ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК УКРАЇНИ
(ФПУ)

ПРЕЗИДІЯ

П О С Т А Н О В А

16.10.2025 Київ № П35/2г

Про основні завдання колективно-договірної роботи на 2026 рік

Важливим напрямом співпраці сторін соціального діалогу залишається колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин, який набув ще більшої актуальності в умовах воєнного стану. Закон України «Про колективні договори і угоди» надає профспілкам пріоритетне право на ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод, що відповідає вимогам Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів.

Варто констатувати, що війна негативно вплинула на ефективність колективно-договірної роботи.

За інформацією членських організацій ФПУ, упродовж 2024 року спостерігалася тенденція до зменшення кількості укладених колективних договорів. Серед основних причин їх не укладення, зокрема, є: воєнна агресія росії проти України, відсутність державного фінансування держзамовлення, значна частина підприємств суттєво зменшила обсяги виробництва, деякі підприємства зупинили фінансово-господарську діяльність. У період воєнного стану роботодавці активно використовують своє право на призупинення дії трудових договорів, застосовують форми неповної занятості та переводять працівників у тривалі простої. Все це призвело до скорочення чисельності працівників та падіння профспілкового членства.

Як правило, на таких підприємствах не підводилися підсумки виконання колективних договорів та не укладались колективні договори на наступний термін.

За даними територіальних профоб'єднань, на підприємствах, в установах та організаціях кількість колективних договорів, термін дії яких продовжено, становить 6389 (або 27,9%) від загальної кількості укладених і зареєстрованих колективних договорів.

За даними всеукраїнських галузевих профспілок, на підприємствах, в установах та організаціях кількість колективних договорів, термін дії яких продовжено, становить 4718 (або 19%) від загальної кількості укладених і зареєстрованих колективних договорів.

Окрім того, статтею 11 Закону України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон

№ 2136) передбачено, що на період воєнного стану дію окремих положень колективного договору може бути зупинено за ініціативою роботодавця, що тлумачилося як одностороннє право на зупинення положень колективних договорів.

З метою однозначного врегулювання вказаного порядку суб'єктами законодавчої ініціативи зареєстровано у Верховній Раді проєкт Закону України «Про внесення змін до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (реєстр. № 13388 від 19.06.2025), який був розроблений за участю сторін соціального діалогу. Законопроєкт пропонував, щоб дія положень колективного договору могла бути зупиненою тільки за взаємною згодою сторін колективного договору в порядку, визначеному колективним договором.

21 серпня п.р. Верховною Радою України прийнято за основу та в цілому проєкт Закону України «Про внесення змін до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (реєстр. № 13388 від 19.06.2025), який був підписаний Президентом України (№ 4582-IX від 21.08.2025). Закон набрав чинності 13.09.2025 року.

Прикінцевими та перехідними положеннями вищезазначеного Закону передбачено, що протягом трьох місяців від дня набрання чинності цим Законом сторони колективного договору зобов'язані почати переговори про можливості та строки поновлення дії його положень, зупинених без взаємної згоди його сторін. Порядок та строки поновлення дії таких положень визначаються сторонами колективного договору.

Про рішення щодо поновлення дії положень колективного договору сторона роботодавця повідомляє орган, що здійснив повідомну реєстрацію цього колективного договору, у тижневий строк від дня ухвалення такого рішення.

Активізація колективно-договірної роботи у період соціальних потрясінь є важливим інструментом регулювання соціально-трудових відносин, який надає можливість пом'якшити вплив негативних соціальних наслідків та захистити права працівників на гідну працю.

Реагуючи на виклики воєнного стану та з метою підвищення ефективності використання основного інструменту захисту прав працівників – колективних договорів та угод, ФПУ розробила на допомогу своїм членським організаціям та їхнім організаційним ланкам методичні рекомендації «Основні завдання колективно-договірної роботи на 2026 рік».

Враховуючи вищезазначене, Президія Федерації професійних спілок України

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Схвалити Основні завдання колективно-договірної роботи на 2026 рік (при укладенні галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів) (додаються) та домагатися їх реалізації під час укладення, внесення змін та доповнень до колективних договорів та угод, зокрема щодо:

– збереження умов та розмірів оплати праці у разі переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу;

– збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час;

– встановлення надбавки за роботу з особливими умовами праці до посадового окладу (тарифної ставки) працівників, які безпосередньо виконують свої обов'язки та завдання на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії (постанова КМУ від 25.08.2023 № 928);

– порядку та розмірів компенсації працівникам вартості послуг зв'язку, електроенергії, обслуговування та експлуатації власного обладнання, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків у дистанційному режимі;

– виплати матеріальної допомоги, зокрема щомісячної, працівникам підприємства, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб серед резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, у період дії правового режиму воєнного стану та/або оголошення стану війни на строк до закінчення правового режиму воєнного стану та/або стану війни або до дня фактичного звільнення працівника з військової служби;

– забезпечення на період дії воєнного стану проведення у встановленому порядку атестації новостворених робочих місць за умовами праці з обов'язковим залученням до її проведення представників профспілок;

– сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю, ветеранів війни, демобілізованих осіб та створенню для них адаптованих та/або пристосованих робочих місць;

– профспілковим організаціям забезпечити контроль щодо вжиття роботодавцем заходів зі збереження документів/відомостей працівників про роботу (у т.ч. спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, зокрема передачі відповідних документів до архівних установ (у передбачених законодавством випадках), а також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення їх пенсії, інших страхових виплат;

– зобов'язання роботодавця своєчасного та повного внесення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомостей, необхідних для призначення пенсій (зокрема на пільгових умовах), страхових виплат, а також постійного відслідковування правильності даних про застрахованих осіб, які є у реєстрі застрахованих осіб, з метою уникнення проблем з автоматичним формуванням електронного листка непрацездатності;

– виконання в повному обсязі наданих профспілкам законодавчих повноважень щодо представлення і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок.

