

## **РЕГИОНАЛЬНА УГОДА**

**між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями  
Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців  
на 2009-2010 роки**

## Загальні положення

Регіональна угода укладена на тристоронній основі між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області, Донецькою обласною організацією роботодавців (далі – Сторони) з метою створення на основі принципів соціального партнерства умов ефективного розвитку економіки, гідної праці і відпочинку працівників, підвищення якості рівня життя населення області.

Сторони визнають угоду як нормативний акт соціального діалогу, який визначає узгоджені норми діяльності Сторін щодо соціально-економічного розвитку регіону, вдосконалення соціально-трудових відносин для забезпечення продуктивної зайнятості, справедливої оцінки і оплати праці, охорони праці, соціального захисту і реалізації соціальних прав і гарантій працюючих і всього населення регіону.

Положення Угоди розповсюджуються на підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, суб'єкти підприємницької діяльності. Її норми і положення є обов'язковими для виконання на території Донецької області і діють безпосередньо або шляхом внесення до обласних галузевих, територіальних угод і колективних договорів. Сторони зобов'язуються надавати колективам, що розвивають принципи соціального діалогу, всебічне сприяння.

Регіональна угода враховує норми і положення Генеральної угоди як мінімальні і включає положення, що перевищують ці норми з урахуванням особливостей регіону, необхідності міжгалузевої координації основних соціальних гарантій.

Основними критеріями діяльності Сторін Угоди є:

- зростання продуктивності праці, обсягів виробництва, зниження частки збиткових підприємств, створення умов для розвитку виробництва та підприємництва;
- зростання заробітної плати і її легалізація;
- забезпечення соціально-трудових і економічних прав та інтересів громадян, зміцнення соціальної сфери;
- підвищення рівня життя населення Донецької області.

Зафіксовані в Угоді суми бюджетних коштів, які спрямовуються на реалізацію намічених заходів, включаються в проекти відповідно обласного, міських і районних бюджетів на 2009, 2010 роки і вносяться на затвердження сесіями відповідних рад.

З метою забезпечення реалізації Угоди, подальшого розвитку соціального партнерства Сторони на основі взаємних консультацій видають документи, ухвалюють необхідні рішення, формують пропозиції в адресу

центральної виконавчої влади України, органів виконавчої влади і місцевого самоврядування Донецької області і добиваються їх реалізації.

Угода вступає в силу з дня її підписання і діє до укладання нової. В період дії Угоди Сторони можуть по взаємній домовленості вносити до неї зміни і доповнення.

При здійсненні структурної перебудови економіки регіону, реорганізації Сторін, які підписали Угоду, повноваження і обов'язки по виконанню норм Угоди переходять до правонаступника.

Сторони інформують населення регіону через газети «Позиція», «Жизнь» та інші засоби масової інформації про виконання норм, положень і зобов'язань Угоди.

## **РОЗДІЛ І.**

### **СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО ВИРОБНИЦТВА. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.**

#### **1. У сфері вітчизняного виробництва**

##### **Сторони домовилися:**

1.1. Пріоритетними напрямками регіональної економічної політики вважати: підвищення конкурентоспроможності регіону, поліпшення якості життя населення за рахунок структурних змін в економіці.

1.2. Сприяти стабільному розвитку реального сектору економіки: нарощуванню обсягів виробництва, підвищенню продуктивності праці, поліпшенню фінансових показників роботи підприємств регіону.

1.3. Забезпечити за участю соціальних партнерів розробку і реалізацію заходів програм економічного і соціального розвитку Донецької області на 2009 – 2010 роки.

1.4. Сприяти активізації підприємницької діяльності, розвитку конкуренції, забезпеченню прав і можливостей всіх суб'єктів економічної діяльності.

Внести до Кабінету Міністрів України і Верховної Ради України пропозиції по удосконаленню чинного законодавства, регулюючого підприємницьку діяльність.

Сприяти ширшому застосуванню інноваційних технологій в усіх галузях економіки області.

1.5. Розглядати спільно питання адаптації і попередження можливих негативних соціально-економічних наслідків вступу України до СОТ на

засіданні обласної тристоронньої соціально-економічної ради не рідше одного разу на рік.

1.6. Сприяти протягом дії Угоди впровадженню суб'єктами господарювання міжнародного стандарту «Соціальна відповідальність 8000».

1.7. Брати участь в удосконаленні законодавчої і нормативно-правової бази, що стосується соціально-економічного розвитку регіону.

1.8. З метою запобігання виникненню трудових спорів, дотримання прав працівників вносити пропозиції відповідним органам про недоцільність призначення арбітражними керуючими осіб, які проживають в інших областях України.

1.9. Сприяти залученню представників від представницького органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до участі в процесах приватизації і реструктуризації підприємств, зокрема до роботи:

- комісій з приватизації, реорганізації, санації і ліквідації суб'єктів господарювання;

- комісій із списання і відчуження майна державних підприємств і акціонерних товариств з часткою державного майна 50 і більше відсотків;

- комісій з передачі об'єктів державної власності в комунальну.

### **Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:**

1.10. Проводити політику, спрямовану на:

- підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств шляхом створення високотехнологічних робочих місць і умов для продуктивної роботи працівників;

- застосування сприятливого інвестиційного і податкового режиму для підприємств, які створюють сучасні робочі місця;

- проведення роботи по ліквідації збитковості підприємств з метою відновлення їх платоспроможності, запобігання банкрутству.

Вимагати від керівників державних, комунальних, а також підприємств з державною часткою власності розробки програм соціально-економічного розвитку підприємств, які повинні бути складовою частиною контрактів з керівниками цих підприємств.

1.11. З метою запобігання ліквідації підприємств Спілки організацій інвалідів України, УТОГ, УТОС, забезпечення зайнятості працівників зазначеної категорії надавати перевагу вказаним підприємствам при формуванні державного замовлення на продукцію і проведення тендерних

торгів по закупівлі товарів, робіт і послуг; спільно з роботодавцями надавати благодійну допомогу цим підприємствам.

Сприяти розвитку шефських відносин між промисловими підприємствами і підприємствами УТОГ, УТОС зокрема відносин на взаємовигідних договірних економічних засадах.

1.12. З метою популяризації вітчизняних товарів, збільшення обсягів їх реалізації на споживчому ринку області сприяти встановленню пільг місцевому товаровиробникові по рекламі продукції.

1.13. З метою створення сприятливих умов для розвитку малого підприємництва рекомендувати органам місцевого самоврядування проводити дослідження стану розвитку малого і середнього підприємництва в соціальному, економічному, галузевому, територіальному розрізах, рівня захисту соціально-економічних прав працівників і на основі цього:

- розглянути можливості фінансового забезпечення заходів місцевих програм розвитку малого підприємництва, надання фінансовій допомоги під бізнес-плани за умови відповідних гарантій її ефективного використання;

- звільнити від сплати місцевих податків і зборів знов створені малі підприємства і фізичні (юридичні) особи з числа колишніх безробітних на перших 1-2 року діяльності або ввести для них на цей період пільгові ставки по вказаних платежах;

- сприяти розвитку інфраструктури підтримки підприємництва (бізнес-центри, бізнес-інкубатори, тощо);

- сприяти в отриманні підприємствами кримінально-виправної системи замовлень на постачання продукції від підприємств вугільної, металургійної та інших галузей з метою забезпечення роботою засуджених і ефективного використання виробничих потужностей;

- забезпечити пріоритетне право суб'єктів малого підприємництва використовувати виробничі площі, що звільнюються, та устаткування підприємств області;

- удосконалювати систему інвестиційної підтримки малого підприємництва.

1.14. Внести до Кабінету Міністрів України і Верховної Ради України пропозиції по удосконаленню чинного законодавства, яке регулює малий і середній бізнес в Україні, передбачивши чіткі гарантії створення і діяльності підприємств, механізми захисту економічних, правових, соціальних і трудових прав підприємців і найманих працівників в усьому правовому полі.

1.15. Здійснювати активні заходи по реалізації державної політики у сфері дозвільної системи і проводити роботу з метою налагодження ефективної діяльності дозвільних центрів в містах і районах області.

1.16. Для поліпшення якості обслуговування пасажирів, зокрема пільгової категорії, а також забезпечення зайнятості працівників базових автотранспортних підприємств рекомендувати органам виконавчої влади (місцевого самоврядування) проводити спільно з представниками Донецької обласної організації профспілки працівників автомобільного транспорту дослідження маршрутної мережі міста (району) і визначити необхідну кількість транспорту для перевезення пасажирів.

1.17. Не допускати реорганізації базових галузей економіки регіону і закриття підприємств без узгодження з галузевими профспілками всіх питань, пов'язаних з соціальним захистом працівників підприємств і населення.

1.18. З метою своєчасного захисту соціальних прав і інтересів працівників:

– Донецькому обласному управлінню з питань банкрутства за окремими запитами інформувати Донецьку облпрофраду і обласну організацію роботодавців про підприємства, які перебувають у різних стадіях банкрутства;

– регіональному відділенню Фонду держмайна України щокварталу надавати Донецькій обласній раді профспілок інформацію про об'єкти соціальної інфраструктури підприємств області, які включаються в плани приватизації або передачі в комунальну власність.

1.19. Забезпечити в межах повноважень здійснення контролю за діяльністю керуючих санацією в частині виконання умов колективних договорів, трудового законодавства, положень Генеральної, галузевих, Регіональної угод, а також виконання заходів щодо підвищення тарифних ставок і посадових окладів працівників відповідно до норм законодавства.

1.20. Приватизацію державних цілісних майнових комплексів і передачу їх в оренду здійснювати за участю профспілок згідно чинного законодавства.

1.21. Передачу в комунальну власність об'єктів соціальної інфраструктури, споруджених за рахунок власних засобів підприємств, погоджувати з трудовими колективами цих підприємств.

При їх приватизації або відчуженні не допускати перепрофілювання або скорочення штату працівників.

1.22. З метою підвищення якості громадської експертизи знайомити обласну раду профспілок і обласну організацію роботодавців з проектами регуляторних актів, які видаються облдержадміністрацією.

1.23. Сприяти оптимізації та розвитку в області мережі медичних установ, оздоровчих центрів, шкіл, дошкільних, позашкільних установ, установ культури і мистецтва, виходячи із загальнодержавних соціальних

нормативів (стандартів) забезпеченості потреб населення в послугах. Не допускати їх ліквідації, приєднання, приватизації, якщо це призводить до зниження рівня і якості послуг, а також до скорочення працівників.

Не здійснювати переводу дитячих шкіл естетичного виховання на повний госпрозрахунок.

У разі виникнення таких питань розглядати їх за участю обкомів профспілок працівників культури, освіти і науки, охорони здоров'я.

1.24. Внести пропозиції Міністерству освіти і науки України щодо збільшення обсягу і поліпшення якості викладання трудового права в усіх учбових закладах, в тому числі з питань оплати і охорони праці, основ взаємовідносин роботодавця та найманих працівників.

1.25. Рекомендувати органам місцевого самоврядування передбачати в місцевих бюджетах щорічне виділення коштів на будівництво (придбання) муніципального житла.

### **Зобов'язання обласної організації роботодавців:**

1.26. Брати участь в розробці і реалізації програм соціально-економічного і технічного розвитку регіону шляхом:

- технічного переоснащення, модернізації, впровадження нових технологій;
- активізації інноваційних процесів;
- залучення інвестицій, використання всіх джерел інвестиційних ресурсів;
- дотримання державних стандартів, технічних вимог в процесі виробництва продукції;
- підвищення ефективності виробництва і продуктивності праці;
- освоєння виробництва конкурентоздатної продукції або зміни профілю виробництва;
- забезпечення соціального розвитку трудових колективів.

1.27. Розробляти програми стабілізації і розвитку виробництва на підприємствах, передбачати в них заходи щодо зниження збитковості і підвищення конкурентоспроможності, а також соціального розвитку, забезпечити їх реалізацію.

1.28. Забезпечити на підприємствах всіх форм власності:

- дотримання норм чинного законодавства, що стосуються господарської діяльності, виконання зобов'язань перед бюджетом і державними позабюджетними фондами;

– виконання законодавства щодо прав працівників та їх представників, в особі профспілок, на участь в управлінні підприємствами. Рекомендувати визначити в установчих документах і колективних договорах конкретні форми участі представників працівників в прийнятті рішень, які безпосередньо стосуються соціально-економічних прав і інтересів працівників;

– розвиток колективно-договірних і трудових відносин, укладання і реалізацію колективних договорів на підприємствах всіх форм власності;

– проведення спільного з профспілками навчання трудящих по підвищенню рівня правових, економічних знань і соціальних гарантій;

– розвиток науково-технічного прогресу, відновлення на підприємствах раціоналізаторського і винахідницького руху, надання всебічної підтримки працівникам, які схильні до технічної творчості, раціоналізації та винахідництва.

