

ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА

між Головним управлінням ДПС у Луганській області
і Первинною профспілковою організацією працівників Головного
управління ДПС у Луганській області
на 2020-2025 роки

ВІД Головного управління ДПС у
Луганській області

ВІД ПРОФСПІЛКИ

Начальник Головного управління ДПС
у Луганській області

Голова первинної профспілкової
організації працівників Головного
управління ДПС у Луганській області



Ольга ВИСОЧИНА



Георгій КАЧОВ

7.10.2020

1. Загальні положення

1.1. Територіальна угода (далі – Угода) укладена між Головним управлінням ДПС у Луганській області (далі – ГУ ДПС), від імені якої діє начальник Головного управління ДПС у Луганській області Височина Ольга, яка діє на підставі Положення про Головне управління ДПС у Луганській області, затвердженого наказом Державної податкової служби України від 12.07.2020 № 44 «Про затвердження положень про територіальні органи ДПС» (зі змінами) з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією працівників Головного управління ДПС у Луганській області (далі – Профспілка) з іншої сторони, від імені якої діє Голова первинної профспілкової організації працівників ГУ ДПС у Луганській області Ткачов Ігор, який діє на підставі Закону України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (зі змінами) (далі – Закон «Про профспілки») та Статуту Всеукраїнської професійної спілки працівників органів державної податкової служби (далі – Сторони).

1.2. Угоду укладено відповідно до Закону України від 1 липня 1993 року № 3356-XII «Про колективні договори і угоди» (зі змінами і доповненнями), положень Генеральної угоди від 14 травня 2019 року про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки.

Угода базується та розроблена відповідно до Конституції України, Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» (далі – Закон «Про державну службу») (зі змінами), Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (зі змінами і доповненнями) (далі – КЗпПУ) та інших нормативно-правових актів.

1.3. Сторони усвідомлюють свою відповідальність перед кожним працівником ГУ ДПС (далі – Сторона роботодавця) за додержанням їх прав, гарантованих законодавством України.

Сторони керуються принципами рівноправності, взаємної поваги та недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за будь-якими ознаками.

Сторони діють виключно в інтересах колективу. Взаємодія Сторін будується на зрозумілих усім принципах: чесності, відкритості, професійності та ефективності.

1.4. Угода спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів, реалізацію прав працівників і роботодавця, розвиток соціального партнерства.

1.5. Сторони визнають, що Угодою встановлюються соціально- трудові гарантії для працівників на територіальному рівні, регулюються виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем та відповідальність Сторін за невиконання досягнутих домовленостей.

1.6. Умови Угоди, що погіршують порівняно із законодавством України становище працівників, є недійсними.

1.7. Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на усі суб'єкти Сторони роботодавця, та усіх працівників, інтереси яких в Угоді представляє Профспілка.

Положення Угоди поширюються на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами Профспілки.

1.8. Прийняті за Угодою зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами, а також є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування під час ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів.

1.9. Угода укладена на 2020-2025 роки, набирає чинності з моменту підписання її Сторонами, діє до того часу, поки Сторони не укладуть нову або не переглянуть чинну Угоду.

1.10. Угода зберігає чинність при зміні складу, структури, найменування ГУ ДПС. У разі реорганізації ГУ ДПС угода зберігає чинність протягом строку, на який її укладено, або може бути переглянута за згодою Сторін.

1.11. Зміни і доповнення до Угоди протягом строку її дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою Сторін після проведення переговорів і набувають чинності після підписання таких змін і доповнень уповноваженими представниками Сторін.

1.12. Пропозиції кожної із Сторін щодо внесення змін і доповнень до Угоди Сторони зобов'язуються розглядати спільно і приймати рішення у 10-денний строк від дня отримання таких пропозицій іншою Стороною.

1.13. Сторони подають Угоду для повідомної реєстрації відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 (зі змінами).

1.14. Сторона роботодавця забезпечує розміщення на субсайті ГУ ДПС примірник Угоди у місячний строк після здійснення повідомної реєстрації.