2. Членським організаціям ФПУ:

2.1. Зосередити увагу на Основних завданнях колективно-договірної роботи на 2026 рік під час проведення колективних переговорів щодо укладення галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів.

2.2. Вживати заходів для забезпечення виконання зобов'язань Сторін, передбачених у колективних договорах та угодах відповідно до чинного законодавства.

2.3. Розповсюдити Основні завдання колективно-договірної роботи на 2026 рік серед профспілкових організацій усіх рівнів, у тому числі шляхом розміщення на своїх сайтах.

2.4. Забезпечити проведення ініціювання переговорів на підприємствах, в установах та організаціях, де положення колективних договорів були зупинені без взаємної згоди його сторін, щодо поновлення дії положень колективних договорів.

3. Контроль за виконанням цієї постанови покласти на в.о. заступника Голови ФПУ Москаленка І.І.

Голова ФПУ Сергій БИЗОВ

Надіслано: керівництву ФПУ, членським організаціям, структурним підрозділам апарату ФПУ

Додаток
до постанови Президії ФПУ
від 16.10.2025 № П35/2г

Основні завдання колективно-договірної роботи на 2026 рік (при укладенні (внесенні змін і доповнень) галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів)

І. З питань розвитку економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць

1. Забезпечення обов'язкової участі представників виборного органу первинної профспілкової організації у прийнятті рішень з питань економічного та соціального розвитку підприємства, зокрема під час зміни форми власності, відновлення виробництва, релокації підприємства та/або відновлення платоспроможності (у тому числі формування та виконання фінансових планів, дотримання трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників) тощо.

Передбачення у колективному договорі підприємства умов участі представників виборного органу первинної профспілкової організації при прийнятті рішень із вищезазначених питань.

2. Залучення представників первинних профспілкових організацій до:

– підготовки пропозицій та подання їх правлінню та/або наглядовій раді суб'єктів господарювання стосовно розподілу частини прибутку, що залишається у розпорядженні суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50% акцій (часток, паїв) належать державі, їх дочірніх підприємств на соціально-економічний розвиток у порядку, визначеному законодавством та колективними договорами. У колективному договорі визначити порядок внесення та розгляду пропозицій профспілковими організаціями;

– підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку на соціально-економічний розвиток, що залишається у розпорядженні державних підприємств, та подання таких пропозицій керівництву державних підприємств у порядку, визначеному законодавством та колективними договорами.

3. Включення у визначеному законодавством та колективним договором порядку представників профспілок до складу комісій з питань:

– реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання;

– передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної власності у комунальну;

– примирних комісій на виробничому рівні для вирішення колективних спорів з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і/або укладення чи зміни

колективного договору (ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Рішення таких комісій є дійсними лише за умови участі та підпису представника профспілки.

Роботодавець має забезпечити профспілковим організаціям доступ до інформації та матеріалів, що розглядаються на таких комісіях.

4. Впровадження заходів щодо запобігання на підприємствах незалежно від форм власності та господарювання масових звільнень працюючих з ініціативи роботодавця (з урахуванням Меморандуму про співпрацю між Федерацією роботодавців України і Федерацією професійних спілок України щодо збереження трудового потенціалу та забезпечення стабільної роботи підприємств), зокрема:

– передбачення гарантій збереження робочих місць для мобілізованих працівників;

– за наявності вакансій надання переважного права на переведення на них працівників, які вивільняються за ініціативою роботодавця, та/або є внутрішньо переміщеними особами за наявності у них спеціальності та відповідної кваліфікації;

– виконання власними силами обсягу робіт, що виконуються сторонніми організаціями, за умов економічної доцільності, наявності відповідної технічної бази та спеціалістів, які можуть виконувати цю роботу;

– скорочення до мінімуму надурочних робіт;

– по можливості відмова від укладення строкових договорів, сумісництва, прийому працівників на тимчасову роботу, безпідставного переведення із безстрокових трудових договорів на контракт тощо;

– сприяння працевлаштуванню ветеранів війни, демобілізованих працівників, людей з обмеженими можливостями;

– створення умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулися на роботу після відпустки по догляду за дітьми.

5. Передбачення зобов'язань роботодавця щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» та створення для них належних умов праці тощо.

6. Заборона використання на підприємстві незадекларованої праці без укладення офіційних трудових договорів, підміни трудових договорів цивільно-правовими та іншими угодами, виплати заробітної плати в обхід порядку, встановленого законодавством та колективним договором. Передбачення положень щодо невикористання аутсорсингу (залучення до виконання робіт сторонніх працівників, які не входять до штату підприємства), а у разі його наявності вимагати від роботодавців:

– погодження з виборним органом первинної профспілкової організації;

– економічного обґрунтування необхідності застосування аутсорсингу;

– розробки порядку щодо рівних умов для залучених та штатних працівників.

