційних та інших виплат.

6. Визначення переліку надбавок, доплат, премій і винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, які не враховуються при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру.

III. 3 питань умов та охорони праці

1. Забезпечення працівникам соціальних гарантій, компенсацій та пільг у галузі охорони праці, зокрема: безоплатне забезпечення спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, мийними знешкоджувальними засобами, надання пільг та компенсацій за важкі та шкідливі умови праці тощо на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, та встановлення (за домовленістю) додаткових умов і виплати за рахунок роботодавця.

2. Розробка за участю сторін колективного договору на основі якісного проведення атестації робочих місць за умовами праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначення необхідних обсягів та джерел фінансування зазначених заходів, забезпечення їх реалізації.

При цьому слід максимально зосереджувати увагу на розробці і фінансуванні заходів (проектів), реалізація яких забезпечує повне або часткове усунення важких і шкідливих факторів виробництва, а також основних причин (на основі відповідного вивчення) нещасних випадків і професійних захворювань.

Для забезпечення реалізації цих заходів слід передбачати необхідний обсяг фінансування (за попереднім розрахунком) для забезпечення виконання всіх зобов'язань роботодавця, визначених законодавством про охорону праці, в тому числі соціальних гарантій, компенсацій і пільг у галузі охорони праці, поліпшення умов праці, медичного обслуговування працівників, навчання з питань охорони праці, заходів щодо підвищення існуючого рівня безпеки праці або приведення його у відповідність з вимогами нормативно-правових актів (вимоги безпеки до машин, механізмів тощо), але не менш ніж передбачено п.5.6 діючої Галузевої угоди ГМК України (не менше 0,6% від суми реалізованої продукції). При цьому слід враховувати норми статті 162 КЗОТ, в якій зазначено, що для проведення заходів з охорони праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витрачати ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється. З метою економічної заінтересованості роботодавця у поліпшенні умов і охорони праці передбачено, що відповідні витрати відносяться на витрати підприємства.

3. Забезпечення розробки та реалізації заходів з поліпшення умов праці, своєчасного та якісного проведення атестації робочих місць за умовами праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вжиття заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів.

4. Організація якісного навчання з питань охорони праці як посадових осіб, так і працівників та їх представників, що є визнаним ефективним заходом профілактики виробничого травматизму та аварій (зниження рівня організаційних причин у настанні нещасних випадків та аварій на виробництві).

Впровадження сучасних форм та методів навчання (використання відео-, аудіо-, графічної та текстової інформації), включення до програм навчання ознайомлення з основними нормами міжнародного права з безпеки і гігієни праці, впроваджувати міжнародні стандарти, системи оцінки і управління професійними ризиками, ознайомлюватись з кращим міжнародним досвідом та практиками у цій сфері тощо.

5. Забезпечення медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; контроль стану здоров'я працівників і виконання роботодавцем (власником) оздоровчих заходів та рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників відповідно до вимог статті 17 Закону України «Про охорону праці» та пункту 3.7 Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 р. № 246 і зареєстрованого в Мініюсті 23 липня 2007 р. за № 846/14113.

IV. 3 питань забезпечення громадського контролю профспілок за додержанням законодавства про працю та охорону праці

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

- забезпечення роботодавцем безперешкодного доступу представників профспілок з питань охорони праці до робочих місць членів профспілки, інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці та відповідних документів підприємства, співпраці з профспілками посадових осіб роботодавця та інформування про результати такої роботи представників профспілок з питань охорони праці;
- забезпечення роботодавцем своєчасного (не більш ніж у тижневий строк) надання на запити профспілок, їх об'єднань відповідних документів, відомостей та пояснень щодо умов праці, виконання колективних договорів і угод, додержання законодавства про охорону праці та соціального захисту прав працівників у сфері охорони праці;
- обрання профспілкових активістів з числа членів виборних органів профспілкових організацій для проходження ними відповідного навчання та виконання повноважень громадських інспекторів праці;
- щодо надання додаткової оплачуваної відпустки не менше шести календарних днів (за рахунок роботодавця) представникам профспілок для профспілкового навчання з контролю за дотриманням чинного трудового законодавства, у тому числі з питань охорони праці;
- розгляд не рідше одного разу на півріччя на засіданні профспілкового комітету питання щодо стану додержання законодавства про працю на підприємстві;
- розгляд роботодавцями подань інспекторів праці профспілки, контроль за їх виконанням, доведення до членів профспілкової організації інформації про результати перевірок, виявлені порушення та вжиті заходи щодо їх усунення.