2. Трудові відносини

У сфері трудових відносин Сторони керуються принципами недопущення дискримінації за ознаками статі, раси, кольору шкіри, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД/короновірус COVID-19, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, громадській спілці, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

2.1. Сторона роботодавця зобов'язується:

2.1.1. Забезпечити безоплатно відповідно до статті 55 Закону «Про державну службу» та інших законодавчих актів в межах видатків, передбачених в Державному бюджеті України, всіх працівників для виконання ними функціональних обов'язків облаштованими приміщеннями, пристосованими для виконання посадових обов'язків, необхідними та безпечними матеріально-технічними засобами (обладнанням, оргтехнікою, інструментом, зв'язком тощо), а також забезпечувати своєчасне якісне сервісне обслуговування обладнання та оргтехніки.

2.1.2. Забезпечити Стороною роботодавця неухильне дотримання положень КЗпПУ, статті 56 Закону «Про державну службу» в частині встановлення режиму робочого часу і відпочинку працівників та у разі залучення працівників до роботи понад установлену тривалість робочою дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час.

2.1.3. Надавати державним службовцям згідно зі статтею 57 Закону «Про державну службу» щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки та відповідно до статті 58 Закону «Про державну службу» додаткову оплачувану відпустку відповідно до Порядку надання державним службовцям додатково оплачуваних відпусток, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 квітня 2016 року № 270 (зі змінами), а також всі інші види додатково оплачуваних відпусток відповідно до законодавства України.

Надавати працівникам, які не мають статусу державних службовців щорічну основну та додаткові відпустки тривалістю в порядку та на умовах визначених статтями 74 - 84 КЗпПУ, Законом України «Про відпустки» відповідно до законодавства України.

Надавати працівникам, які успішно навчаються у закладах вищої освіти вечірньої та заочної форми навчання, закладах післядипломної освіти аспірантурі, докторантурі додаткову оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням у порядку та строки, передбачені законодавством України.

2.1.4. Забезпечувати надання працівникам відпустки відповідно до графіків, які до 5 січня року, в якому вони надаються, затверджують роботодавцем за погодженням з Профспілкою, і доводяться до відома всіх працівників.

При складанні графіків ураховуються інтереси служби, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Спільно з Профспілкою регулярно аналізувати стан виконання Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон «Про відпустки») (зі змінами), Стороною роботодавця.

2.1.5. Не затримувати і не допускати випадків неотримання протягом двох років підряд працівниками щорічної основної та додаткової відпусток, неухильно дотримуватись законодавства України щодо порядку надання відпусток працівникам та відпусток, передбачених Законом «Про державну службу».

2.1.6. Здійснювати відкликання державних службовців із щорічної відпустки відповідно до Порядку відкликання державного службовця із щорічної відпустки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 230 (зі змінами).

Відшкодувати непередбачувані витрати державного службовця у зв'язку з його відкликанням із щорічної основної або додаткової відпустки згідно з Порядком відшкодування непередбачуваних витрат державного службовця у зв'язку з його відкликанням із щорічної основної або додаткової відпустки, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 231.

Здійснювати відкликання працівників, які не мають статусу державних службовців, з щорічної відпустки за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства, установи, організації з додержанням вимог частини шостої статті 79 КЗпПУ та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

2.1.7. Надавати працівникам відпустки без збереження заробітної плати в порядку та на умовах, визначених статтями 25, 26 Закону «Про відпустки».

2.1.8. Забезпечувати виплату працівникам заробітної плати за час щорічної відпустки не пізніше ніж за три дні до її початку. У випадку несвоєчасної виплати працівникові заробітної плати за час щорічної відпустки початок відпустки на вимогу працівника переноситься на кількість днів затримки виплати або на інший період.

2.1.9. Забезпечувати кожному працівникові, який не має статусу державного службовця можливість підвищувати свою кваліфікацію не рідше одного разу на 5 років.

Забезпечувати кожному державному службовцю можливість підвищувати кваліфікацію відповідно до статті 48 Закону «Про державну службу».

Забезпечувати підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості, та працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

Обсяги професійного навчання працівників служби визначаються державним замовленням відповідно до обсягів видатків, які передбачені Державним бюджетом України на відповідний рік.

2.1.10. Обсяги професійного навчання працівників та загальних витрат на ці цілі визначатимуться в колективних договорах та відповідних розпорядчих актах Сторони роботодавця та вимог актів законодавства у цій сфері.