1.29. Обов'язково і своєчасно інформувати профспілки, колективи підприємств про намічену приватизацію або проведення реорганізації підприємств.

1.30. При проведенні реорганізації основних галузей економіки, закритті підприємств забезпечити виконання заходів щодо соціального захисту працівників підприємств, а також норм і положень галузевих угод, що діють на них, а також колективних договорів.

1.31. Приймати заходи по фінансовому оздоровленню підприємств-боржників. Інформувати профкоми, як представників трудових колективів, про прийняті заходи, зміст і виконання затверджених господарським судом планів санації і мирових угод, перспективах відновлення платоспроможності підприємств.

Для своєчасного захисту інтересів працівників підприємств-боржників надавати представникам профспілкової сторони необхідні матеріали, які стосуються питань банкрутства.

1.32. У випадках ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємств, які стали причиною скорочення чисельності профспілкових організацій і вивільнення у зв'язку з цим профспілкових працівників, передбачити в колективних договорах можливість виплати їм вихідної допомоги за рахунок коштів підприємств.

1.33. У випадках відновлення виробничої діяльності підприємств або їх структурних підрозділів проводити консультації з відповідним галузевим комітетом профспілок щодо умов прийняття на роботу, оплати, охорони праці, гарантій діяльності профспілкової організації, які застосовуватимуться на цих підприємствах.



### **Зобов'язання профспілкових об'єднань:**

1.34. Включити в програму навчання профспілкових кадрів і активу тематику основ ринкових відносин, форм та методів зайнятості, спільно з роботодавцями організувати навчання за цією тематикою членів профспілок на підприємствах, в організаціях.

Забезпечити спільно з відділенням Фонду державного майна в Донецькій області навчання по спеціальних програмах Фонду профспілкових представників з метою забезпечення їх кваліфікованої участі в роботі органів управління підприємством.

1.35. Сприяти розвитку активності працівників, спрямованої на підвищення виробничої дисципліни, продуктивності праці, зниженню матеріало- та енергомісткості, раціональному використанню всіх ресурсів.

1.36. Проводити роботу по залученню працівників до управління виробництвом, вирішення проблем підвищення його ефективності, продуктивності праці, якості продукції, зниження її собівартості.

З цією метою активно використовувати заходи морального заохочення, клопотати перед роботодавцями про їх матеріальне заохочення.

1.37. Надавати допомогу роботодавцям в організації трудового суперництва, оглядів-конкурсів кращих працівників по професіях, економії і ощадливості, розвитку раціоналізаторського і винахідницького руху.

1.38. Забезпечити ініціювання укладення колективних договорів на підприємствах всіх форм власності. Враховувати в ході переговорів і укладенні колективних договорів:

- умови підвищення конкурентоспроможності підприємств;
- забезпечення дотримання прав і інтересів всіх працівників, зокрема працівників-акціонерів, посилення захисту їх інтересів, переважного права працівників на отримання акцій підприємств;
- реалізацію прав найманих працівників та профспілкових органів, як їх представників, щодо участі в управлінні виробництвом шляхом роботи у зборах акціонерів, зборах засновників, наглядових радах, інших органах управління.

Інформувати Територіальну державну інспекцію праці у Донецькій області про ухилення від укладення колективних договорів або не виконання умов колективних договорів згідно ст. 20 Закону України «Про колективні договори та угоди» для складення протоколів про адміністративне правопорушення за ст. 41<sup>1</sup> та ст. 41<sup>2</sup> КУпАП.

1.39. Здійснювати контроль за дотриманням роботодавцями чинного законодавства у сфері соціально-економічних відносин відповідно до повноважень, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», а також за своєчасною розробкою і виконанням

заходів щодо соціального захисту працівників у випадках наміченої ліквідації підприємств, установ, організацій.

1.40. Брати участь в розробці і здійсненні заходів, спрямованих на вихід підприємств з кризової ситуації, запобігання банкрутству, здійснювати контроль за їх виконанням.

1.41. Надавати практичну допомогу підприємствам у формуванні, організації виконання розділу колективного договору про права і гарантії працівників у випадках ліквідації, реорганізації, банкрутства підприємств.

1.42. Заздалегідь інформувати роботодавців про заходи профспілок, які можуть вплинути на виробництво.

## **2. У сфері зайнятості**

### **Сторони домовилися:**

1.43. Використовувати всі можливості по збалансуванню попиту і пропозиції робочої сили на підприємствах та організаціях регіону, її професійної спрямованості і рівня кваліфікації, забезпеченню гідної, вільно обраної зайнятості всього працездатного населення, розглядаючи це як основний чинник життєдіяльності людей.

1.44. Сприяти консолідації зусиль всіх гілок виконавчої влади, об'єднань роботодавців і профспілок для виконання завдань Програми зайнятості населення Донецької області, а також програм зайнятості міст і районів області.

1.45. Забезпечити в 2009 році зниження в області рівня безробіття до 5,4 відс. (за методологією МОП) та середньої тривалості незайнятості на повному ринку праці.

1.46. З метою задоволення потреби підприємств у висококваліфікованих кадрах вживати дієві заходи щодо подолання існуючого дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили.

1.47. Посилити контроль та відповідальність всіх Сторін Угоди за дотриманням чинного законодавства в частині заборони при прийомі на роботу і дискримінації за ознаками віку, полу, соціального становища, а також стосовно ВІЛ/СНІД-інфікованих працівників.

1.48. Сприяти ефективному використанню коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, які спрямовуються на реалізацію основних напрямків Програми зайнятості.

1.49. Внести пропозиції Міністерству вугільної промисловості України щодо передбачення в соціальному розділі проектів ліквідації

підприємств вугільної промисловості коштів на оздоровлення та інші заходи соціальної спрямованості для дітей працівників ліквідованих шахт.

1.50. Сприяти забезпеченню першим робочим місцем випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів.

1.51. Вживати заходи по виявленню і запобіганню нелегального найму працівників.

1.52. Вживати заходи щодо недопущення необґрунтованого масового вивільнення працівників.

1.53. З метою підвищення престижу масових професій та сприяння підвищенню кваліфікації працівників сприяти проведенню міських і районних конкурсів професійної майстерності.

1.54. Забезпечити реалізацію гарантій зайнятості для громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці і вимагають соціального захисту, а саме: інвалідів, жінок, молоді. Визначити зазначені категорії населення (за винятком інвалідів) пріоритетними при працевлаштуванні за рахунок надання дотацій роботодавцям з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. При цьому взаємодіяти з громадськими об'єднаннями і організаціями, що представляють інтереси вказаних категорій населення.

#### **Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:**

1.55. Не допускати зниження сумарної чисельності зайнятих в усіх сферах економічної діяльності.

1.56. Забезпечити виконання обласної, міських, районних програм зайнятості населення та заходів щодо соціального захисту різних верств населення від безробіття.

Забезпечити виконання заходів щодо сприяння зайнятості особам, в сім'ї яких два і більше члена не працюють.

1.57. Підвищувати конкурентоспроможність незайнятого населення на ринку праці, в першу чергу молоді, шляхом удосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з професій, які користуються попитом на ринку праці, в наступних напрямках:

– розвиток матеріально-технічного та методичного забезпечення системи професійного навчання;

– створення умов для надання виробничої бази для проходження учнями ПТУ та студентами Вузів виробничої практики;

– впровадження прогресивних технологій навчання, зокрема модульних технологій, індивідуальних програм, навчання по заявках роботодавців.

1.58. Вивчати стан ринку праці в регіоні та забезпечити виконання рішень обласного координаційного комітету сприяння зайнятості населення щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості.

1.59. Визначити райони пріоритетного розвитку зайнятості населення в області, розробити заходи щодо стимулювання зростання рівня зайнятості та створення робочих місць через систему пільгового оподаткування і кредитування в таких районах.

1.60. З метою підвищення престижу робочих професій та орієнтації молоді на отримання професій, які мають попит на ринку праці, продовжити позитивну практику проведення ярмарків вакансій, ярмарків професій, Днів центрів зайнятості, презентацій робочих професій в кожному місті та районі Донецької області.

1.61. Вважати одним з обов'язкових умов при затвердженні інвестиційних проектів реконструкції промислових та господарських об'єктів, створення і збереження робочих місць.

1.62. Визначати одним з обов'язкових умов укладення договорів купівлі-продажу об'єктів приватизації збереження і створення робочих місць, а також забезпечення соціальних гарантій працівникам.

1.63. Продовжити роботу щодо створення в містах і районах цільових Фондів фінансування громадських робіт для безробітних, молоді, що працює у вільний від навчання час та в період канікул, із залученням коштів місцевих бюджетів, роботодавців, спонсорів.

1.64. Забезпечити організацію громадських робіт в 2009 році не менше ніж для 35,0 тис. безробітних громадян за направленнями служби зайнятості з урахуванням фінансових можливостей Фонду загальнообов'язкового соціального страхування України на випадок безробіття.

1.65. Здійснювати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних під наявні та нові робочі місця на підприємствах, установах і організаціях відповідно до потреб ринку праці, зокрема із залученням системи професійно-технічної освіти.

1.66. З метою соціально-трудової і професійної реабілітації на отримання професії, перекваліфікацію інвалідів та інші роботи за рахунок засобів Фонду соціального захисту інвалідів профінансувати 10,0 тис. грн., для здобуття вищої освіти – 470,0 тис. грн.

1.67. Інформувати профспілкову сторону та сторону роботодавців:

– про стан ринку праці в цілому по області (щомісячно);

– про виконання обласної програми зайнятості, зокрема щодо рівня безробіття (щокварталу);

– про створення і ліквідацію робочих місць (щокварталу).

1.68. Продовжити роботу по створенню молодіжних центрів праці для сприяння тимчасовому працевлаштуванню молоді у вільний від навчання час та в період канікул.

1.69. З метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств шляхом створення високотехнологічних робочих місць та умов для продуктивної праці працівників, при проведенні конкурсів з продажу пакетів акцій ВАТ у фіксовані умови включити:

– освоєння нових та підвищення якості наявних видів продукції (послуг);

– впровадження прогресивних технологій, механізації і автоматизації виробництва;

– удосконалення виробництва, організації праці;

– збереження і створення нових робочих місць;

– створення безпечних умов праці, які мінімізують випадки виробничого травматизму;

– працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями, створення належних умов праці для таких осіб з урахуванням їх особистих потреб, відповідного устаткування і забезпечення до них доступу вказаним особам.

Сприяє залученню до складу конкурсних комісій представників від представницького органу трудового колективу – виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншого уповноваженого ним органу.

### **Зобов'язання обласної організації роботодавців:**

1.70. Забезпечити модернізацію застарілих та створення нових високопродуктивних робочих місць на підприємствах області, враховуючи фінансові можливості підприємств.

1.71. Розширити сферу застосування праці шляхом збереження діючих продуктивних робочих місць і створення в регіоні в 2009 році не менше ніж 105 тисяч нових робочих місць за рахунок всіх джерел фінансування.

1.72. Здійснювати заходи щодо забезпечення переважного права на працевлаштування працівників містоутворюючих підприємств, які припинили діяльність, на робочі місця нових підприємств, що створюються на базі (майні) старих.

1.73. Створювати на підприємствах, відповідно до норм колективних договорів, резерви коштів для вирішення проблем зайнятості працівників у разі наміченого вивільнення у зв'язку зі скороченням чисельності.

1.74. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, які можуть привести до скорочення чисельності працівників, приймаються після попередніх консультацій з профспілковими органами не пізніше, ніж за три місяці до намічених дій з їх економічним обґрунтуванням, а також з наміченими заходами щодо забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються.

1.75. Через колективні договори забезпечити:

– надання працівникам, які отримали повідомлення про вивільнення, робочого часу конкретної тривалості із збереженням середнього заробітку для пошуку нової роботи;

– збереження права працівника на отримання вихідної допомоги у випадку, якщо він знайшов роботу самостійно до закінчення 2-х місячного строку попередження про звільнення.

1.76. У випадках планового вивільнення на підприємствах більше 5 відс. працівників погоджувати це питання з обласним галузевим комітетом (радою, теркомом) профспілок.

### **Зобов'язання профспілкових об'єднань:**

1.77. Брати участь в розробці та реалізації обласних, міських і районних програм зайнятості населення та контролювати їх виконання.

1.78. Активно використовувати можливості системи інформування, профспілкового друку для розміщення інформації про стан ринку праці і безробіття, про можливості працевлаштування та професійного навчання.