V. 3 питань соціального захисту працюючих

1. Надання роботодавцем матеріальної допомоги працівникам:
 - на оздоровлення, у разі смерті/ народження, одруження;
 - на комунальні послуги, малозабезпеченим сім'ям, сім'ям з дітьми, дітям батьки (опікуни) яких загинули (стали інвалідами) під час бойових дій в зоні АТО, або прирівняні до учасників бойових дій, на придбання шкільного одягу, взуття, підручників;
 - жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох- та до шестирічного віку;
 - які мають статус ветеранів війни, афганців, учасників бойових дій, громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторам аварії на ЧАЕС, учасникам АТО;
 - при виході на пенсію, ветеранам підприємства та малозабезпеченим пенсіонерам для придбання продуктів харчування, лікування, а також для ремонту житла, оздоровлення, придбання палива.
2. Надання додаткової оплачуваної відпустки батькам, які мають малолітніх дітей та дітей шкільного віку (один день або кілька годин на тиждень, вихідний день на 1 вересня, на останній дзвоник для батьків, діти яких є випускниками навчальних закладів), дітей, які є солдатами і курсантами Збройних Сил України та учнями військових навчальних закладів - для прийняття урочистої присяги тощо.
3. Підтримка сімей, які втратили одного з батьків, або опікунів чи піклувальників дітей, у т.ч. під час АТО, а також багатодітних сімей.
4. Соціальна підтримка, оздоровлення та адаптація працівників підприємств, які є вимушеними переселенцями з АРК Крим, Донецької та Луганської областей, учасниками АТО та членами їхніх сімей.
5. Здійснення профспілковою організацією контролю за нарахуванням і сплатою адміністрацією підприємства єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за осіб, які працюють на підприємстві. Зобов'язання роботодавця надання працівникам щомісячного письмового підтвердження сплати єдиного соціального внеску.

Обґрунтування: Відповідно до законодавства у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування всі види матеріального забезпечення та соціальних послуг надаються лише за умови сплати єдиного соціального внеску. Тому профспілці необхідно здійснювати постійний контроль за сплатою єдиного внеску до фондів соціального страхування, в т.ч. Пенсійного фонду.

Відповідно до чинного законодавства працівник (застрахована особа) має право отримувати від роботодавця (страхувальника) підтвердження про сплату страхових внесків. При цьому для здійснення працівником контролю та своєчасного реагування на можливі порушення з боку роботодавця щодо сплати єдиного соціального внеску, а також розміру заробітної плати, на яку нараховано зазначений внесок, доцільно передбачити у колективному договорі норми щодо регулярного підтвердження роботодавцем усім працівникам про сплату за них єдиного соціального внеску

6. Проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників на підприємствах з питань соціального страхування та пенсійного забезпечення, із залученням фахівців органів Пенсійного фонду, фондів соціального страхування та органів соціального захисту населення.

7. Організація роботи комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства, установи, організації та підвищення її ролі у вирішенні питань захисту прав застрахованих осіб і членів їх сімей на страхові виплати та отримання якісних страхових послуг.

8. Включення положень, що забезпечують рівні права та можливості чоловіків та жінок, у тому числі з оплати праці.

VI. 3 питань молодіжної політики

1. Організація та координація навчання, підвищення кваліфікації молодих профспілкових кадрів та активу.

2. Залучення молоді до членства в профспілці та роботі профкому.

3. Сприяння професійній адаптації молодих працівників, формування резерву кадрів, відновлення інституту наставництва.

4. Створення умов для підвищення кваліфікації та загальноосвітнього рівня молоді без відриву від виробництва.

5. Сприяння здобуттю молоддю вищої освіти або другої вищої освіти відповідно до спеціалізації підприємства, установи, організації.

6. Створення умов для підвищення загальнокультурного рівня працівників та їх оздоровлення.