2.1.11. При вивільненні працівників (не державних службовців)

враховувати переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством про працю.

2.1.12. При звільненнях працівників, що мають статус державного службовця категорії «Б» і «В», дотримуватись вимог Закону «Про державну службу» в частині припинення державної служби.

2.1.13. Розробляти разом із Профспілкою правила внутрішнього службового (трудового) розпорядку Сторони роботодавця.

2.1.14. Погоджувати із Профспілкою документи, що регламентують діяльність Сторони роботодавця, в частині дотримання законодавства про працю, оплату праці, охорону праці, гендерного законодавства та внесення змін і доповнень до них.

2.1.15. Дисциплінарні провадження здійснювати відповідно до Закону України «Про державну службу», Порядку здійснення дисциплінарного провадження, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 року № 1039 (зі змінами і доповненнями).

2.2. Профспілка зобов'язується:

2.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням Стороною роботодавця законодавства про працю, оплату праці, охорону праці, гендерного законодавства та зобов'язань роботодавця за колективними договорами і угодами.

2.2.2. Здійснювати громадський контроль за дотриманням Стороною роботодавця законодавства про працю щодо дотримання встановленого режиму робочого часу і відпочинку працівників та у разі їх залучення до роботи понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час.

2.2.3. Надавати працівникам безоплатну правову допомогу з питань законодавства про працю, соціальне страхування, охорону праці, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом тощо, в необхідних і передбачених законодавством випадках представляти інтереси працівників у судових та інших державних органах та при вирішенні спірних питань з роботодавцем.

2.2.4. Здійснювати контроль за дотриманням роботодавцем законодавства України про зайнятість населення.

2.2.5. Здійснювати контроль за дотриманням Стороною роботодавця порядку обов'язкового погодження із Профспілкою рішень щодо оплати праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевими та територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, протягом певного періоду, але не більше шести місяців.

2.2.6. Вносити пропозиції відповідним органам про перенесення термінів або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які не мають статусу держслужбовця.

2.2.7. Сприяти забезпеченню дотримання трудової дисципліни Стороною роботодавця.

2.2.8. Брати активну участь у формуванні консолідованої позиції зі Стороною роботодавця щодо збереження зайнятості в суб'єктах Сторони

роботодавця.

2.2.9. Проводити роз'яснювальну роботу у трудових колективах щодо державної політики та ролі Профспілки у покращенні умов праці.

2.2.10. Сприяти впровадженню нових сучасних технологічних процесів, техніки та обладнання, у разі недостатнього фінансування сприяти забезпеченню працівників облаштованими приміщеннями, пристосованими для виконання посадових обов'язків, необхідними матеріально-технічними засобами (обладнанням, оргтехнікою, комп'ютерною технікою, інструментом, зв'язком) за рахунок коштів, залучених на договірних засадах.

2.2.11. Сприяти вирішенню колективних трудових спорів, запобігати страйкам як крайнім заходам вирішення конфліктів.

3. Оплата праці

3.1. Сторона роботодаця зобов'язується:

3.1.1. Забезпечувати оплату праці працівникам Сторони роботодавця в повному обсязі відповідно до Податкового Кодексу України, Закону «Про державну службу», законодавства України, колективних договорів, у межах затверджених бюджетних асигнувань, передбачених на відповідний рік.

3.1.2. Не допускати зменшення кошторису на оплату праці в період бюджетного року.

3.1.3. Забезпечити дотримання вимог частини четвертої статті 77 Бюджетного кодексу України щодо врахування у першочерговому порядку потреби в коштах на оплату праці працівників бюджетних установ відповідно до встановлених законодавством умов оплати праці та розміру мінімальної заробітної плати під час затвердження відповідних бюджетів.

3.1.4. Забезпечувати виплату заробітної плати регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

3.1.5. У разі несвоєчасної виплати заробітної плати, нараховувати компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати відповідно до Закону України від 19 жовтня 2000 року №2050-III «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків її виплати» (зі змінами), постанови Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 159 «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати» (зі змінами).

3.1.6. Виконувати положення Законів УРСР від 03 липня 1991 року №1282-XII «Про індексацію грошових доходів населення» (зі змінами і доповненнями), Закону України від 19 жовтня 2000 року № 2050-III «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» (зі змінами і доповненнями), постанови Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку

обчислення середньої заробітної плати» (зі змінами).