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

8. Забезпечення погодження графіків змінності (роботи) працівників з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

9. Передбачення зобов'язання роботодавця щодо погодження посадових або робочих (для працівників робітничих професій) інструкцій працівників з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

10. Визначення обсягів та строків професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, а також необхідного фінансування на їх здійснення відповідно до потреб підприємства.

ІІ. З питань оплати праці

1. Встановлення:

– розміру тарифної ставки робітника І розряду у відповідній угоді (галузевій (міжгалузевій), територіальній) та на їх основі у колективному договорі;

– розміру основної заробітної плати (окладу) некваліфікованого робітника (працівника) за повністю виконану норму робочого часу, який працює у нормальних умовах праці, не менше ніж 85% тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) І розряду (пункт 2.7. Генеральної угоди);

– розмірів ставок (окладів), у тому числі працівників, які виконують роботи не властиві основній діяльності; працівників загальних професій; працівників, які зайняті на особливо важливих роботах;

– для працівників державних та комунальних некомерційних підприємств, що перебувають у сфері дії Сторін, розміру базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду, на основі якого формується тарифна сітка (схема посадових окладів) працівників, за повністю виконану місячну (годинну) норму праці у розмірі не нижче мінімальної заробітної плати, визначеної законом про Державний бюджет України на відповідний рік;

– міжпосадових, міжрозрядних співвідношень;

– конкретних строків та умов їх підвищення.

2. Визначення розміру фонду оплати праці та умов його формування на підприємствах за участю профспілкових організацій, з обов'язковим наданням роботодавцем профспілці фінансово-економічного обґрунтування.

3. Визначення за участю профспілкових організацій:

– темпів щорічного зростання середньомісячної заробітної плати в галузі (на території), на підприємстві (установі, організації) з метою збереження купівельної спроможності працівників;

– положень щодо системи стимулювання праці, гарантійних та компенсаційних виплат;

– затвердження переліку і розмірів доплат, надбавок, інших виплат (не нижче ніж визначені у законодавстві, Генеральній (додаток 3), галузевих (міжгалузевих) та територіальних угодах);

– віднесення безпосередньо у колективних договорах посад (професій) до відповідного тарифного розряду в межах тарифної сітки чи іншої, встановленої на підприємстві, в установі, організації системи оплати праці, з урахуванням професійно-кваліфікованого рівня посади (професії), складності, відповідальності виконуваних робіт з дотриманням вимог кваліфікаційних характеристик;

– здійснення заходів щодо досягнення у структурі заробітної плати працівників державних та комунальних некомерційних підприємств частки посадового окладу (тарифної ставки) у розмірі не менше 50%;

– умов підвищення рівня оплати праці у разі збільшення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої статті 6 Закону України № 2136-IX від 15.03.2022;

– підвищення рівня оплати праці осіб, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, на підприємствах, які забезпечують роботу таких об'єктів на територіях активних та/або можливих бойових дій;

– на період дії воєнного стану підвищення рівня оплати праці осіб, які забезпечують роботу безперервних виробництв під час обстрілів та сигналу «Повітряна тривога» (аналогічно нормам постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2023 № 928 «Деякі питання оплати праці працівників підприємств, установ, закладів та організацій під час воєнного стану»);

– конкретних термінів виплати заробітної плати (зокрема щодо забезпечення виплати заробітної плати в першочерговому порядку перед іншими платежами відповідно до ст. 15 та ст. 24 Закону України «Про оплату праці») та контролю за їх виконанням;

– строку виплати заробітної плати працівникам за весь час відпустки;

– зобов'язання роботодавця щодо надання працівникам (зокрема, у письмовому, електронному вигляді) щомісячного підтвердження про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати, суму заробітної плати, що належить до виплати, суму сплаченого єдиного соціального внеску; у разі наявності – суму заборгованої зарплати та єдиного соціального внеску;

– умов оплати часу простою, зокрема під час запровадження надзвичайного, воєнного стану, стану війни, карантинних заходів тощо;

– збереження умов та розмірів оплати праці у разі переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу;

– порядку та розмірів компенсації працівникам вартості послуг зв'язку, електроенергії, обслуговування та експлуатації власного обладнання, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків у дистанційному режимі;

– збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час;

– виплати матеріальної допомоги, зокрема щомісячної, працівникам підприємства, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб серед резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, у період дії правового режиму воєнного стану та/або оголошення стану війни на строк до закінчення правового режиму воєнного стану та/або стану війни або до дня фактичного звільнення працівника з військової служби;

– порядку виплати заробітної плати, умов запровадження та погодження із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) знижених норм оплати праці у період дії воєнного стану (які можуть вчинятися шляхом електронного документообігу між сторонами без фізичної присутності за процедурою, передбаченою чиним законодавством України у цих випадках), зокрема, у районах активних бойових дій, у разі релокації підприємств.