1.79. Ініціювати включення в колективні договори заходів щодо створення нових робочих місць, обсягів професійного навчання працівників і загальних витрат коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва.

1.80. Забезпечити безкоштовну юридичну та консультативну допомогу з питань гарантій зайнятості; проводити в трудових колективах підприємств, установ і організацій навчання членів профспілок з питань застосування чинного законодавства щодо їх прав і гарантій. Своєчасно доводити до уваги профкомів нормативно-правові документи з питань зайнятості, а також інформацію про стан ринку праці.

**РОЗДІЛ II.****У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ І ПІДВИЩЕННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ.****Сторони домовилися:**

2.1. Спільними зусиллями здійснювати необхідні заходи щодо своєчасної і в повному обсягу виплати заробітної плати та недопущенню виникнення заборгованості з неї.

2.2. Вжити реальні заходи щодо ліквідації заборгованості із заробітної плати, яка виникла на підприємствах і в організаціях області, зокрема на підприємствах, що перебувають в процедурі банкрутства та економічно неактивних підприємствах.

2.3. Продовжити роботу по відновленню тарифної системи, як основи формування міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті різних кваліфікаційних груп працівників. При цьому:

– забезпечити встановлення місячних тарифних ставок (окладів) некваліфікованих працівників не нижче за розмір прожиткового мінімуму на працездатну особу, встановленого законодавством України;

– забезпечити для кваліфікованих працівників – встановлення тарифної ставки робочого першого розряду в розмірі не нижче 120 відс. прожиткового мінімуму на працездатну особу, встановленого законодавством України;

– застосовувати при використанні вищевказаних норм регіональний коефіцієнт у розмірі 1,15, який враховує перевищення прожиткового мінімуму в Донецькій області над встановленим законодавством.

Забезпечити встановлення розміру посадового окладу техника (без категорії) не нижче рівня місячної ставки кваліфікованого робочого третього розряду.

Корегувати тарифні ставки і посадові оклади на коефіцієнт зростання прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Забезпечити для керівників, професіоналів, фахівців встановлення розмірів посадових окладів відповідно до міжпосадових співвідношень (Додаток 2 до Угоди).

Не допускати в області виплати заробітної плати нижче граничного розміру доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги.

Оплата праці працівників бюджетної сфери здійснюється згідно чинного законодавства.

2.4. Вживати заходи щодо недопущення зниження рівня середньої заробітної плати в 2009 році не менш, досягнутої у 2008 році та забезпечити її збільшення на рівень інфляції (індексу споживчих цін).

2.5. Рекомендувати підприємствам і організаціям вносити до колективних договорів норми, які стосуються:

- порядку та умов формування фондів оплати праці;
- поетапного зростання тарифної частини заробітку (основної заробітної плати) в загальному розмірі нарахованої заробітної плати до 65-75 відс.;
- поступового зростання частини витрат на оплату праці у витратах на виробництво продукції (надання послуг, виконання робіт) з доведенням її рівня не менш, ніж до 30-40 відс.;
- усунення диспропорцій в оплаті праці робочих та управлінців.

2.6. В кожному випадку виявлення порушень законодавства, зокрема про забезпечення рівної оплати за однакову працю жінок і чоловіків, приймати вичерпні заходи по їх усуненню згідно вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків».

2.7. Висвітлювати в засобах масової інформації органів виконавчої влади (місцевого самоврядування), організацій роботодавців і профспілок факти порушень законодавства про оплату праці, в тому числі які виявлені за результатами спільних перевірок Територіальної державної інспекції праці в Донецькій області та правової інспекції профспілок із зазначенням керівників підприємств.

2.8. Щокварталу здійснювати обмін інформацією між Сторонами Регіональної угоди:

- про кількість переданих до суду матеріалів щодо притягнення до відповідальності керівників за недотримання гарантій з оплаті праці, а також про результати їх розгляду;
- про результати перевірок з питань дотримання законодавства про оплату праці на підприємствах області, а також про кількість приписів Територіальної державної інспекції праці в Донецькій області щодо порушень законодавства про працю, в тому числі виконаних, та заходах впливу на керівників, що не виконали вимог приписів.

### **Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:**

2.9. Заслуховувати звіти керівників підприємств всіх форм власності про причини виникнення заборгованості із заробітної плати та прийнятих заходах по її ліквідації, надавати пропозиції по притягненню до



відповідальності керівників, які порушують права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

2.10. Рекомендувати міським радам міст обласного значення та районним радам передбачити у відповідних місцевих бюджетах на 2009 рік коштів:

– для погашення заборгованості минулих років по заробітній платі працівникам підприємств житлово-комунального господарства, зокрема прийнятим від підприємств вугільної промисловості в комунальну власність з боргами по заробітній платі, а також підприємств вказаної галузі, які не здійснюють господарську діяльність; надалі приймати в комунальну власність від міністерств і відомств об'єкти житлово-комунального господарства без боргів по заробітній платі;

– на фінансову підтримку підприємств міського транспорту у зв'язку з недостатністю коштів субвенції з державного бюджету на надання компенсації за пільговий проїзд окремих категорій громадян.

2.11. Підвищення рівня оплати праці здійснювати з урахуванням міжпосадових та міжкваліфікаційних співвідношень, зокрема для керівників, які працюють за контрактом.

2.12. Вважати одним з обов'язкових умов затвердження інвестиційних проектів реконструкції промислових і господарських об'єктів встановлення на таких виробництвах рівня заробітної плати не нижче прогнозного середньообласного по промисловості при використанні внутрішніх інвестицій та 70-75 відс. рівня середньої заробітної плати на аналогічному закордонному виробництві – при іноземних інвестиціях.

2.13. Рекомендувати органам місцевого самоврядування при формуванні фонду оплати праці лікувально-профілактичних установ передбачити щорічні виплати в розмірі не більше одного посадового окладу працівникам охорони здоров'я на їх оздоровлення відповідно до п. 5.11 спільного наказу Міністерства охорони здоров'я і Міністерства праці та соціальної політики України від 05.10.2005 №308/519.

2.14. Відповідно до Бюджетного Кодексу передбачити у відповідних бюджетах кошти:

– на встановлення працівникам музеїв, творчим працівникам театрів державної і комунальної власності доплат за вислугу років, грошової винагороди за сумлінну роботу та зразкове виконання трудових обов'язків, матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань, передбачених ст. 28 Закону України «Про музеї та музейну справу», ст. 21 Закону України «Про театри і театральну справу»;

– на виплату надбавок за стаж наукової роботи відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.2004 № 494 працівникам, які

пройшли атестацію згідно Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»;

– на встановлення працівникам бібліотек доплат за вислугу років згідно ст. 30 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу»;

– на виплату матеріальної допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу працівникам бібліотек і клубних установ;

– на фінансування виплат, передбачених абз. 9, 10, 11 ч. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту».

У відповідних бюджетах кошти на вказані виплати обов'язкового характеру передбачити в повному обсягу, стимулюючого характеру – в рамках наявного фінансового ресурсу.

2.15. З метою виконання рішення обласної ради від 14.09.2007 № 5/11-283 «Про підходи, принципи та пріоритетні напрями соціально-економічного розвитку Донецької області на 2008 рік» щомісячно проводити розрахунок регіонального фактичного прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Щомісячно інформувати профспілкову сторону та сторону роботодавців про вказану величину.

2.16. Органам Пенсійного Фонду України при організації перевірок платників, які порушують законодавство про оплату праці, в обов'язковому порядку доводити до відома соціальних партнерів терміни їх проведення, залучати соціальних партнерів до розгляду узагальнених результатів перевірок.

Органам Пенсійного Фонду України на підставі даних звітності платників страхових внесків постійно інформувати соціальних партнерів про підприємства, установи, організації, які несвоєчасно розраховуються з Фондом і виплачують заробітну плату в рамках мінімальної заробітної плати або менш встановленого мінімального розміру.

З метою інформування про порушення власниками прав найманих працівників з пенсійного страхування проводити спільні зустрічі соціальних партнерів та органів Пенсійного Фонду в трудових колективах.

Запровадити практику заслуховування на спільних нарадах соціальних партнерів та органів Пенсійного Фонду звітів керівників і власників підприємств, які не дотримуються чинного законодавства з оплати праці та допускають зростання заборгованості по платежах до Пенсійного Фонду, з розробкою конкретних рекомендацій по виявленню ситуації.

З метою формування громадської думки щодо соціальних прав і гарантій найманих працівників з пенсійного страхування запровадити практику спільних публічних виступів в засобах масової інформації.

### **Зобов'язання обласної організації роботодавців:**

2.17. Забезпечити через колективні договори на підприємствах всіх форм власності виконання вимог:

- ст. 97 КЗпП України про першочерговість виплати заробітної плати;
- ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці» щодо виплати заробітної плати не менше двох разів на місяць зі встановленням конкретних термінів виплати в колективних договорах;
- ст. ст. 33, 34 Закону України «Про оплату праці» щодо здійснення індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією та її компенсації за затримку виплати.

2.18. Привести розміри діючих тарифних ставок, окладів у відповідність з вимогами законодавства про працю України, вимогами Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці», нормами Генеральної, галузевих і Регіональної угод, зокрема тих, що стосуються встановлення та дотримання міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень в оплаті праці різних кваліфікаційних груп працівників. Підприємства, які не перебувають у сфері дії галузевої угоди, при формуванні тарифної системи оплати праці (тарифних ставок, тарифних сіток, окладів і схем посадових окладів) керуються додатками № 1, № 2 до цієї Угоди.

2.19. У випадках відмінностей між нормами в оплаті праці, які встановлені Регіональною і галузевими угодами, застосовувати вищі норми.

2.20. Встановити перелік видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, посадових окладів працівників, які мають міжгалузевий характер, для включення в колективні договори, відповідно до додатку № 3.

2.21. Рекомендувати роботодавцям в період укладення колективних договорів визначати конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

Постійно здійснювати моніторинг у сфері нормування праці, забезпечувати розробку, перегляд, доповнення і затвердження норм праці у відповідності із сучасним рівнем техніки, технології виробництва та праці, а також узагальнювати і поширювати передовий досвід в цьому напрямку.

2.22. Забезпечити умови для здійснення на підприємствах області профспілками громадського контролю за дотриманням законодавства про працю (відповідно до Законів України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців»).

### **Зобов'язання профспілкових об'єднань:**

2.23. Забезпечити контроль за своєчасною і в повному обсязі виплатою заробітної плати та соціальних виплат на підприємствах області, ініціювати притягнення до відповідальності роботодавців, які допустили порушення норм з виплати заробітної плати працівникам, відповідно до умов, передбачених законодавством, Генеральною, Регіональною, галузевими угодами та колективними договорами.

2.24. Ініціювати включення до колективних договорів норм, які стосуються встановлення розмірів тарифних ставок (окладів) робочих, які виконують просту некваліфіковану роботу, а також кваліфікованих робочих першого розряду не нижче за прожитковий мінімум на працездатну особу з урахуванням регіонального коефіцієнту (за винятком працівників бюджетної сфери).

2.25. Делегувати своїх представників та брати активну участь в роботі обласної, міських і районних комісій з питань погашення заборгованості із заробітної плати, забезпечення податкових та інших бюджетних надходжень, страхових внесків до Пенсійного фонду та запобігання неплатоспроможності.

2.26. Надавати безкоштовну правову допомогу членам профспілок, зокрема щодо складання позовів, що стосуються захисту їх прав і інтересів у сфері оплати праці.

2.27. Ініціювати звернення до органів виконавчої влади (місцевого самоврядування), органів прокуратури і суду щодо захисту права щодо оплати праці працівників – членів профспілок, здійснювати представництво інтересів трудящих в цих органах.

## **РОЗДІЛ III.**

### **ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я, УМОВИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.**

#### **Сторони домовились:**

3.1. Основними напрямками діяльності в сфері охорони праці та здоров'я є:

– формування та реалізація регіональної політики охорони праці та здоров'я;

– створення належних, безпечних та здорових умов праці на підприємствах області всіх форм власності;

– забезпечення прав працівників у відповідності до вимог законодавства в сфері охорони праці, здоров'я, умов праці та відпочинку;

– профілактика та попередження розповсюдження ВІЛ-інфекції СНІДу на робочих місцях;

– профілактика та попередження розвитку професійно обумовленої патології на промислових підприємствах області, у тому числі гострих та хронічних професійних захворювань.