3.1.7. Не допускати зменшення розмірів заробітної плати працівників, крім випадків, передбачених законодавчими актами. Вживати заходів по забезпеченню повного щорічного фінансування оплати праці працівників.

3.1.8. Заслуховувати на засіданнях Колегій за участю Профспілки не рідше ніж один раз у рік питання про стан оплати праці Сторони роботодавця.

3.1.9. Приймати за погодженням із Профспілкою рішення з питань оплати праці, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою та територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці на період подолання фінансових труднощів, але не більше шести місяців відповідно до статті 14 Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці» (зі змінами) (далі – Закон про оплату праці).

3.1.10. Відповідно до пункту 4 статті 56 Закону «Про державну службу» надавати державним службовцям за роботу в надурочний час дні відпочинку за їх заявами.

3.1.11. Відповідно до пунктів 3,4 статті 52 Закону «Про державну службу» проводити виплату державним службовцям за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця за поданням його безпосереднього керівника у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця незалежно від чисельності підрозділу.

Здійснювати виплату державним службовцям за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за поданням безпосереднього керівника державним службовцям, між якими здійснено розподіл обов'язків за вакантною посадою, пропорційно додатковому навантаженню за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою.

3.1.12. Оплачувати роботи у святкові і неробочі дні у порядку, визначеному статтею 107 КЗпПУ. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

3.1.13. Вживати заходів щодо зростання фондів оплати праці для подальшого встановлення додаткових стимулюючих виплат у вигляді надбавок за інтенсивність праці та надбавок за виконання особливо важливої роботи.

3.1.14. Залучати працівників до роботи у вихідні дні в порядку, визначеному статтею 71 КЗпПУ та статтею 56 Закону «Про державну службу». Робота у вихідний день може компенсуватися наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

3.1.15. У разі виникнення заборгованості із заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та платежів до Пенсійного фонду України вживати заходів щодо її ліквідації.

3.1.16. Забезпечити встановлення в колективних договорах і угодах Сторони роботодавця заробітної плати у розмірі не менше мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством.

3.1.17. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам, надавати на вимогу Профспілки інформацію про наявність коштів на рахунках Сторони роботодавця.

3.1.18. На вимогу працівника надавати відомості про нараховану і невиплачену йому заробітну плату відповідно до статті 31 Закону «Про оплату праці».

3.1.19. Працівникам, крім державних службовців, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

За державними службовцями на весь період відрядження зберігається їх заробітна плата відповідно до законодавства.

3.1.20. У разі проведення реорганізації ГУ ДПС на виконання Законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України у новому органі, визначеному правонаступником ГУ ДПС, за працівниками зберігаються відповідно до законодавства усі соціальні гарантії, у тому числі, але не виключно, невикористані повністю або частково відпустки, стаж та індексація заробітної плати.

3.1.21. Погоджувати із Профспілкою документи (накази, розпорядження), що регламентують діяльність Сторони роботодавця в частині дотримання законодавства про працю та оплату праці, внесення змін і доповнень до них.

3.2. Профспілка зобов'язується:

3.2.1. Здійснювати громадський контроль за:

дотриманням Стороною роботодавця законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасності виплати заробітної плати.

правильністю застосування положень системи матеріального і морального стимулювання при підведенні підсумків роботи Стороною роботодавця за звітний період;

своєчасністю виплати заробітної плати працівникам Стороною роботодавця та сплату за них єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

дотриманням Стороною роботодавця порядку обов'язкового погодження із Профспілкою прийняття рішень щодо питань змін в оплаті праці, що погіршують умови, встановлені законодавством України, генеральною, галузевою та територіальною угодами.

3.2.2. Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам профспілки у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси в судових інстанціях.

3.2.3. Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення.

3.2.4. Інформувати Сторону роботодавця про випадки порушення законодавства в суб'єктах Сторони роботодавця для вжиття необхідних заходів.

4. Житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників

4.1. Сторона роботодавця зобов'язується:

4.1.1. Сприяти створенню і утриманню у межах затверджених кошторисних призначень Сторони роботодавця медичних пунктів, кімнат гігієни жінок, кімнат психологічного розвантаження. Фінансування на ці цілі у разі потреби передбачати у проектах бюджетного запиту на кожен рік.