4. Передбачення конкретних заходів для погашення заборгованості з виплати заробітної плати, що утворилася на момент укладення колективного договору (угоди). Проведення постійного моніторингу своєчасності і повноти виплати заробітної плати. Недопущення утворення нової заборгованості із заробітної плати, а у разі її виникнення:

– вжиття оперативних заходів щодо її погашення;

– визначення умов, розміру та порядку виплати додаткової, до встановленої законодавством, компенсації у разі несвоєчасної або неповної виплати заробітної плати працівникам;

– передбачення обов'язкового погодження з профспілковою організацією графіків та заходів погашення заборгованості з виплати заробітної плати.

5. Встановлення доплат, надбавок та премій з метою забезпечення диференціації заробітної плати працівників установ та організацій бюджетної сфери з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи залежно від кваліфікації, результатів його роботи та займаної посади, за погодженням з профспілковою організацією.

6. Застосування на підприємствах, в установах, закладах та організаціях державної та комунальної форми власності, що втратили статус бюджетних установ, умов та розмірів оплати праці, встановлених для працівників бюджетної сфери, як мінімальних гарантій в оплаті праці.

7. Включення положень про забезпечення рівної винагороди за працю рівної цінності, усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків.

8. Встановлення підвищеного, порівняно з визначеним законодавством, розміру доходу, що підлягає індексації, та/або зниження порогу індексації.

9. Забезпечення участі представників профспілок в роботі з розпорядниками бюджетних коштів щодо підготовки пропозицій до проєкту закону про Державний бюджет України на відповідний рік та/або внесення

змін до нього, зокрема щодо обсягів видатків на фінансування галузей та розмірів видатків на оплату праці.

10. Забезпечення участі представників профспілок на територіальному рівні в опрацюванні проєктів місцевих бюджетів у частині фінансового забезпечення працівників бюджетної сфери соціальними гарантіями, визначеними законами та іншими нормативно-правовими актами, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами.

11. Проведення переговорів та обов'язкового погодження з первинною профспілковою організацією у разі підготовки роботодавцем пропозицій щодо зміни існуючої на підприємстві системи оплати праці з метою обов'язкового включення узгоджених позицій до колективного договору. У разі застосування на підприємствах, організаціях небюджетної сфери альтернативних систем оплати праці (безтарифної тощо) встановлення нижньої межі оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду, визначеної генеральною, галузевою (міжгалузевою) та територіальною угодами. Залучення в обов'язковому порядку представників профспілок до розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах.

12. Здійснення оплати надурочних робіт під час відрядження працівника відповідно до статті 106 КЗпП у разі, якщо на підприємстві, на яке відряджається працівник, встановлено збільшену тривалість робочого часу.

13. Забезпечення взаємодії з органами виконавчої влади, органами державного нагляду, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців тощо з питань реалізації права працівників на повну та своєчасну оплату праці.

14. Здійснення громадського контролю за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях вимог законодавства про працю, зокрема, за виконанням державних та/або договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

III. З питань умов та охорони праці

1. Забезпечення створення та утримання належних виробничих та санітарно-побутових умов в обсягах не менших, ніж передбачено чинним законодавством, діючими колективними договорами, та за необхідності встановлення за рахунок роботодавця додаткових умов з обов'язковим узгодженням сторонами колективного договору.

2. Розроблення за участю сторін колективного договору Комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, визначення необхідних обсягів та джерел фінансування зазначених заходів, забезпечення їх реалізацію та фінансування, у розмірі не менше ніж 0,5% від фонду оплати праці за минулий рік або, якщо норми галузевої чи територіальної угоди передбачають більші витрати, відповідно до норм галузевої чи територіальної угод.

3. На період дії воєнного стану під час виконання трудових обов'язків персоналом забезпечити оповіщення працівників про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій (далі – НС), спільно із профспілкою затвердити План дій у НС, забезпечити працівників, зокрема осіб з інвалідністю, відповідним укриттям або організувати можливість перебування працівників в укритті за межами підприємства, установи, організації, регулярно проводити тренування.

У випадку настання НС забезпечити евакуацію працівників та надання для них, за необхідності, домедичної та психологічної допомоги.

4. На період дії воєнного стану за можливості перевести працівників, особливо тих підприємств, установ та організацій, які розташовані на територіях, де ведуться активні бойові дії, на дистанційну або надомну роботу.

Переведення на дистанційну/надомну роботу та/або релокація повинні здійснюватися за погодженням з профспілкою, із збереженням середнього заробітку/надбавок, забезпеченням обладнанням/зв'язком та компенсацією витрат у межах, визначених колдоговором. Забороняється будь-яка дискримінація дистанційних працівників у доступі до премій та навчання, а також наданих днів щорічної та додаткової відпусток.

5. Забезпечення за рахунок роботодавця придбання, комплектування, видачу та утримання спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального та колективного захисту (далі – засоби захисту) із врахуванням фактичних небезпек і ризиків, а також мийними, знешкоджувальними та дезінфікуючими засобами, в обсягах, не менших ніж передбачено відповідними нормами та чинним законодавством.

У разі необхідності, на період дії воєнного стану, за рахунок роботодавця забезпечити придбання, комплектування та видачу працівникам, особливо тих підприємств, установ та організацій, які розташовані на територіях, де ведуться активні бойові дії, додаткових засобів захисту, зокрема, засобів захисту від наслідків бойових дій, хімічних, радіаційних аварій тощо (шоломи, каски, бронежилети, протигази, респіратори тощо).