3.2. Сторони вважають за необхідне політику у сфері відносин, які регулюють робочий час, його режими і облік, час відпочинку, проводити з урахуванням забезпечення прав трудящих на розумну тривалість робочого часу, конституційного права на відпочинок відповідно до норм законодавства України і міжнародних стандартів. Основними напрямками діяльності Сторін є:

– встановлення для трудящих підприємств, установ і організацій, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці в одну зміну, нормальної тривалості робочого часу, що не перевищує 40 годин в тиждень. У разі встановлення меншої норми тривалості робочого часу в колективних договорах відповідно до ч. 2 ст. 50 КЗпП України забезпечити збереження рівня заробітної плати;

– недопущення зниження тривалості робочого тижня, окрім виняткових випадків у зв'язку з тимчасовими фінансово-економічними труднощами з дотриманням вимог ст. 32 КЗпП України. При цьому тривалість робочого тижня повинна встановлюватися не менше, ніж 32 години і на термін, що не перевищує трьох місяців протягом року, з оплатою за невідпрацьований час відповідно до законодавства і колективного договору;

– сприяння встановленню в колективних договорах скороченого на одну годину робочого дня або 4-денного робочого тижня із збереженням заробітку для жінок, які мають дітей у віці до 14 років і дітей-інвалідів;

– з метою збереження балансу робочого часу і часу відпочинку керуватися нормами робочого часу, які щорічно обчислюються Міністерством праці і соціальної політики України, а також рішеннями Уряду з цих питань. Встановлювати в колективних договорах норми тривалості робочого часу на кожний календарний рік з розподілом по місяцях (з використанням місячних норм для розрахунку годинних тарифних ставок робітників);

– забезпечення відповідності локальних Правил внутрішнього трудового розпорядку чинному законодавству та особливостям діяльності підприємства, установи, організації. Не допускати зменшення видів часу відпочинку та їх тривалості, введення необумовлених тривалих перерв в роботі, не обґрунтованого залучення до наднормових робіт і робіт у вихідні і святкові дні. Перерва для відпочинку та харчування не може бути менше 30 хвилин;

– з метою забезпечення своєчасного початку робочого дня і зменшення навантаження на міський транспорт в ранковий час

рекомендувати підприємствам встановлювати гнучкий початок робочого дня трудящим із збереженням встановленої тривалості робочого дня.

3.3. Продовжити роботу щодо вжиття заходів по забезпеченню попередніх та періодичних медичних оглядів працівників підприємств, установ, організацій.

Рекомендувати включення в колективні договори порядку відшкодування витрат працівників на оплату попередніх медичних оглядів.

3.4. Забезпечити контроль за організацією навчання і перевіркою знань посадових осіб підприємств, організацій і установ (незалежно від форм власності), а також представників профспілок з питань охорони праці.

3.5. Забезпечити організацію і проведення Дня охорони праці. Рекомендувати місцевим державним адміністраціям і органам місцевого самоврядування, роботодавцям та профспілковим організаціям проводити міські, районні та виробничі огляди-конкурси з охорони праці.

3.6. Забезпечити організацію та проведення відомчого контролю за параметрами шкідливих виробничих факторів на усіх без виключення промислових об'єктах.

### **Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:**

3.7. Розробити заходи щодо охорони праці в рамках програм соціально-економічного і культурного розвитку міст і районів.

Передбачити в місцевих бюджетах кошти на охорону праці працівників бюджетної сфери в розмірах не менше 0,2 відс. від фонду оплати праці.

3.8. При проведенні реєстрації колективних договорів підсилити контроль за включенням в них комплексних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних чинників виробничого середовища.

3.9. Розглядати на засіданнях обласної ради з питань безпечної життєдіяльності населення стан умов, охорони праці в окремих галузях промисловості, на підприємствах області, де допущено зростання виробничого травматизму, професійної захворюваності. Здійснювати заходи щодо підвищення відповідальності посадових осіб за допущені випадки виробничого травматизму і високий рівень професійної захворюваності, з урахуванням думки профспілок щодо розгляду проблемних питань у сфері промислової безпеки та охорони праці.

3.10. Проводити за участю профспілок визначення технічної готовності оздоровчих установ.

3.11. Забезпечити гласність, зокрема через засоби масової інформації, щодо стану умов, охорони праці, навколишнього середовища на підприємствах регіону.

3.12. Здійснювати заходи щодо створення безпечних умов під час проведення святкових, культурних та спортивних заходів, використання скрапленого газу в закладах громадського харчування, торгівлі, пересувних торгівельних закладах, в місцях масового перебування людей.

3.13. Зобов'язати організаторів масових заходів забезпечити безпечні умови при їх проведенні.

3.14. Забезпечити проведення систематичних перевірок технічного стану устаткування дитячих та спортивних майданчиків, атракціонів в парках культури і відпочинку, з метою визначення їх відповідності вимогам безпечної експлуатації.

Розробити Порядок реєстрації та введення в експлуатацію стаціонарних та пересувних атракціонів за участю представників органів Держгірпромнагляду.

#### **Зобов'язання обласної організації роботодавців:**

3.15. Забезпечити розробку за участю сторін колективного договору і реалізацію комплексних заходів по досягненню встановлених нормативів та підвищенню існуючого рівня охорони праці на підприємствах всіх форм власності.

3.16. Забезпечити своєчасне (не менше одного разу на п'ять років) проведення атестації робочих місць за умовами праці, проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій на підприємствах, в установах і організаціях всіх форм власності.

3.17. З урахуванням вимог законодавства, високого рівня виробничого травматизму і професійної захворюваності забезпечити на підприємствах, незалежно від форм власності, відрахування на охорону праці не менше 0,6 відс., а на підприємствах вугільної промисловості не менше 3 відс. від реалізованої продукції.

3.18. Забезпечити 100 відсоткову своєчасну сплату внесків до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань за встановленими розмірами.

3.19. Спільно з профспілковими комітетами передбачити в колективних договорах зобов'язання по забезпеченню:

- проведення аудиту охорони праці;
- проведення за рахунок підприємства навчання з питань охорони праці посадових осіб і трудящих, зокрема представників профспілок

(громадських інспекторів праці) зі збереженням за ними середньої заробітної плати за час навчання;

– економічного стимулювання працівників підприємств, зокрема представників профспілок, за активну участь і ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці;

– відшкодування витрачених трудящими коштів на проведені при прийомі на роботу медичного, наркологічного та психіатричного оглядів.

3.20. Забезпечити створення та впровадження системи управління охороною праці у відповідності до «Рекомендацій щодо побудови, впровадження та удосконалення системи охороною праці», затверджених Головою Держгірпромнагляду 04.02.2008, з урахуванням виду діяльності та специфіки виробництва.

3.21. Забезпечити трудящих підприємств, установ, організацій засобами індивідуального захисту згідно Типових галузевих норм безкоштовної видачі робітникам і службовцям спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

3.22. Створювати на підприємствах за рахунок власних коштів робочі місця для працевлаштування інвалідів, які отримали каліцтво на виробництві, профзахворювання або інше пошкодження здоров'я, яке пов'язане з виконанням працівниками трудових обов'язків.

Застосовувати в практичній роботі підприємств рекомендації виконавчій дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в Донецькій області і облпрофради щодо критеріїв визначення відсотка провини постраждалого від нещасного випадку на виробництві для визначення розміру одноразової допомоги та внести доповнення до положень про комісії з питань охорони праці підприємств (Додаток 4).

3.23. Забезпечити на підприємствах області незалежно від форм власності роботу комісій з охорони праці у відповідності до «Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства», затвердженого наказом Держгірпромнагляду № 55 від 21.03.2007.

3.24. Забезпечити дотримання вимог порядку введення і безпечної експлуатації атракціонів, як об'єктів підвищеної небезпеки.

### **Зобов'язання профспілкових об'єднань:**

3.25. Забезпечити контроль за виконанням законодавства про охорону праці шляхом:

– організації регулярних перевірок, які здійснюються громадськими інспекторами з охорони праці, комісіями з охорони праці первинних профспілкових організацій, технічними інспекторами галузевих профспілок;



– участі в проведенні комплексних перевірок на підприємствах, установах і організаціях спільно з представниками Держгірпромнагляду, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і профзахворювань;

– здійснення контролю за виділенням та ефективним використанням коштів на охорону праці, які передбачені колективним договором;

– організації систематичного навчання і підвищення знань представників профспілок з питань законодавства, норм і правил з безпеки та охорони праці.

3.26. Брати участь в розслідуванні нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, добиватися своєчасного проведення розслідувань і об'єктивної оцінки ступеня провини постраждалих, захищати інтереси постраждалих і членів їх сімей при визначенні розміру одноразової допомоги постраждалим від нещасних випадків.

3.27. Проводити цільові перевірки, зокрема спільно з представниками Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань України в Донецькій області, по забезпеченню працівників засобами індивідуального захисту, виявляти випадки придбання роботодавцями несертифікованих засобів захисту. Ініціювати заходи щодо притягання до відповідальності посадових осіб відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», при необхідності передавати матеріали до прокуратури.

3.28. Організувати систематичне навчання голів комісій з питань охорони праці первинних профспілкових організацій на базі учбового центру облпрофради, надавати консультативну допомогу членам профспілок з питань охорони праці.

3.29. Забезпечити участь представників профспілок в роботі комісії з визначення технічної готовності оздоровчих установ.

## **РОЗДІЛ IV.**

### **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ.**

#### **Сторони домовилися:**

4.1. Проводити узгоджені дії щодо стабілізації цін на споживчі товари і послуги першої необхідності, комунальні послуги. Встановити систематичний контроль за правильністю встановлення та застосування тарифів на послуги природних монополій: житлово-комунального господарства, громадського транспорту, зв'язку.

У разі прийняття рішень, які стосуються підвищення цін і тарифів на товари і послуги, проводити заходи щодо безумовного дотримання процедури соціального діалогу. Такі рішення приймати після проведення попередніх переговорів представників Сторін та визначення економічної обґрунтованості планових витрат.

4.2. Звернутися до Кабінету Міністрів України з пропозицією про встановлення цін на газ і електроенергію, які відпускаються підприємствам, що надають житлово-комунальні послуги населенню, на рівні цін для населення.

4.3. Створити комісію з перевірки діяльності комунальних підприємств, які здійснюють господарську діяльність в житлово-комунальній сфері, по забезпеченню належного утримання житлового фонду та ефективної експлуатації устаткування житлово-комунальних підприємств, необхідного рівня, обсягу та якості послуг населенню, передбачених встановленими тарифами, які вони застосовують за участю територіальних контролюючих органів.

4.4. З метою забезпечення працівників додатковими до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійними виплатами сприяти створенню недержавних пенсійних фондів.

4.5. З метою удосконалення соціально-трудових відносин, попередження виникнення конфліктів вносити пропозиції щодо вирішення наявних проблем регіону, зокрема через Центр законодавчих ініціатив Донецької обласної ради, шляхом внесення змін і доповнень до проектів та чинних законодавчих актів.

#### **Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:**

4.6. Рекомендувати органам місцевого самоврядування:

– здійснювати впровадження економічно обґрунтованих тарифів на житлово-комунальні послуги з одночасним використанням всіх можливих резервів здешевлення вартості послуг та підвищення їх якості;

– відшкодування втрат підприємств, які пов'язані з затвердженням цін/тарифів на житлово-комунальні послуги нижче розміру економічно обґрунтованих витрат на їх виробництво, органи виконавчої влади і органи місцевого самоврядування зобов'язані відшкодувати суб'єктам господарювання (житлово-комунальним підприємствам) за рахунок коштів, передбачених у відповідних місцевих бюджетах, згідно ст. 31 Закону України «Про житлово-комунальні послуги», ст. 191 Господарського Кодексу України, ст. 9 Закону України «Про ціни та ціноутворення».

4.7. Організувати в містах та районах області діяльність робочих груп представників Сторін Угоди по вивченню економічного обґрунтування

тарифів на водопостачання і водовідведення, опалення, гаряче водопостачання, які встановлені місцевими органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування.

4.8. Забезпечити контроль за відповідністю норм споживання та тарифів на житлово-комунальні послуги їх реальним обсягам і якості.

Включити представників Сторін до складу регіональної комісії з питань реалізації державної політики в житлово-комунальному господарстві і на міському пасажирському транспорті при облдержадміністрації.

Встановити в області умови зменшення оплати населенням за житлово-комунальні послуги у випадку їх ненадання або надання не в повному обсягу, зниження їх якості, у відповідності із ст. 20 Закону України «Про житлово-комунальні послуги».

4.9. Територіальним контролюючим організаціям, установам в межах наданих повноважень і компетенції інформувати щокварталу облпрофраду з питань чинників зміни цін на споживчому ринку, Головному управлінню житлово-комунального господарства – про моніторинг тарифів на житлово-комунальні послуги.