4.1.2. Забезпечувати створення оптимальних умов діяльності Сторони роботодавця з урахуванням вимог відомчих нормативно-правових та розпорядчих документів для забезпечення належної організації та функціонування структурних підрозділів всіх рівнів у межах затверджених кошторисних призначень.

4.1.3. Сприяти виділенню місцевими органами влади земельних ділянок для будівництва житла для працівників Сторони роботодавця.

4.1.4. Доводити до відома трудового колективу контрольний список працівників, які потребують поліпшення житлових умов та перебувають на квартирному обліку у виконавчому органі місцевого самоврядування за місцем проживання.

4.1.5. Письмово погоджувати із Профспілкою положення про порядок забезпечення жилими приміщеннями (крім службових) працівників Сторони роботодавця та внесення змін і доповнень до нього, відповідно до постанови Ради Міністрів Української РСР від 11 грудня 1984 року № 470 «Про затвердження Правил обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, і наданням їм жилих приміщень в Українській РСР» (зі змінами).

4.1.6. Забезпечувати соціальний захист ветеранів праці та людей похилого віку, які працюють в ГУ ДПС.

4.1.7. Забезпечувати безоплатними та пільговими санаторно-курортними путівками категорій осіб, визначених Порядком забезпечення санаторно-курортними путівками до санаторно-курортних закладів військовослужбовців, ветеранів війни, ветеранів військової служби, органів внутрішніх справ та деяких інших категорій осіб і членів їх сімей, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 2011 року № 446 (зі змінами) в межах бюджетних асигнувань на відповідні цілі.

4.1.8. Забезпечувати Стороною роботодавця гендерну рівність працівників.

4.1.9. Сприяти створенню Стороною роботодавця колективів фізичної культури і спортивних клубів.

4.1.10. Сприяти залученню до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей.

4.1.11. Забезпечити умови для приймання працівниками їжі у перервах для відпочинку і харчування або протягом робочого часу на роботах, де такі перерви встановити неможливо.

4.1.12. Проводити консультації з представниками Профспілки з питань фінансування та розвитку соціальної сфери в ГУ ДПС.

4.2. Профспілка зобов'язується:

4.2.1. Організувати оздоровлення та відпочинок членів Профспілки та членів їх сімей відповідно до Положення про надання путівок на оздоровлення та відпочинок членам Профспілки та членам їх сімей, затвердженого відповідною постановою Центральної Ради Профспілки.

4.2.2. Забезпечувати розгляд заяв працівників щодо своєчасності виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності, допомоги по вагітності та пологах, допомоги при народженні дитини, допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, допомоги на поховання.

Брати участь в роботі комісій Сторони роботодавця із соціального страхування в порядку, визначеному законодавством.

4.2.3. Організувати під час зимових канікул новорічно-різдвяні свята для дітей та учнівської молоді.

4.2.4. Забезпечувати розгляд звернень працівників щодо дотримання порядку надання житла працівникам Сторони роботодавця, які потребують поліпшення житлових умов і знаходяться на обліку.

Інформувати Сторону роботодавця у випадку виявлення порушень та ініціювати захист інтересів працівників у судовому порядку.

4.2.5. Брати активну участь у виконанні державних програм культурно-мистецького та фізкультурно-спортивного спрямування Сторони роботодавця.

4.2.6. Сприяти реалізації державної політики щодо формування здорового способу життя серед працівників Сторони роботодавця.

Проводити та брати участь щороку:

фізкультурно-масові, спортивні заходи всіх рівнів (всеукраїнські галузеві та регіональні спартакіади);

змагання з різних видів спорту, кроси, турніри тощо серед працівників та членів їх сімей.

4.2.7. Здійснювати оздоровлення ветеранів служби за цінами, встановлених для працівників Сторони роботодавця, за умови, якщо вони перебувають на профспілковому обліку в Профспілки Сторони роботодавця.

4.2.8. Оприлюднювати для працівників Сторони роботодавця, інформацію про заходи Профспілки, метою яких є соціальний захист працівників, проведення культурно-масової, спортивної та оздоровчої роботи.