6. Забезпечення наявності та зберігання у загальновідомих та доступних місцях аптечок домедичної допомоги з необхідним набором медикаментів та кровоспинних засобів, зокрема турнікетів.

Систематичне проведення у встановленому порядку інвентаризації аптечок відповідальними особами у присутності представника профспілки.

7. Організація, відповідно до погодженого із профспілкою графіку або за ініціативи профспілок, проведення навчання та/або тренінгів з надання домедичної допомоги, протимінної безпеки, пожежної небезпеки тощо з підтвердженням навичок під час симуляційних тренувань.

8. Забезпечення вжиття спільно із профспілкою заходів щодо психосоціальної підтримки працівників шляхом (залежно від обставин та можливостей):

– розробки та реалізації програми психосоціальної підтримки працівників на робочому місці;

– створення умов для профілактики професійного вигорання та подолання негативних наслідків воєнної агресії;

– проведення конфіденційних консультацій, тренінгів, функціонування «пунктів відновлення», а також дію політики запобігання мобінгу, булінгу;

– навчання методам управління стресом та базовими навичками надання першої психологічної допомоги;

– організації та (або) фінансування заходів культурного, освітнього та відновлювального характеру (відвідування театрів, кінотеатрів, музеїв, участі у тематичних заходах, зустрічах з фахівцями у сфері психологічної підтримки тощо).

9. Забезпечення організації та фінансування проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних та психіатричних оглядів визначеної законодавством категорії працівників, а також додатково працівників віком 50 і більше років. Забезпечення виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників відповідно до вимог чинного законодавства.

Сприяння збереженню та відновленню здоровпунктів, організації проведення рекомендованих профілактичних щеплень та щеплень за епідемічними показаннями для запобігання та профілактики інфекційних захворювань.

10. Забезпечення на період дії воєнного стану проведення у встановленому порядку атестації новостворених робочих місць за умовами праці з обов'язковим залученням до її проведення представників профспілок.

За рішенням роботодавця, погодженим із профспілкою, вважати дійсними і використовувати у період воєнного стану та протягом шести місяців від дня його припинення чи скасування результати атестації робочих місць, проведеної до введення воєнного стану в Україні. У разі неприйняття відповідного рішення – забезпечити проведення чергової атестації робочих місць за умовами праці.

Якщо у період дії воєнного стану чергову атестацію робочих місць не проведено, упродовж шести місяців від дня припинення чи скасування воєнного стану в Україні забезпечити її проведення у встановленому порядку.

За результатами атестації робочих місць за участю сторін колективного договору розробити та забезпечити реалізацію заходів з поліпшення умов праці, вжити заходи щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів.

На засіданнях профспілкових комітетів регулярно, але не рідше ніж 1 раз на квартал, розглядати хід виконання вищезазначених заходів із запрошенням відповідальних представників роботодавця.

До усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників виробничих факторів за результатами атестації умов праці забезпечити працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, пільгами і компенсаціями в обсягах не менш, ніж передбачено чинним законодавством, діючими колективними договорами, а також встановити за

необхідності за рахунок роботодавця додаткові умови і виплати відповідно до колективного договору.

У разі докорінної зміни умов та характеру праці з ініціативи роботодавця, виборного органу первинної профспілкової організації, трудового колективу, органів Держпраці проводити позачергову атестацію робочих місць за умовами праці.

11. Організація у встановленому порядку проходження працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктажів, навчання, стажування, дублювання та перевірки знань з питань охорони праці.

12. Забезпечення надання матеріальної та/або натуральної допомоги працівникам, які постраждали від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, утриманцям та членам сімей загиблих працівників на виробництві, а також тим працівникам або членам їхніх сімей, житло яких зруйновано або пошкоджено внаслідок бойових дій.

13. Сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю, ветеранів війни, демобілізованих осіб та створенню для них адаптованих та/або пристосованих робочих місць.

14. Забезпечення, спільно з представниками профспілок, проведення (не рідше 1 разу на рік) аналізу причин та обставин настання інцидентів, нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві з метою розроблення заходів щодо їх запобігання.

15. Забезпечення виплати працівникові вихідної допомоги в розмірі, передбаченому колективним чи трудовим договором, але не менше, ніж тримісячного заробітку, у випадку розірвання ним трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець:

– не виконує вимог законодавства про працю та охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань;

– допустив вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, яке підтверджене судовим рішенням, що набрало законної сили.

IV. З питань забезпечення громадського контролю профспілки за додержанням роботодавцями законодавства про працю та охорону праці

1. Для здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю та охорону праці забезпечення роботодавцем безперешкодного доступу обраних у встановленому порядку представників профспілок до:

- робочих місць членів профспілки;
- документів, що містять результати проведеної атестації робочих місць за умовами праці;
- документів про заплановані та/або проведені роботодавцем профілактичні заходи;

- матеріалів розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, документів щодо обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань;
- кадрових документів щодо прийняття, переведення та звільнення працівників (наказів, розпоряджень, посадових інструкцій, табелів обліку робочого часу, графіків змінності, графіків відпусток тощо);
- документів, складених посадовими особами Держпраці (територіального органу) за результатами здійсненого заходу державного нагляду (контролю).