4.10. Формування соціальних статей місцевих бюджетів всіх рівнів здійснювати з обов'язковим врахуванням думок сторін соціального діалогу.

4.11. Рекомендувати органам місцевого самоврядування приймати рішення по віднесенню санаторіїв та дитячих оздоровчих центрів (таборів), дитячих і студентських заміських таборів до непромислової групи споживачів, які обслуговуються підприємствами комунальної власності територіальних громад і обласної комунальної власності.

4.12. Рекомендувати органам місцевого самоврядування забезпечити компенсацію різниці між розмірами оплати за проживання громадян в гуртожитках підприємств, установ і організацій, встановленими або узгодженими відповідно до повноважень, передбачених розпорядженням голови облдержадміністрації від 30.12.2003 №813, та їх фактичною вартістю для працівників бюджетної сфери – за рахунок відповідного бюджету, для інших працівників – за рахунок власних коштів підприємств, установ і організацій, на яких вони працюють.

Забезпечити контроль за порядком нарахування оплати за проживання громадян в гуртожитках підприємств, установ і організацій та наявністю узгоджених граничних розмірів оплати.

Розробити та затвердити єдину по області Методику розрахунку плати за користування електроенергією за наявності єдиного приладу обліку, диференційовану, з урахуванням колективного використання електроприладів що проживають у відособлених приміщеннях. За аналог прийняти норми, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від

01.08.1996 № 879 «Про встановлення норм користування житлово-комунальними послугами громадянами, які мають пільги щодо їх сплати».

4.13. Встановити норму споживання сортового вугілля:

– населенням, яке проживає в будинках без центрального опалення, у розмірі 1,0 тонни пільгової категорії та рекомендувати органам місцевого самоврядування вишукати можливість збільшення вказаного показника до 2,0 тонн;

– громадянам по наданих житлових субсидіях в розрахунку 2,2 тонни на домобудівлю.

4.14. Забезпечити практичне відшкодування вищим учбовим закладам області сум субсидій, наданих студентам на оплату проживання в студентських гуртожитках.

4.15. Рекомендувати місцевим органам виконавчої влади та місцевого самоврядування у разі встановлення ними додаткових пільг на проїзд забезпечити цільове фінансування підприємств міського громадського транспорту у розмірі не отриманих доходів від перевезення пасажирів з частковою оплатою (що навчаються – студенти та інші).

4.16. Рекомендувати органам виконавчої влади та місцевого самоврядування з метою сприяння молодіжному житловому будівництву передбачити в місцевих бюджетах на 2009, 2010 роки коштів для надання пільгових довгострокових кредитів молодим сім'ям та самотнім молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) житла, залучати на зазначені цілі різноманітні джерела фінансування відповідно до чинного законодавства.

4.17. Забезпечувати при формуванні обласного бюджету і рекомендувати органам місцевого самоврядування при формуванні бюджетів міст і районів на 2009, 2010 роки виділення асигнувань для вирішення проблем соціального захисту:

– надання пільг інвалідам по зору I та II груп, дітям-інвалідам по зору до 16 років після отримання ними соціальних гарантій, встановлених чинним законодавством, у розмірі 50 відсотків знижки по оплаті за користування житлом, 50 відсотків по оплаті за комунальні послуги: водопостачання, водовідведення, опалення, гаряче водопостачання, електроенергія, газ, а також скраплений газ і тверде паливо в межах норм споживання, встановлених для пільгової категорії громадян;

– сиріт та інших категорій громадян, які потребують соціального захисту;

– на безкоштовне гаряче харчування учнів 1-4 класів, дітей-сиріт, дітей-чорнобильців, дітей з малозабезпечених сімей і позбавлених батьківської опіки з урахуванням виконання норм харчування, затверджених

Постановою Кабінету Міністрів України;

- на організацію та проведення оздоровлення і відпочинку дітей, підлітків, студентів в період канікул, їх медичне обслуговування під час оздоровчого періоду;

- на проїзд в громадському транспорті впродовж навчального року школярів, учнів ПТУ, студентів вищих учбових закладів денної форми навчання шляхом придбання пільгових проїзних квитків.

4.18. Рекомендувати органам місцевого самоврядування при затвердженні бюджетів міст і районів на 2009, 2010 роки передбачити необхідні кошти:

- на виділення безвідсоткових (довгострокових) позик для будівництва або придбання житла працівникам бюджетної сфери, а також на придбання житла для працівників галузей освіти і науки, культури, сфери охорони здоров'я;

- для організації безкоштовної освіти дітей з багатодітних і малозабезпечених сімей, дітей-інвалідів, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, в позашкільних учбових закладах (дитячих школах естетичного виховання) сфери культури області, відповідно до ст. 26 Закону України «Про позашкільну освіту»;

- для розвитку терцентрів, відділень соціальної допомоги вдома, центрів ранньої соціальної реабілітації дітей-інвалідів, на придбання спецодягу і спецвзуття працівникам соціального захисту, кошти на оплату проїзду, пов'язаного з обслуговуванням самотніх і непрацездатних громадян, а також розглянути питання про можливість виділення центрам ранньої соціальної реабілітації дітей-інвалідів відповідних приміщень;

- на закупівлю продуктів лікувального харчування для дітей, хворих фенілкетонурією у віці більше 5 років;

- для надання додаткової соціальної допомоги студентам з числа сиріт і малозабезпечених сімей, молодим сім'ям, молодим фахівцям, багатодітним сім'ям, які такої допомоги потребують, в межах засобів, передбачених в місцевих бюджетах;

- на проведення вакцинації проти грипу декретованих груп населення, що найбільш контактують з інфікованими та схильних до зараження і за епідемічними;

- на забезпечення безкоштовним гарячим харчуванням дітей в дошкільних учбових закладах, школах I-III рівня з 1-4 класів, малозабезпечених багатодітних або неповних сімей з урахуванням виконання норм харчування, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України;

- на щорічне забезпечення малозабезпечених багатодітних (наявність трьох або більше дітей) або неповних (один з батьків) сімей безкоштовним

вугіллям в розмірах, визначених органами місцевого самоврядування;

– на безкоштовне оздоровлення дітей з числа малозабезпечених багатодітних (наявність трьох або більше дітей) або неповних (один з батьків) сімей;

– на оздоровлення медичних працівників установ охорони здоров'я у розмірі посадового окладу в межах фонду заробітної плати;

– на придбання продуктів харчування дітям пільгової категорії раннього віку, згідно чинного законодавства;

– на прийом державного майна, об'єктів житлового фонду і інфраструктури, в комунальну власність.

#### 4.19. Передбачити виділення з обласного бюджету:

– фінансової підтримки обласних театральних-видовищних організацій, підприємств кіно- відеопрокату, преси;

– коштів для відрахування профспілковим організаціям бюджетних установ обласної комунальної власності у розмірі не менш 0,3 відс. фонду оплати праці на проведення культурно-масової, фізичної і оздоровчої роботи відповідно до чинного законодавства.

#### 4.20. Рекомендувати місцевим органам виконавчої влади та місцевого самоврядування:

– передбачити кошти для переведення працівників культури на повні ставки;

– передбачити в місцевих бюджетах кошти на забезпечення пільг за користування житлом, опаленням та освітленням працівникам бюджетної сфери, що працюють в сільській місцевості відповідно до чинного законодавства;

– передбачити в місцевих бюджетах дотації на утримання парків культури і відпочинку;

– вжити заходи щодо виділення коштів для забезпечення опалення в осінньо-зимовий період будинків культури, клубів, бібліотек, музеїв, позашкільних учбових закладів;

– виділяти кошти на озеленення територій відповідно до затверджених річних обсягів і наданих фінансових розрахунків;

– з метою здешевлення вартості харчування учнів загальноосвітніх шкіл згідно чинного законодавства сприяти наданню підприємствам, які займаються організацією харчування школярів, в безкоштовне користування приміщень з енергопостачанням, освітленням, опаленням, холодною і гарячою водою, необхідним технологічним устаткуванням на підставі угод;

– звільнити від сплати місцевих податків промислові підприємства управління державного Департаменту України з питань виконання покарань в Донецькій області;

– встановити граничні розміри оплати за послуги, які надаються ринками, по продажі продовольчих і непродовольчих товарів та забезпечити контроль за їх дотриманням;

– встановити для обласних, міських, районних профспілкових органів, дитячо-юнацьких спортивних шкіл профспілок, санаторіїв облпрофради, громадських організацій роботодавців розміри орендної плати за користування приміщеннями, які перебувають в комунальній власності, на рівні плати, встановленої для бюджетних організацій;

– передбачати кошти для відрахування профспілковим організаціям бюджетних установ на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи в розмірі не менше 0,3 відс. фонду оплати праці згідно чинного законодавства;

– розглянути питання щодо можливості звільнення від сплати місцевих податків профспілкових організацій, які є юридичними особами.

4.21. Забезпечити інформування населення регіону, зокрема через комунальні друкарські засоби масової інформації і Донецьку обласну державну телерадіокомпанію, про розвиток та перспективи недержавних пенсійних фондів згідно відповідним договорам.

4.22. Розробити обласну програму забезпечення житлом працівників бюджетної сфери.

4.23. З метою формування економічно обґрунтованих цін на основні види харчування при необхідності застосовувати в області важелі впливу згідно постанови Кабінету Міністрів України від 25.12.1996 № 1548.

4.24. Розробити обласну і місцеві Програми будівництва доступного (соціального) житла, забезпечити фінансування та контроль за їх виконанням.

Внести до Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України пропозиції по відновленню дії ч. 3 ст. 36 Закону України «Про державну службу» в частині надання державним службовцям, які мають потребу відповідно до чинного законодавства, в поліпшенні житлових умов, отриманні земельної ділянки та безвідсоткових кредитів строком до 20 років.

#### **Зобов'язання обласної організації роботодавців:**

4.25. Здійснювати організаційно-технічні заходи щодо зниження собівартості, а зрештою, цін на товари (послуги).

4.26. Своєчасно і в повному обсязі перераховувати до бюджету і цільових фондів обов'язкові соціальні платежі, передбачені чинним законодавством.

4.27. Брати участь в усіх програмах, які здійснюються в рамках соціального діалогу.

4.28. Забезпечити соціальний захист працівників підприємств на рівні не нижче за норми, встановлені чинним законодавством України і даною Угодою.

4.29. Рекомендувати керівникам підприємств і організацій спільно з профспілковими комітетами використовувати можливості додаткового пенсійного забезпечення трудящих через недержавні пенсійні фонди.

4.30. Проводити єдину політику соціальної допомоги ветеранам і інвалідам праці, ветеранам війни, які підтримують зв'язок з трудовими колективами і перебувають на обліку профспілкових організацій підприємств, з поширенням на них пільг, визначених колективними договорами.

4.31. Дотримуватися єдиного підходу по сприянню молоді у вирішенні житлових проблем, здобуванні освіти, придбанні товарів тривалого користування шляхом виділення довгострокових пільгових позик (виходячи з можливостей підприємства).

#### **Зобов'язання профспілкових об'єднань:**

4.32. З метою зменшення батьківської доплати відшкодувати частково, виходячи з фінансових можливостей, вартість санаторних і дитячих оздоровчих путівок, а також проїзду до місця оздоровлення.

4.33. Встановити контроль за дотриманням вимог чинного законодавства у сфері соціального захисту населення, безкоштовно надавати юридичні консультації населенню з питань законодавчих норм соціального захисту і механізму їх реалізації.

4.34. Ініціювати включення в колективні договори заходів, які передбачають соціальний захист, надання додаткової допомоги малозабезпеченим сім'ям з дітьми, самотнім пенсіонерам з числа працівників, ветеранів праці підприємств, ветеранам війни.

4.35. Надавати матеріальну допомогу малозабезпеченим членам галузевих профспілок.

4.36. Здійснювати громадський контроль за відповідністю нормативним вимогам тарифів на житлово-комунальні послуги і послуги пасажирського транспорту, які затверджуються органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади.



## РОЗДІЛ V.

### ЗАДОВОЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНИХ ТА ДУХОВНИХ ПОТРЕБ НАСЕЛЕННЯ.

#### Сторони домовилися:

5.1. Використовувати всі можливості щодо максимального задоволення соціально-культурних і духовних потреб населення, забезпечення ефективної діяльності культурних, спортивних, дитячих та молодіжних установ і організацій.

5.2. Спільними зусиллями Сторін:

– сприяти розвитку освіти, культури, мистецтва, народної творчості, спорту;

– забезпечити організацію літнього відпочинку і оздоровлення не менше 100 тис. дітей, учнів, студентської молоді, передбачив на зазначені цілі фінансування шляхом залучення коштів підприємств, місцевих бюджетів, профспілок, бюджету соціального страхування;

– в порядку виконання Указу Президента України від 06.10.99 «Про першочергові заходи по реалізації державної молодіжної політики і підтримці молодіжних громадських організацій» сприяти розвитку оздоровчих студентських спортивних таборів, санаторіїв-профілакторіїв вищих учбових установ, збільшив число оздоровлених впродовж 2009 року до 4,5 тис. студентів.

#### Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:

5.3. Рекомендувати місцевим органам виконавчої влади та місцевого самоврядування передбачати кошти для санаторного лікування, оздоровлення дітей і молоді, зокрема: студентів пільгових категорій, малозабезпечених молодих сімей, молодих інвалідів, дітей пільгових категорій працівників бюджетної сфери, дітей пільгових категорій у віці від 3 до 6 років сумісно з батьками.

5.4. Сприяти втіленню в життя заходів щодо зміцнення матеріально-технічної бази установ культури, їх комп'ютеризації, поповнення бібліотечних фондів та підписки періодичних видань.

5.5. Провести необхідну роботу по забезпеченню літнього оздоровлення дітей і підлітків в дитячих оздоровчих установах, які перебувають у веденні профспілкових організацій Донецької області за

рахунок співфінансування з обласного бюджету в розмірі не нижче 3684, 4 тис. грн.

За результатами виконання обласного бюджету звернутися до обласної ради з пропозицією розглянути питання про збільшення обсягів фінансування за умови забезпечення оздоровлення не меншої, ніж в 2008 році, кількості дітей.

5.6. З метою забезпечення дитячих оздоровчих установ висококваліфікованими медичними фахівцями передбачити направлення працівників медичних установ в дитячі оздоровчі табори, центри зі збереженням місця роботи, середнього заробітку, оплатою витрат на відрядження з подальшим відшкодуванням вказаних витрат лікувально-профілактичним установам дитячими оздоровчими установами або їх власниками.

Направлення медичних працівників до дитячих оздоровчих установ здійснювати на підставі двосторонніх договорів між медичним закладом і підприємством, установою, організацією, які є організатором літнього відпочинку дітей і підлітків.

5.7. Передбачити виділення коштів з обласного бюджету на заробітну плату працівників дитячо-юнацьких спортивних шкіл облпрофради в сумі 1421,2 тис. грн. з врахуванням загального фінансового ресурсу на фізичну культуру та спорт, передбаченого в обласному бюджеті.

В процесі виконання обласного бюджету за I півріччя 2009 року внести на розгляд сесії обласної ради питання про виділення коштів на 2009 рік:

– на зміцнення матеріальної бази дитячо-юнацьких спортивних шкіл – 149,0 тис. грн.;

– на виконання Національної програми України по розвитку фізичної культури і спорту для проведення спортивних змагань, фізкультурно-масових заходів серед трудящих області – спортивним організаціям: ФСО «Україна» – 20 тис. грн., «Колос» – 20 тис. грн., «Спартак» – 20 тис. грн.

5.8. Пропонувати органам місцевого самоврядування при формуванні бюджетів міст і районів передбачити кошти на утримання дитячо-юнацьких спортивних споруд, в тому числі учбово-тренувальну роботу і оренду спортивних споруд. Розглянути питання про включення в комунальну власність міст і районів дитячо-юнацьких спортивних шкіл, які перебувають у веденні профспілок.

### **Зобов'язання обласної організації роботодавців:**

5.9. Брати участь в реалізації регіональних програм соціально-культурного і духовного розвитку населення, частковому фінансуванні запланованих культурно-масових і спортивних заходів, свят, змагань.

5.10. Забезпечити умови для нормального функціонування соціально-культурних об'єктів, які перебувають на балансі підприємств.

5.11. Виходячи з принципу – «Здоровий, гармонійно розвинений працівник – висока продуктивність праці», забезпечити власну матеріально-технічну базу для занять трудящих фізкультурою і спортом або пільгове користування спортивними базами інших підприємств (установ).

5.12. На час проведення культурно-масових заходів і спортивних змагань зберігати за учасниками середню заробітну плату за основним місцем роботи.

5.13. Рекомендувати керівникам підприємств, на підставі колективних договорів, ввести в штатний розклад посади фахівців з проведення фізкультурної роботи серед трудящих, керуючись нормою – один фахівець на 500 трудящих, а також штатну одиницю фахівця з роботи з молоддю.

5.14. Забезпечити через колективні договори перерахування профспілковим комітетам – організаторам культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи коштів не менш, ніж 0,3 відс. від фонду оплати праці згідно ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», а на підприємствах вугільної промисловості – не менше 0,6 відс. від фонду оплати праці згідно пункту 14.1.4 Галузевої угоди.

5.15. Встановити для працівників Будинків, Палаців культури і клубів підприємств регіону умови праці в частині скороченої тривалості робочого часу відповідно до нормативно-правових документів Міністерства культури і туризму України, за умови збереження розмірів посадових окладів відповідно до штатних розкладів цих підприємств.

### **Зобов'язання профспілкової сторони:**

5.16. Брати участь в реалізації національних, державних і регіональних програм з питань освіти, культури, фізичної культури і спорту, розвитку творчої самодіяльності населення, фінансуванні культурно-масових та спортивних заходів.

5.17. Сприяти своєчасній і якісній підготовці до функціонування баз відпочинку, дитячих оздоровчих установ, санаторіїв-профілакторіїв, установ культури і спорту. Організувати навчання кадрів вказаних установ.

5.18. Брати участь в щорічній інвентаризації баз оздоровлення дітей, відповідності її реальним потребам і вимогам соціальних стандартів якості послуг.

5.19. Здійснювати організацію і проведення новорічно-різдвяних свят та оздоровлення дітей під час зимових канікул, які проводяться згідно спільних рішень соціальних партнерів.

5.20. Спільно з керівниками підприємств залучати членів профспілок, всіх трудящих до активних занять фізкультурою і спортом, що сприятиме здоровому способу життя, а зрештою, забезпечить підвищення продуктивності праці.

5.21. Провести огляд-конкурс на кращу організацію фізкультурно-оздоровчої і спортивно-масової роботи в галузевих обласних організаціях профспілок, а також обласний огляд-конкурс ДЮСШ та спеціалізованих ДЮСШ олімпійського резерву на кращу організацію учбово-тренувальної і виховної роботи.

5.22. Здійснювати контроль за працевлаштуванням молоді, створенням належних умов для її адаптації в трудових колективах, підвищення кваліфікації і професійної майстерності, задоволенням її культурно-освітніх і оздоровчих потреб.

## **РОЗДІЛ VI.**

### **СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО.**

#### **Сторони домовилися:**

6.1. Визнавати основними формами реалізації соціального партнерства колективні переговори, консультації і співпрацю Сторін, а також вирішення трудових конфліктів на основі посередництва і примирення згідно чинного законодавства.

6.2. Не приймати в односторонньому порядку рішень, які погіршують можливість реалізації або відмінюють забезпечення основних питань щодо соціальних, економічних, культурних прав і інтересів працівників та населення, які є предметом Угоди.

6.3. Створити умови для подальшого розвитку системи тристороннього соціального партнерства.

Сприяти роботі тристоронніх соціально-економічних рад та укладанню територіальних угод в містах і районах між місцевими органами влади і самоврядування, координаційними радами профспілок та об'єднаннями роботодавців.

Сприяти розповсюдженню принципів соціального діалогу на підприємствах міст і районів області, зокрема на підприємствах з долею іноземного капіталу, транснаціональних компаній, в організаціях малого підприємництва.

6.4. Проводити єдину колективно договірну кампанію по укладанню угод і колективних договорів в наступні терміни:

- регіональної тристоронньої угоди – листопад-грудень;
- угод на рівні міст і районів – грудень-січень;
- колективних договорів – лютий-березень.

6.5. Сторони сприяють підприємствам в проведенні колективних переговорів, вирішенні розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин, своєчасному укладенні колективних договорів або внесенні до них змін і доповнень. З цією метою представники Сторін можуть брати участь у веденні переговорів та укладенні колективних договорів на підприємствах, а також у вирішенні вказаних розбіжностей.

У випадках не укладення колективних договорів або невнесення в них змін і доповнень у встановлені Угодою терміни Сторони в межах своїх повноважень вживають відповідні заходи, зокрема:

- надсилають на підприємства письмові попередження;
- направляють своїх представників;
- ініціюють розгляд і вирішення розбіжностей, що виникли при укладенні колективного договору;
- ініціюють притягнення до відповідальності осіб, з вини яких не забезпечено укладення колективного договору.

6.6. Здійснювати повідомну реєстрацію колективних договорів в органах виконавчої влади і місцевого самоврядування після попередньої експертизи їх проектів в галузевих комітетах (радах, теркомах) профспілок, а для підприємств, установ і організацій, які мають заборгованість із заробітної плати, – з обов'язковим додатком графіків її погашення.

6.7. Вважати за доцільне підводити підсумки виконання колективних договорів не рідше одного разу на півріччя у терміни, встановлені на зборах (конференціях) трудових колективів, Регіональних, регіонально-галузевих угод – в ті ж терміни на засіданнях уповноважених робочих груп.

6.8. Проводити моніторинг по виявленню гострих проблем на підприємствах, в організаціях регіону, які можуть стати причиною конфліктів, страйків. Своєчасно інформувати партнерів про наміри і дії з подолання конфліктних ситуацій в регіоні та залучати фахівців відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області до вирішення розбіжностей шляхом прийняття і здійснення компромісних рішень.

6.9. Організувати спільне навчання представників сторін з питань соціального партнерства та підвищення рівня правової культури сторін соціально-трудова відносин.

6.10. Інформувати Сторони про проведення зборів, форумів, зустрічей, «круглих столів» та інших заходів щодо всіх соціально-економічних проблем з метою можливості участі представників Сторін в цих заходах.

6.11. Органам, які здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю, проводити відповідні перевірки, в тому числі з питань виконання умов колективних договорів на підприємствах, організаціях, установах.

Результати перевірок розміщувати в засобах масової інформації Сторін Угоди.

### **Зобов'язання обласної державної адміністрації та органів місцевого самоврядування:**

6.12. Створювати сприятливі умови для формування і роботи об'єднань роботодавців, координаційних рад профспілок в галузях, містах і районах.

6.13. Сприяти створенню і збереженню на підприємствах різних форм власності первинних профспілкових організацій.

6.14. Забезпечити представництво профспілок і роботодавців у складі робочих органів і комісій:

- колегії;
- обласної ради з питань безпечної життєдіяльності населення;
- ради з питань спеціального режиму інвестиційної діяльності;
- з питань погашення заборгованості із заробітної плати, забезпечення податкових та інших бюджетних надходжень, страхових внесків до Пенсійного фонду та запобігання неплатоспроможності;
- комісії з дитячого оздоровлення;
- інших комісіях, які створюються облдержадміністрацією для моніторингу та вирішення питань захисту соціально-економічних прав і гарантій населення регіону, у відповідних робочих органах і комісіях на рівні міст і районів, а також у складі конкурсного комітету на перевезення пасажирів на автобусному маршруті загального користування.

6.15. Висвітлювати в засобах масової інформації хід виконання Угоди. Нести відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань згідно законодавства України.

Передбачити пільговий ефірний час обласної державної телерадіокомпанії «Регіон», регіональній телерадіокомпанії «Регіон Донеччина» для телевізійних та радіопередач, газетну площу в обласній

газеті «Жизнь» для інформування громадськості про хід виконання Угоди представниками її Сторін, а також про роботу обласної соціально-економічної ради та для висвітлення роботи облпрофради і обласної організації роботодавців.

6.16. Надавати безкоштовно профспілковій стороні статистичну інформацію з питань соціально-економічного розвитку області, а також аналітичну інформацію управлінським органам облдержадміністрації галузевим комітетам профспілок за їх запитом.

Включити обласну раду профспілок і організацію роботодавців в перелік організацій, яким розсилаються нормативні акти з питань соціально-трудова відносин.

6.17. Забезпечити співпрацю та взаємну участь керівників і фахівців підрозділів облдержадміністрації, профспілок і роботодавців області в організації навчання державних службовців та профактиву області.

6.18. Враховувати виконання умов Угоди, в першу чергу з питань оплати праці, при залученні підприємств до участі в обласних програмах, у випадках представлення кандидатур керівників підприємств до державних нагород. Розглядати клопотання об'єднань профспілок і роботодавців щодо нагородження державними (обласними) нагородами представників трудящих і роботодавців.

6.19. Включати в професійні програми підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування питання колдоговірного регулювання трудових відносин, застосування трудового законодавства, про окремі порушення трудового законодавства, встановлені за наслідками перевірок, актуальні питання і проблеми участі органів влади у вирішенні колективних трудових спорів, роботи профспілкових об'єднань Донецької області.