4.2.9. Надавати членам Профспілки у випадках скрутного матеріального становища, хвороби, смерті членів сім'ї тощо матеріальну допомогу на підставі їх заяв і відповідних протокольних рішень Профспілки.

4.2.10. Сприяти створенню умов для приймання працівниками їжі у перервах для відпочинку і харчування або протягом робочого часу на роботах, де такі перерви встановити неможливо.

5. Охорона праці

5.1. Сторона роботодаця зобов'язується:

5.1.1. Забезпечувати створення роботодавцем на робочих місцях в кожному структурному підрозділі умов праці відповідно до нормативно-правових актів, а також додержання ними вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

5.1.2. Забезпечувати щорічне розроблення та здійснення заходів, спрямованих на приведення умов праці у відповідність з вимогами санітарно-гігієнічних норм.

5.1.3. Забезпечувати неухильне додержання роботодавцем положень Закону України від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ «Про охорону праці» (зі змінами) (далі – Закон «Про охорону праці») та інших нормативно-правових актів про охорону праці, а також законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Згідно зі статтями 19, 33 Закону «Про охорону праці»: забезпечувати врахування потреби у видатках на охорону праці при розробці пропозицій до проекту бюджету Сторони роботодавця (далі - підприємства), на відповідний рік до державного бюджету, цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів, щодо створення регіональних (комунальних), аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій:

для підприємств, незалежно від форм власності, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка фонду оплати праці за попередній рік;

на підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці становлять не менше 0,2 відсотка фонду оплати праці.

5.1.4. Забезпечувати здійснення роботодавцем фінансування витрат на охорону праці в межах затверджених кошторисних призначень на відповідний рік.

5.1.5. Забезпечувати проведення проходження працівниками під час прийняття на роботу (на службу до податкової міліції) і в процесі роботи інструктажу, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

5.1.6. Забезпечувати здійснення роботодавцем під час укладання трудового договору інформування 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 на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства України та колективного договору.

5.1.7. Забезпечити створення роботодавцем в суб'єктах Сторони роботодавця служб охорони праці, відповідальних за виконання повноважень з державного управління охороною праці відповідно до Закону «Про охорону праці».

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації суб'єктів Сторони роботодавця.

5.1.8. Забезпечувати проведення за рахунок роботодавця щорічного проходження працівниками, зайнятими на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, спеціального навчання і перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Забезпечувати проходження посадовими особами, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично (один раз на три роки), навчання та перевірки знань з питань охорони праці за участю Профспілки.

5.1.9. Забезпечувати здійснення роботодавцем належного утримання машин, механізмів та устаткування, транспортних засобів, а також моніторингу за їх технічним станом шляхом щорічного включення в бюджетний запит коштів на утримання суб'єктів Сторони роботодавця коштів на поточні ремонти, а у разі потреби у проведенні поточних та капітальних ремонтів приміщень, у яких розташовуються суб'єкти Сторони роботодавця, що утримуються за рахунок бюджету і перебувають у сфері управління Сторони роботодавця, щорічно при розробці пропозицій до проекту бюджету на відповідний рік передбачати видатки на зазначені цілі.

5.1.10. Передбачати на відповідний рік видатки на охорону праці у встановленому законодавством розмірі при розробці пропозицій до проекту бюджету суб'єктів Сторони роботодавця.

5.1.11. Забезпечувати виділення коштів на виконання комплексних планів проведення заходів з охорони праці Сторони роботодавця відповідно до затверджених кошторисів на ці цілі та здійснювати контроль за їх використанням.

5.1.12. Забезпечувати включення представників Профспілки до комісій з розслідування нещасних випадків на виробництві Сторони роботодавця.

5.1.13. Забезпечувати проведення роботодавцем у межах затверджених кошторисних призначень позачергового медичного огляду працівників: за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці; за власною ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

5.1.14. Забезпечувати проведення за рахунок роботодавця щорічного профілактичного медичного огляду державних службовців відповідно до Положення про проведення щорічного профілактичного медичного огляду державних службовців, затвердженого спільним наказом Міністерства охорони здоров'я України, Головного управління державної служби України та Державного управління справами від 18 лютого 2003 року № 75/24/1 «Про проведення щорічного профілактичного медичного огляду державних службовців», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 06 березня 2003 року за № 184/7505 (зі змінами), працівників Сторони роботодавця.