2. Забезпечення роботодавцем реалізації можливостей представників профспілки для здійснення безперешкодного контролю за використанням коштів, призначених на:

- профілактичні заходи з охорони праці
- надання працівникам відповідних пільг та компенсацій
- забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту тощо.

3. Забезпечення звільнення уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці та представників профспілок (у тому числі громадських інспекторів з охорони праці профспілок та громадських правових інспекторів праці) від основної роботи зі збереженням заробітної плати на термін не менш ніж 16 годин на місяць (за необхідності) для участі в перевірках стану безпеки, умов праці та/або в розслідуванні нещасних випадків і професійних захворювань.

4. Передбачення участі роботодавця у заохоченні технічних інспекторів праці та представників профспілок/громадських інспекторів з питань охорони праці та громадських правових інспекторів праці, а також у витратах на їхнє навчання з питань охорони праці та організацію громадського контролю.

Забезпечення проведення за рахунок роботодавця навчання представників профспілки підприємства, звільнення профспілкових активістів на визначений період (строком до 6 діб) від основної роботи зі збереженням середнього заробітку, забезпечення їх необхідними методичними матеріалами, літературою, засобами навчання на безоплатній основі.

5. Забезпечення роботодавцем інформування працівників про зміни у трудовому законодавстві та законодавстві про охорону праці.

6. Забезпечення обов'язкового розгляду роботодавцем подань представників профспілки/громадських інспекторів з питань охорони праці та громадських правових інспекторів праці про виявлені порушення вимог трудового законодавства та законодавства про охорону праці.

V. З питань соціального захисту працюючих

1. Профспілковій організації спільно з роботодавцем періодично, у визначені ними строки, аналізувати стан та повноту сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, у разі виникнення

заборгованості зі сплати єдиного внеску або виплати заробітної плати без нарахування і сплати єдиного внеску вживати заходи для погашення заборгованості/забезпечення повноти зі сплати єдиного внеску.

2. Профспілковим організаціям забезпечити контроль щодо вжиття роботодавцем заходів зі збереження документів/відомостей працівників про роботу (у т.ч. спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, зокрема передачі відповідних документів до архівних установ (у передбачених законодавством випадках), а також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення їх пенсії, інших страхових виплат.

3. Зобов'язання роботодавця щодо своєчасного включення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників з паперових трудових книжок, інших документів про страховий стаж (навчання, службу тощо).

4. Зобов'язання роботодавця своєчасного та повного внесення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відомостей, необхідних для призначення пенсій (зокрема на пільгових умовах), страхових виплат, а також постійного відслідковування правильності даних про застрахованих осіб, які є у реєстрі застрахованих осіб, з метою уникнення проблем з автоматичним формуванням електронного листка непрацездатності.

5. Зобов'язання роботодавця щодо оформлення документів для призначення дострокових пенсій та відповідного перерахування коштів підприємством, організацією для покриття витрат, пов'язаних з виплатою таких пенсій, для категорій працівників, що працюють (працювали) на виробництвах, роботах, за професіями і на посадах, не передбачених списками виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію на пільгових умовах, залежно від умов їхньої праці за результатами атестації робочих місць, пенсії (у порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 937).

6. Зобов'язання роботодавця щодо можливості сплати внесків до недержавного пенсійного фонду за працівників, зокрема за працівників, зайнятих на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності або придатності до настання віку, що дає право на пенсію за віком або за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

7. Зобов'язання роботодавця щодо проведення із залученням фахівців органів Пенсійного фонду України інформаційно-роз'яснювальної роботи для працівників підприємств з питань пенсійного забезпечення і соціального страхування, зокрема можливостей інформаційних ресурсів веб-порталу Пенсійного фонду України (щодо автоматичного призначення пенсії за віком, оплати лікарняних листків, дистанційного отримання необхідної інформації та контролю за персональними даними тощо).

8. Зобов'язання роботодавця щодо проведення заходів з профілактики захворювань, зокрема забезпечення працівників і членів їхніх сімей

оздоровленням та санаторно-курортним лікуванням (з частковою або повною оплатою їх вартості) з метою зменшення кількості загострень хронічних хвороб, зниження тимчасової та стійкої непрацездатності, а також зменшення втрат підприємства, пов'язаних із хворобою працівників.

9. Передбачення зобов'язання роботодавця щодо забезпечення:

– підтримкою сімей, які втратили одного з батьків, або опікунів чи піклувальників дітей, у т.ч. під час ООС (АТО) та/або під час дії воєнного стану в Україні, а також багатодітних сімей;

– підтримкою (матеріальна, правова, соціальна) працівників підприємств, які отримали поранення внаслідок бойових дій під час виконання ними трудових обов'язків, сімей загиблих у даних умовах працівників, працівників, які мають статус ветеранів війни, ветеранів праці, учасників бойових дій, учасників бойових дій на території інших держав (афганців), учасників ООС (АТО), постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторів аварії на ЧАЕС, внутрішньо переміщених осіб, а також працівників підприємств, які втратили члена сім'ї внаслідок ООС (АТО) на сході України та/або під час дії воєнного стану в Україні;

– додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб;

– встановлення розмірів соціальних гарантій, виплат та допомог з розрахунку фактичного розміру прожиткового мінімуму;

– проведення консультацій з представниками профспілкових організацій з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства.