Ознайомлювати державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування з роботою профспілкових об'єднань Донецької області, а також з ходом реалізації Регіональної угоди.

Навчати молодих державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування та кадрового резерву.

Надавати інформаційну та методичну допомогу в проведенні щорічного обласного конкурсу «Кращий державний службовець».

6.20. З метою підвищення правової підготовки сторін колективних договорів і угод і ефективного контролю за їх виконанням рекомендувати під час укладання угод передбачати зобов'язання про щорічне проведення для представників власників і профспілок навчання впродовж 2-4 днів із збереженням заробітної плати за основним місцем роботи.

**Зобов'язання обласної організації роботодавців:**

6.21. Сприяти діяльності структур галузевих, міських і районних об'єднань роботодавців як сторони соціального партнерства цих рівнів.

6.22. Забезпечити умови для статутної діяльності профспілок та їх виборних органів. Не перешкоджати створенню і функціонуванню профспілок на підприємствах, в установах і організаціях. Не допускати виникнення кредиторської заборгованості по перерахуванню внесків членів профспілок профспілковим комітетам.

6.23. Своєчасно інформувати сторони соціального діалогу про господарські рішення, які супроводжуються змінами соціального характеру.

6.24. При укладенні колективного договору забезпечити її підписання з боку власника особою, уповноваженою належним чином.

**Зобов'язання профспілкових об'єднань:**

6.25. Підвищувати правову свідомість працюючого населення регіону через публікації в багатотиражних газетах підприємств, профспілкових виданнях, роз'яснень нормативних актів про їх права і обов'язки з питань найму, регулювання заробітної плати, охорони праці, соціальних пільг і гарантій, соціально-трудових конфліктів.

6.26. Організувати навчання представників соціальних партнерів різних рівнів (по їх заявках, пропозиціях), практики договірного регулювання трудових відносин, підведення підсумків виконання колективних договорів і угод та вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Надавати методичну допомогу координаційним радам профспілок щодо укладання угод з місцевими органами влади і роботодавцями, проводити експертизу змісту їх проектів.

6.27. Активно брати участь в роботі всіх формувань соціального партнерства, своєчасно інформувати партнерів про прийняття рішень щодо оцінки соціальної ситуації, намічених діях профспілкової сторони.

У разі виникнення на підприємствах, організаціях, установах складнощів в соціально-трудових відносинах залучати відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області і місцеві органи виконавчої влади до вирішення проблемних питань.

6.28. Надавати практичну і методичну допомогу підприємствам, установам і організаціям регіону по розробці колективних договорів і угод, проводити експертизу їх проектів перед повідомною реєстрацією і забезпечити здійснення дієвого контролю за станом виконання колективних договорів.



6.29. Забезпечувати навчання профспілкового активу правовим методам вирішення трудових спорів.

6.30. На період дії угоди не організовувати страйки та інші акції протесту з питань, які включені в дану Угоду, за умови їх виконання.

## **РОЗДІЛ УІ. МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ УГОДИ.**

7.1. Прийняті зобов'язання і досягнуті домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами. Сторони впродовж місячного терміну після підписання угоди самостійно визначають і затверджують заходи по її реалізації, конкретних виконавців та терміни виконання по розділах і зобов'язаннях даної Угоди та інформують про це соціальних партнерів.

7.2. Робочі групи по веденню переговорів і укладенню угоди мають повноваження по контролю за виконанням Угоди та розглядають всі спірні питання, які виникають впродовж терміну її дії.

7.3. Жодна із Сторін, які уклали Угоду, не має права в односторонньому порядку впродовж терміну її дії приймати рішення, які погіршують норми і положення Угоди, або припиняти її дію.

7.4. Кожна із Сторін має право письмово повідомити партнерів про необхідність внесення змін і доповнень до діючої Угоди.

7.5. Зміни і доповнення до Угоди у зв'язку зі змінами в чинному законодавстві, Генеральній угоді або за ініціативою Сторін вносяться після проведення переговорів, консультацій та досягнення домовленостей і набувають чинності після підписання Сторонами.

7.6. Профспілкові об'єднання, організації роботодавців, які не приймали участі в переговорах і не підписували Угоду, можуть приєднатися до неї впродовж всього періоду її дії за умови, що вони приймають відповідні зобов'язання щодо її виконання.

7.7. Підсумки виконання Угоди розглядати на засіданнях обласної тристоронньої соціально-економічної ради за півріччя і рік.

7.8. У разі порушення однією із Сторін положень Угоди інші Сторони в 5-денний термін мають право на скликання позачергового засідання повноважних представників Сторін. Розбіжності і спори, які виникають, вирішуються згідно порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

7.9. За порушення, невиконання і неналежне виконання зобов'язань Угоди посадові особи Сторін несуть відповідальність згідно ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», Кодексу України про

адміністративні правопорушення та інших норм чинного законодавства України.

7.10. Провести в жовтні-листопаді 2009 року переговори по внесенню змін і доповнень до Угоди, враховуючи прогнози і макроекономічні показники 2010 року.

7.11. Угода підписується в чотирьох екземплярах, які направляються на повідомну реєстрацію в Міністерство праці і соціальної політики України, після якої знаходяться у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

### **УГОДУ ПІДПИСАЛИ:**

*Від облдержадміністрації*

*Від профспілкових об'єднань*

Голова облдержадміністрації

Голова обласної ради профспілок

**В.І.ЛОГВИНЕНКО**

**В.М. ПАСТУШЕНКО**

*Від організації роботодавців*

Голова правління Донецької  
обласної організації роботодавців

Голова Конфедерації вільних  
профспілок Донецької області

**В.М. ІШКОВ**

**А.В. АКІМОЧКІН**

**12 лютого 2009 р.**

**Мінімальні коефіцієнти співвідношення місячних посадових окладів окремих працівників загальних професій до розміру прожиткового мінімуму на працездатну особу, встановленого законодавством.**

	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти до розміру прожиткового мінімуму на працездатну особу
1	Завідувачі: канцелярії, архіву, бюро перепусток, господарства, машинописного бюро; Оператор котельної	1,5 – 1,6  1,5
2	Старший: касир, інспектор, табельник; друкарка 1 категорії, секретар-друкарка, експедитор, архіваріус, калькулятор, адміністратор; завідувач камери схову Товарознавець 1-ї категорії Товарознавець 2-ї категорії	1,4 - 1,5  1,5 1,4
3	Касир, інспектор, табельник, друкарка II категорії, експедитор, діловод, обліковець Товарознавець	1,2 – 1,4  1,3
4	Прибиральник виробничих приміщень, двірник, ліфтер	1,1 – 1,2
5	Прибиральник службових приміщень, сторож, контролер, кур'єр, швейцар	1,0
6	Контролери газового господарства, а також вимірювальних приладів та спецінструменту	1,8

*Примітка:* у випадку відсутності у таблиці найменування окремих професій коефіцієнти співвідношення встановлюються підприємством самостійно.

**Міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення  
годинних тарифних ставок робітників**

<b>Розряд</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>	<b>VII</b>	<b>VIII</b>
<b>Коефіцієнт</b>	<b>1</b>	<b>1,1</b>	<b>1,35</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,4</b>

*Примітка:*

Тарифна ставка робітника 1 розряду, яка прийнята за одиницю, складає 120 відсотків від розміру прожиткового мінімуму на працездатну особу, встановленого законодавством України, з перемноженням отриманої величини на регіональний коефіцієнт 1,15.

Для працюючих окремих видів підприємств, виробництв, які не увійшли до сфери дії вищевказаної Угоди, характер діяльності яких співпадає з галузями економіки області, де діють свої галузеві угоди, рекомендується застосовувати тарифні коефіцієнти, що передбачені угодами цих галузей.

Для окремих груп працівників, що виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі) тарифні коефіцієнти рекомендується встановлювати у колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених відповідними галузевими угодами за належністю.

**Мінімальні\* коефіцієнти міжпосадових окладів керівників,  
професіоналів і фахівців підприємств промислової сфери\*\***

Найменування посад	Коефіцієнти до посадового окладу техніка (без категорії)
<b>Директор***</b> (генеральний директор, інший керівник)	3,5 – 4,5 (або за контрактом)
<b>Головний</b> інженер, технічний директор, перший заступник директора	2,8 – 3,0
<b>Заступник</b> директора	2,3 – 3,0
<b>Помічник</b> директора	1,8 – 1,9
<b>Головні:</b> Бухгалтер, механік, енергетик, технолог, конструктор, архітектор, начальник виробництва	2,1 – 2,2
<b>Начальники відділів:</b> а) виробничого, технічного, конструкторського, технологічного, технічного контролю, охорони праці; б) фінансового, охорони навколишнього середовища, юридичного, збуту (маркетингу), кадрів (персоналу), зовнішньої кооперації, матеріально-технічного постачання	2,0 – 2,1  1,9 – 2,0
<b>Інженери</b> (конструктор, технолог, енергетик, художник-конструктор); інженери (з організації та нормування праці, з охорони праці); інженери усіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, психолог, соціолог тощо: – провідні – 1 категорії – 2 категорії – 3 категорії – без категорії	     1,8 1,6 1,5 1,4 1,3
<b>Техніки</b> усіх спеціальностей: – 1 категорії – 2 категорії – без категорії****	   1,2 1,1 1,0
<b>Менеджер</b> (управитель): з персоналу, з реклами, зі збуту, з логістики, зі зв'язків з громадськістю, із зовнішньоекономічної діяльності	1,4 – 1,6

(\*) У таблиці приведені мінімальні значення коефіцієнтів (тарифних коефіцієнтів), нижче яких встановлення коефіцієнтів (тарифних коефіцієнтів) на підприємстві є неприпустимим.

(\*\*) При розробці схеми частково використана відповідна таблиця Галузевої угоди між Міністерством промислової політики України та профспілками більшості галузей промислової сфери.

Рекомендується в колективних договорах підприємств мінімальний діапазон співвідношення між сусідніми кваліфікаційними групами встановити в розмірі 10 – 12 відс. (див. коефіцієнти за посадою «технік», як приклад).

Розмір посадового окладу «молодшого наукового співробітника» рекомендується встановлювати не нижче окладу «інженера-технолога» (без категорії).

Посадовий оклад головного бухгалтера у випадку його керівництва з питань фінансово-економічної роботи, бухгалтерського обліку руху матеріальних ресурсів, розрахунку заробітної плати, може встановлюватись на рівні окладу заступника директора.

При введені на підприємстві будь-яких інших найменувань посад, не передбачених даною схемою, пропонуємо керуватись найменуваннями посад згідно чинного «Класифікатора професій ДК 003: 2005» (зі змінами і доповненнями).

У випадку відсутності у наведеній схемі будь яких посад мінімальні коефіцієнти визначаються підприємством самостійно у межах запропонованих співвідношень за аналогічними посадами.

(\*\*\*) Оплата праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності регулюються відповідною Постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 (зі змінами і доповненнями).

(\*\*\*\*) Посадовий оклад техника без категорії дорівнюється до місячної тарифної ставки кваліфікованого робітника 3 розряду.

**Перелік  
видів та мінімальних розмірів доплат та надбавок до тарифних ставок,  
окладів та посадових окладів працівників об'єднань, підприємств та  
організацій, які мають міжгалузевий характер, для встановлення в  
колективних договорах**

№ п/п	Назва доплат та надбавок	Розміри доплат та надбавок
1	2	3
<b>Доплати:</b>		
1.	За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами та визначаються наявністю економії по тарифним ставкам та окладам суміщених посад працівників
2.	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами та визначаються наявністю економії по тарифним ставкам та окладам, які могли б виплачуватися за умови збереження нормативної чисельності працівників
3.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) тимчасово відсутнього працівника
4.	За роботу у важких та шкідливих, а також особливо шкідливих та особливо важких умовах праці	за роботу у важких та шкідливих умовах праці – 4; 8 та 12 відсотків; за роботу у особливо важких, особливо шкідливих умовах праці – 16; 20 та 24 відсотка тарифної ставки (окладу)
5.	За інтенсивність праці	до 50 відсотків тарифної ставки (окладу)
6.	На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків; підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
7.	За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	доплата диференціюється в залежності від чисельності робочих в бригаді (до 10, від 10 до 25, більше 25 осіб) в межах від 15 до 35 відсотків тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим (якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб) встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру

1	2	3
8.	За роботу у вечірній час - з 18 до 22 годин (при багатозмінному режимі роботи);  За роботу у нічний час	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час  35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
9.	За наставництво	не менш 20 відсотків тарифної ставки (місячного посадового окладу)
<b>Надбавки:</b>		
1.	За високу професійну майстерність	диференційовані надбавки за тарифними ставками (окладами) робітників: III розряду – 12 відсотків; IV розряду – 16 відсотків; V розряду – 20 відсотків; VI и більш високих розрядів – 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
2.	За класність водіям легкових та вантажних автомобілів, автобусів, машиністам локомотивів та моторно-вагонного рухомого складу	водіям (машиністам) 2-го класу – 10 відсотків; 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм (машиністом) час
3	За високі досягнення в роботі. За виконання особливо важливої роботи на визначений строк	до 50 відсотків посадового окладу
4	За володіння та використання іноземної мови  За наукову ступінь: – доктора наук – кандидата наук  За почесне або спортивне звання	10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки);  20 відсотків посадового окладу; 15 відсотків посадового окладу;  20 відсотків посадового окладу (ставки).  Доплати здійснюються в разі, якщо діяльність працівника за профілем співпадає з наявністю ступеню, почесного або спортивного звання

*Примітка:* конкретні розміри доплат та надбавок встановлюються у колективних договорах з визначенням порядку їх призначення (зняття).