Забезпечувати придбання роботодавцем для суб'єктів Сторони роботодавця медичних аптечок першої медичної допомоги, проводити медичне

обслуговування працівників та профілактичні щеплення працівників у межах кошторису на зазначені цілі.

5.1.15. Забезпечувати надання жінкам, що мають дітей віком до півтора року, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткової перерви для годування дитини в порядку та умовах, визначених статтею 183 КЗпПУ.

5.1.16. На засіданнях Колегій за участю Профспілки заслуховувати не рідше одного разу на рік питання про стан охорони праці в суб'єктах Сторони роботодавця.

5.1.17. Забезпечувати здійснення роботодавцем інформування працівників та Профспілки про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення в суб'єктах Сторони роботодавця умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

5.1.18. Забезпечувати працівникам та/або Профспілці доступ до 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 управління і державного нагляду за охороною праці.

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

5.1.20. Не допускати притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

5.1.21. Забезпечувати відшкодування роботодавцем збитків, завданих фізичним особам порушенням вимог з охорони праці, на загальних підставах, відповідно до положень статті 26 Закону «Про охорону праці».

5.1.22. Забезпечувати відшкодування роботодавцем витрат на проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інших витрат, передбачених законодавством України.

5.1.23. Забезпечувати здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників відповідно до Закону України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (зі змінами).

5.1.24. Забезпечити впровадження у виробництво безпечних технологій,

нової техніки з метою створення здорових і безпечних умов праці. Забезпечувати оновлення оргтехніки у межах кошторисних призначень та включати до кошторису витрати на утилізацію комп'ютерної техніки, яка не придатна до експлуатації.

5.1.25. Залучати представників Профспілки до складу комісії із проведення атестації робочих місць за умовами праці.

5.1.26. Сприяти вжиттю заходів із запобігання Сторони роботодавця поширенню вірусних захворювань, епідемії ВІЛ/СНІДу/короновірусу COVID-19 та туберкульозу, не допускати випадків дискримінації працівників з такими захворюваннями.

Забезпечувати виділення коштів на придбання медикаментів, медичних засобів індивідуального захисту та засобів профілактики вірусних захворювань в суб'єктах Сторони роботодавців відповідно до затверджених кошторисів на ці цілі та здійснювати контроль за їх використанням.

5.1.27. Забезпечувати погодження з Профспілкою усіх нормативних актів Сторони роботодавця, що стосуються питань охорони праці.

5.2. Профспілка зобов'язується:

5.2.1. Здійснювати дієвий громадський контроль за дотриманням Стороною роботодавця законодавства про охорону праці, виконанням необхідних профілактичних заходів, спрямованих на створення належних, безпечних і здорових умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

5.2.2. Залучати, при потребі, позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки і гігієни праці.

5.2.3. Брати участь у роботі відповідних комісій щодо розслідування нещасних випадків на виробництві та випадків професійних захворювань, атестації робочих місць за умовами праці.

5.2.4. Брати участь в опрацюванні та прийнятті нових, перегляді і скасуванні чинних нормативно-правових актів з охорони праці.

5.2.5. Погоджувати відомчі правила і норми охорони праці.

5.2.6. Вносити державним органам управління і органам державного нагляду за охороною праці відповідні подання у разі систематичного порушення Стороною роботодавця вимог нормативних-правових актів з охорони праці та відмови усунення виявлених порушень.

5.2.7. Виходити з пропозицією до Сторони роботодавця щодо спільної профілактичної роботи сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.

6. Гарантії діяльності Профспілки

6.1. Сторона роботодавця зобов'язується:

6.1.1. Виконувати положення статті 42 Закону «Про профспілки» в

частині створення належних умов для діяльності Профспілки.

Забезпечувати за рахунок роботодавця Профспілки для здійснення ними статутної діяльності, розміщення та роботи керівних органів Профспілки, проведення зборів працівників:

офісними приміщеннями, облаштованими меблями, комп'ютерною та оргтехнікою, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною, транспортом, послугами зв'язку (міським, міжміським, відеозв'язком), електронною поштою, комп'ютерною мережею Сторони роботодавця, ІС «Управління документами», правовою системою «Ліга:Закон», мережею Інтернет.