10. Здійснення заходів з підтримки ментального здоров'я працівників підприємства, зокрема працівників з інвалідністю, з фізичними та психічними проблемами, працівників, які мають близьких у зонах активних бойових дій, чи потрапили під обстріл, втратили своїх близьких та майно і повертаються на роботу після пережитої травматичної події.

11. Розроблення та затвердження додатком до колдоговору положень щодо графіку роботи та відпочинку, оздоровлення та надання окремої психосоціальної допомоги.

12. Передбачення у взаємних зобов'язаннях сторін колективного договору заходів для підтримки молодих працівників та жінок, які змушені оволодівати «чоловічими» професіями для заміни тих, хто нині перебуває у лавах Збройних Сил України:

12.1. Організація наставництва на виробництві для професійної адаптації та сприяння професійному розвитку молодих працівників, яких уперше прийнято на роботу або які отримують додаткову професію, та жінок, які замінюють чоловіків, які раніше працювали на таких роботах, а нині воюють; передбачення при цьому доплати за виконання наставництва;

12.2. Укладання договорів із закладами освіти про проходження учнями/студентами професійно-практичної підготовки за дуальною формою навчання та надання для цього робочих місць, навчально-виробничих ділянок і призначення координаторів від суб'єкта господарювання з урахуванням вимог законодавства у сфері праці та освіти;

12.3. Укладання договорів із закладами освіти про замовлення на підготовку необхідних кадрів та забезпечення проведення професійного навчання молоді на виробництві, передбачивши обов'язок роботодавця щодо забезпечення роботою за напрямом отриманої освіти та обов'язок працівника відпрацювати певний час або повернути кошти, витрачені на оплату його навчання;

12.4. Сприяння молодим працівникам у продовженні професійного навчання без відриву від виробництва (зокрема шляхом співфінансування чи надання безоплатної позики для оплати);

12.5. Надання допомоги тим, хто втратив житло під час воєнних дій або у кого воно пошкоджено шляхом надання (за можливості) позики для його відновлення або шляхом подачі заявки на державну програму допомоги «єВідновлення».

13. Розроблення та затвердження додатком до колдоговору Положення щодо оздоровлення і відпочинку дітей (за можливості) з дотриманням безпечних умов перебування дітей у дитячих оздоровчих закладах, або надання відповідних фінансових виплат батькам на оздоровлення дітей.

14. Передбачення зобов'язання роботодавця у межах фінансових можливостей укладати договори добровільного медичного страхування для працівників підприємств, установ, організацій з повним або частковим (не менше 80%) фінансуванням вартості такого страхування.

15. Надання працівникам, які виховують малолітніх дітей та дітей шкільного віку, вільних від роботи днів із збереженням заробітної плати, зокрема:

15.1. один день: 1 вересня або інший день початку навчального року у відповідному закладі освіти;

15.2. один день: з нагоди дня народження дитини (у день народження або напередодні).

16. Надання додаткових гарантій для працівників, які здійснюють волонтерську діяльність, зокрема:

– встановлення (за можливості) скороченої тривалості робочого часу за рахунок власних коштів роботодавця;

– встановлення (за бажанням працівника) режиму роботи на умовах неповного робочого часу або гнучкого режиму робочого часу;

– встановлення додаткової оплачуваної відпустку за рахунок коштів роботодавця для працівників, які здійснюють волонтерську діяльність.

VI. З питань діяльності профспілкової організації

1. Включення зобов'язання роботодавців щодо:

– безоплатного та відповідно до встановлених термінів перерахування відповідній профспілковій організації утриманих із заробітної плати працівників – членів профспілки членських профспілкових внесків на підставі вимог законодавства, їхніх письмових заяв та положень колдоговору чи окремої угоди;

Надання роботодавцем на вимогу профспілкової організації письмової інформації про суми відрахованих членських внесків профспілковим організаціям.

– поновлення дії пункту колдоговору про відрахування коштів первинній профспілковій організації на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі не менш ніж 0,3% фонду оплати праці працівників на тих територіях, де немає активних бойових дій;

– надання додаткової відпустки (не менше шести календарних днів із компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання, на підставі довідки роботодавця) працівникам, обраним до складу виборних органів профспілки, організації профспілки для їхнього профспілкового навчання;

– сприяння проведенню навчань членів профспілки на підприємстві, в установі, організації (надання безоплатно приміщень, встановлення тривалості таких навчань не менше 1 години на місяць зі збереженням на цей час заробітної плати працівникам тощо), за зверненням виборного органу первинної профспілкової організації (профкому) направляти спеціалістів підприємства, установи, організації для проведення занять);

– надання безоплатно приміщення для роботи виборного органу первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації, та проведення зборів працівників підприємств з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною;

– поширення гарантій, компенсацій і соціальних пільг, встановлених у колективному договорі, на працівників, обраних до складу виборних профспілкових органів та надання часу для участі у засіданні виборного органу відповідно до виклику на засідання.