**КРИТЕРІЇ**

**визначення відсотка провини постраждалого від нещасного випадку на виробництві для визначення розміру одноразової допомоги**

<b>№ п/п</b>	<b>Вид провини постраждалого</b>	<b>Відсоток провини</b>
1.	Первинне порушення вимог нормативних актів з охорони праці, що виявилось в неувважності або необережності працівника	5-10 відс.
2.	Незастосування наданих засобів індивідуального захисту, передбачених нормативними актами з охорони праці:	
	– первинне	10-20 відс.
	– свідоме повторне (підтвержене наказом, розпорядженням роботодавця, іншими документами)	30-40 відс.
3.	Первинне свідоме порушення вимог нормативних актів з охорони праці під час обслуговування об'єктів і виконання робіт підвищеної небезпеки	15-25 відс.
4.	Неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів з охорони праці, правил безпеки (підтвержене наказом, розпорядженням роботодавця, іншими документами), яке призвело до створення виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров'я постраждалого або для людей, що оточують його.	50 відс.
5.	Виконання роботи в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння, не обумовленого виробничим процесом.	50 відс.

## ЗАТВЕРДЖЕНО

Розпорядження голови

облдержадміністрації

від \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

## ПЛАН-ГРАФІК

виконання облдержадміністрацією Регіональної угоди між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2009-2010 роки

№ п/п	Виконавець	Пункти Регіональної угоди, які підлягають виконанню
1.	Головне управління економіки облдержадміністрації	1.1; 1.3; 1.4; 1.5; 1.7; 1.10; 1.14; 1.15; 1.61; 2.12; 6.14; 6.18
2.	Головне управління промисловості та розвитку інфраструктури облдержадміністрації	1.1; 1.7; 1.10; 1.11; 1.16; 1.17; 6.14; 6.18
3.	Головне фінансове управління облдержадміністрації	1.7; 4.17; 6.14; 6.18
4.	Головне управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрації	1.3., 1.5; 2.1; 2.5; 2.9; 2.15; 3.1; 3.2; 3.8; 3.9; 4.13; 4.17; 4.18; 6.3; 6.4; 6.9; 6.14; 6.18
5.	Головне управління житлово-комунального господарства облдержадміністрації	1.7; 4.2., 4.3; 4.6; 4.7; 4.8; 4.9; 4.12; 6.14; 6.18
6.	Головне управління охорони здоров'я облдержадміністрації	1.7; 1.23; 2.13; 3.1; 3.3; 3.10; 4.11; 4.17.; 4.18; 4.20; 5.2; 5.6; 6.14; 6.18
7.	Управління культури і туризму облдержадміністрації	1.23; 2.14; 4.17; 4.19; 4.20; 5.1; 5.2; 5.4; 6.14; 6.18
8.	Управління вугільної промисловості облдержадміністрації	1.7; 1.10; 1.17; 1.49; 6.14; 6.18
9.	Управління у справах сім'ї та молоді облдержадміністрації	4.11; 4.17; 4.18; 5.1; 5.2; 5.3; 5.5; 6.14; 6.18
10.	Управління з питань фізичної культури та спорту облдержадміністрації	4.19; 4.20; 5.1; 5.2; 5.6; 5.7; 5.8; 6.14; 6.18
11.	Управління освіти і науки облдержадміністрації	1.7; 1.23; 1.24; 1.50; 1.57; 1.60; 2.14; 4.14; 4.17; 4.18; 4.20; 5.2; 6.14; 6.18

12.	Головне управління взаємодії з громадськістю та у справах національностей і релігій облдержадміністрації	<b>1.5; 6.3; 6.14; 6.18</b>
13.	Головне управління капітального будівництва облдержадміністрації	<b>4.22; 4.24</b>
14.	Головне управління агропромислового розвитку облдержадміністрації	<b>1.10; 6.14; 6.18</b>
15.	Управління у справах преси та інформації облдержадміністрації	<b>6.15</b>
16.	Управління державного Департаменту України з питань виконання покарань у Донецькій області	<b>4.20</b>
17.	Юридичне управління облдержадміністрації	<b>1.22</b>
18.	Відділ кадрової роботи облдержадміністрації	<b>6.19</b>
19.	Сектор нагород облдержадміністрації	<b>6.18</b>
20.	Регіональне відділення Фонду держмайна України по Донецькій області	<b>1.9; 1.10; 1.18; 1.20; 1.21; 1.62; 1.69</b>
21.	Донецький обласний центр зайнятості	<b>1.43; 1.44; 1.45; 1.46; 1.48; 1.50; 1.51.; 1.53; 1.54; 1.55; 1.56; 1.57; 1.58; 1.59; 1.60; 1.63; 1.64; 1.65; 1.67; 1.68</b>
22.	Територіальне управління Держгірпромнагляду по Донецькій області	<b>1.7; 3.1; 3.4; 3.5; 3.6; 3.9; 3.11; 3.12; 3.13; 3.14</b>
23.	Донецьке обласне управління з питань банкрутства	<b>1.8; 1.9; 1.18; 1.19</b>
24.	Державна інспекція по контролю за цінами в Донецькій області	<b>4.1; 4.2; 4.3; 4.6; 4.7; 4.9</b>
25.	Донецьке відділення Фонду інвалідів України	<b>1.11; 1.54; 1.66</b>
26.	Територіальна державна інспекція праці в Донецькій області	<b>1.19; 1.47; 1.51; 2.1; 2.6; 2.7; 2.8; 3.2; 6.5; 6.11; 6.18</b>
27.	Державне управління охорони навколишнього природного середовища в Донецькій області	<b>3.11</b>
28.	Відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій	<b>4.5; 6.1; 6.5; 6.8</b>

	області	
29.	Центр законодавчих ініціатив при Донецькій обласній раді	<b>1.7</b>
30.	Донецьке обласне територіальне відділення Антимонопольного комітету України	<b>4.1</b>
31.	Головне управління Пенсійного фонду України в Донецькій області	<b>2.16; 4.4; 4.21</b>
32.	Головне управління статистики	<b>6.16</b>
33.	Донецька обласна санітарно-епідеміологічна станція	<b>3.1; 3.3; 3.6</b>
34.	Відділення виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань	<b>3.3; 3.6; 3.9; 3.11</b>
35.	Донецький обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій	<b>6.9; 6.17; 6.19</b>
36.	Виконавчі органи міських рад, райдержадміністрації	<b>1.1; 1.2; 1.3; 1.4; 1.5; 1.6; 1.7; 1.8; 1.9; 1.10; 1.11; 1.12; 1.13; 1.14; 1.15; 1.16; 1.17; 1.19; 1.21; 1.25; 1.43; 1.44; 1.45; 1.46; 1.47; 1.51; 1.52; 1.53; 1.54.; 1.55; 1.56; 1.57; 1.58; 1.59; 1.60; 1.61; 1.62; 1.63; 1.64; 1.65; 1.68; 1.69; 2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5; 2.6; 2.9; 2.10; 2.13; 2.14.; 3.1; 3.2; 3.3; 3.5; 3.6; 3.7; 3.8; 3.10; 3.12; 3.13; 3.14; 4.1; 4.2; 4.3; 4.4; 4.5; 4.6; 4.7; 4.8; 4.9; 4.10; 4.11; 4.12; 4.13; 4.14; 4.15; 4.16; 4.17; 4.18; 4.19.; 4.20.;4.21.; 4.24.; 5.1; 5.2; 5.3; 5.4; 5.6; 5.8; 6.1; 6.2; 6.3; 6.4; 6.5; 6.8; 6.9; 6.10; 6.11; 6.14; 6.18; 6.19; 6.20</b>

Заступник голови - керівник апарату  
облдержадміністрації

Л.І.Давиденко

План-графік розроблено головним управлінням праці та соціального захисту населення  
облдержадміністрації



**УКРАЇНА**  
**ШАХТАРСЬКА МІСЬКА РАДА**  
**ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ**  
**РІШЕННЯ**

від \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

м. Шахтарськ

Про організацію виконання Регіональної угоди між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2009-2010 роки в м.Шахтарську

З метою забезпечення виконання Регіональної угоди між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2009-2010 роки, згідно розпорядження голови обласної державної адміністрації від 14.05.2009 № 216 «Про організацію виконання Регіональної угоди між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2009-2010 роки», керуючись ст. 40 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», виконком Шахтарської міської ради

**ВИРІШИВ:**

1. Створити постійно діючу робочу групу по реалізації Регіональної угоди (далі Робоча група ) та затвердити її склад. (Додається)

2. Робочій групі забезпечити реалізацію положень Регіональної угоди у відповідності з планом – графіком затвердженим розпорядженням

голови обласної державної адміністрації від 14.05.2009 № 216 «Про організацію виконання Регіональної угоди між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2009-2010 роки» .

2.1 Запровадити контроль за ходом виконання Регіональної угоди та аналізувати стан її реалізації. У разі невиконання окремих пунктів вживати необхідних заходів.

2.2 Щопівроку до 15 липня та 15 січня надавати відповідну інформацію про хід реалізації Регіональної угоди у відповідності з планом – графіком управління праці та соціального захисту населення

3. Управлінню праці та соціального захисту населення (Власенко) щопівроку (до 1 серпня та до 1 лютого) надавати головному управлінню праці та соціального захисту населення узагальнену інформацію про хід виконання Регіональної угоди.

4. Вважати таким, що втратило чинність рішення виконкому Шахтарської міської ради від 23.05.2007г. №263 «Про організацію виконання Регіональної угоди між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2007-2008 роки».

5. Регіональну угоду та план-графік оприлюднити на офіційному порталі Шахтарської міської ради.

6. Контроль за виконанням цього рішення покласти на заступника міського голови Білицького О.Ф.

Міський голова

О.В.Наумович

ЖЕНО:

Рішенням виконкому Шахтарської міської  
ради від \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

## СКЛАД

постійно діючої робочої групи по реалізації Регіональної угоди

Білицький Олександр	- голова робочої групи,
Федорович	заступник міського голови
Власенко Зінаїда	- заступник голови робочої групи,
Георгіївна	начальник УПСЗН
Карачор Михайло	- секретар робочої групи,
Васильович	начальник відділу праці УПСЗН

## ЧЛЕНИ РОБОЧОЇ ГРУПИ

Коширець Ірина	- начальник міського фінансового
Вікторівна	управління;
Майчук Світлана	- начальник управління житлово-комунального
Миколаївна	господарства та комунальної власності;
Малигіна Людмила	- начальник відділу торгівлі, побутового
Іванівна	обслуговування населення та розвитку малого
	бізнесу;
Новашова Олена	- заступник генерального директора з економіки
Іванівна	ДП “Шахтарськантрацит” (за згодою)
Подорожня Вітта	- головний лікар центральної міської лікарні
Вікторівна	(за згодою)

- Прохоренко Лариса  
Володимирівна - начальник відділу з питань внутрішньої  
політики та зв'язку з правоохоронними  
органами
- Сачек Тетяна  
Іванівна - начальник управління економіки
- Сологуб Світлана  
Вікторівна - завідувачий міським відділом освіти
- Талах Валентина  
Олександрівна - голова Координаційної ради профспілок  
м. Шахтарська
- Таран Валентина  
Григорівна - начальник управління культури, молоді та  
спорту
- Фінаєв Володимир  
Олександрович - начальник Шахтарської ОДПІ (за згодою)
- Шаповалова Світлана  
Василівна - начальник Шахтарського міського центру  
зайнятості (за згодою)

Керуючий справами

Л.І.Берест