6.1.2. Забезпечувати здійснення роботодавцем (бухгалтерією) за заявами працівників щомісячне утримання членських профспілкових внесків з їх заробітної плати, і перерахування утриманих коштів на банківські рахунки профспілки протягом трьох банківських днів після виплати заробітної плати.

6.1.3. Для працівників, які є членами Профспілки, зміни умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності проводити з урахуванням особливостей, визначеними чинним законодавством.

6.1.4. Не допускати звільнення членів виборного органу Профспілки Сторони роботодавця, його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) за відсутності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також виборного органу профспілки вищого рівня.

Забезпечувати виконання положень частини четвертої статті 41 Закону «Про профспілки» щодо працівників, які обиралися до складу виборного органу Профспілки Сторони роботодавця.

6.1.5. Забезпечувати надання членам Профспілки, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, вільного від роботи часу (із збереженням середньої заробітної плати) для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі та засіданнях Профспілки (не менше ніж дві години на тиждень).

6.1.6. Забезпечувати надання додаткової відпустки тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання працівникам, Профспілки Сторони роботодавця.

6.1.7. Забезпечувати надання роботодавцем на вимогу представників Профспілки відповідних документів, відомостей та пояснень щодо умов праці, виконання колективних договорів і угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників, у тому числі розрахунків з оплати праці та загальнообов'язкового державного соціального страхування, документів про використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.

6.1.8. Забезпечувати доступ представників Профспілки до суб'єктів Сторони роботодавців.

6.1.9. Забезпечувати погодження з Профспілкою усіх розпорядчих документів Сторони роботодавця що стосуються питань режиму роботи, умов,

охорони, оплати праці, застосування до працівників заходів заохочення, дисциплінарних стягнень та звільнення, тендерного законодавства та внесення змін і доповнень до них.

6.1.10. Забезпечувати здійснення Стороною роботодавця відрахувань коштів Профспілки на культурно- масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, встановлених статтею 44 Закону «Про профспілки».

Стороною роботодавця щорічно передбачати видатки на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи Профспілки Сторони роботодавця.

Здійснювати разом з Профспілкою постійний моніторинг дотримання вимог статті 44 Закону «Про профспілки» стосовно відрахування роботодавцями коштів Профспілки на культурно- масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором, але не менш ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці.

6.1.11. Не перешкоджати розміщенню Профспілкою власної інформації у приміщеннях і на території Сторони роботодавця, в доступних для працівників місцях.

6.1.12. Надавати на вимогу Профспілки відомостей про юридичну особу, ідентичних інформації, яку юридична особа щороку подає державному реєстратору.

6.1.13. Сприяти укладенню колективних договорів Стороною роботодавця.

Для забезпечення ведення соціального діалогу включати голову Профспілки до персонального складу Колегії Сторони роботодавця.

6.1.14. З метою підвищення правової підготовки представників Сторін та ефективного контролю за виконанням положень Угоди, колективних договорів забезпечувати для представників Сторін щорічне проведення навчання терміном до 5 днів із збереженням заробітної плати за місцем основної роботи.

7. Прикінцеві положення

7.1. Контроль за виконанням Угоди здійснюється Сторонами.

7.2. Сторони зобов'язуються:

7.2.1. Своєчасно вносити до Угоди зміни та доповнення.

7.2.2. Ознайомлювати всіх працівників з даною Угодою.

7.2.3. Інформувати не рідше, ніж один раз у півріччя, один одного про виконання зобов'язань за Угодою. Інформація про стан виконання положень Угоди повинна бути доступною для всіх працівників.

7.2.4. Проводити аналіз причин та умов припинення членства у Профспілці у випадках, коли кількість осіб, які припинили членство з причин, не пов'язаних зі звільненням, перевищує 10 відсотків.

7.3. Представники Сторін, з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання передбачені Угодою, притягаються до відповідальності у порядку, встановленому законодавством України.

7.4. Угода укладена у двох примірниках, по одному з яких зберігається у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Пронумеровано, пронумеровано
Сімнадцять сторінок

Голова первинної професійкової
організації працівників Головного
управління ДПС у Луганській області



ТКАЧОВ