VII. З питань рівності прав та можливостей жінок і чоловіків на підприємстві

1. Включення положень, які сприяють забезпеченню гендерної рівності у трудових відносинах, зокрема:

1.1. В організації колдоговірної роботи застосовувати гендерно збалансоване формування складу переговорників та залучення молоді (пропорційно їхньої чисельності в колективі) з урахуванням відповідного рівня знань та навичок;

1.2. Задекларувати дотримання принципів недискримінації, рівності прав чоловіків і жінок на підприємстві, в установі, організації, створення можливостей для забезпечення рівності у трудових відносинах, керуючись Методичними рекомендаціями щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджених наказом Міністерства

соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56, та передбачити положення/ заходи щодо гендерного вирівнювання:

1.2.1. Комплектування кадрами (враховуючи фаховий рівень) з дотриманням, за можливості, гендерної рівності та принципу надання переваги особі (претенденту на вакансію) тієї статі, щодо якої існує дисбаланс;

1.2.2. Забезпечення чоловікам і жінкам рівних можливостей на підприємстві професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки та професійного розвитку й просування працівників по службі, з урахуванням їхніх ділових якостей;

1.2.3. Забезпечення принципу рівної винагороди із застосуванням відповідних систем оцінки за однакову працю або працю рівної цінності;

1.2.4. Забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків.

2. Упровадження на підприємстві політики, сприятливої для поєднання робочих і сімейних обов'язків, захисту материнства та батьківства:

– створення умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулись на роботу після довготривалої відпустки по догляду за дітьми;

– надання вагітним жінкам додаткового вільного часу для проходження необхідних медичних оглядів;

– надання чоловікам додаткових оплачуваних днів відпустки на час пологів дружини;

– встановлення (за можливості) для матерів/батьків, які мають малолітніх дітей, або здійснюють догляд за хворим членом сім'ї, зручного графіка та/або режиму роботи на встановлений період часу;

– для матерів/батьків, які на період воєнного стану виїхали за кордон, евакуювались на території України, встановлення за можливості дистанційної роботи (за умови виконання трудових обов'язків);

– сприяння працівникам, які мають малолітніх дітей (віком до 14 років) чи таких, які часто хворіють, у встановленні гнучких графіків роботи або на умовах неповного робочого часу;

– встановлення на вимогу вагітних жінок, працівників, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю (у тому числі таку, що перебуває під її опікуванням), працівників, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, режиму роботи на умовах неповного робочого часу або (за бажанням працівника) гнучкого режиму робочого часу;

– встановлення (за можливості) скороченої тривалості робочого часу (за рахунок власних коштів роботодавця) для вагітних жінок, працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі;

– запровадження (якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби) надомної або дистанційної роботи на вимогу вагітних жінок, працівників, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівників, які

мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьків особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також осіб, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

3. Забезпечення протидії на робочому місці сексуальним домаганням та дискримінації за ознакою статі шляхом обов'язкового переведення (строком до 2-х місяців) на дистанційну роботу працівників, які заявили та навели факти вчинення стосовно них дискримінації, сексуальних домагань чи інших форм насильства за ознакою статі.

VIII. З питань запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування)

1. Включення положень, які сприяють запобіганню, протидії та припиненню мобінгу (цькування), зокрема:

1.1. Профілактичні та інформаційні заходи щодо запобігання мобінгу (цькуванню):

1.1.1. Проведення регулярних тренінгів та семінарів для працівників і керівників щодо культури взаємоповаги, етики спілкування, правових наслідків мобінгу;

1.1.2. Розроблення та затвердження Кодексу етичної поведінки на підприємстві, установі, організації;

1.1.3. Інформування працівників про їхні права та механізми захисту від мобінгу (буклети, стенди, внутрішній портал).

1.2. Організаційні заходи щодо протидії та припиненню мобінгу:

1.2.1. Запровадження анонімної системи скарг щодо вчинення мобінгу;

1.2.2. Створення роботодавцем за участю профспілкової організації комісії з розгляду скарг працівників щодо вчинення мобінгу (цькування);

1.3. Заходи реагування на вчинення мобінгу:

1.3.1. Обов'язкове проведення роботодавцем попередніх консультацій з профспілковою організацією у випадку отримання ним судового рішення про вчинення працівником мобінгу стосовно іншого працівника, який є членом профспілкової організації.

1.3.2. Врахування позиції профспілкової організації при розгляді питання про звільнення працівника (який вчинив мобінг), відповідно до пункту 12 частини першої статті Кодексу законів про працю України.

2. Включення положень, які сприяють відновленню порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав, зокрема:

2.1. Участь роботодавця у відшкодуванні моральної шкоди та фактичних збитків працівнику, який зазнав мобінгу (цькування);

2.2. Всебічне сприяння роботодавцем у відновленні порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав, що може включати:

2.2.1. Сприяння адаптації працівника у трудовому колективі після вчинення відносно нього факту мобінгу;

2.2.2. Залучення спеціаліста з психологічної допомоги та підтримки або надання компенсації працівникові за отримання таких послуг.

IX. З питань соціального діалогу

1. Забезпечення запрошення до участі та участь представників сторін соціального діалогу в засіданнях органів управління та роботі нарад роботодавців, президії, пленумів, з'їздів профспілки з розгляду соціально-економічних питань, які є предметом угод та колективних договорів.

2. Планування спільних заходів за участю роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування й профспілкових організацій з розгляду питань забезпечення соціально-економічних, трудових прав працівників.

3. Включення положень щодо визначення особливостей порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), зокрема, використання альтернативних форм вирішення колективних трудових спорів, зокрема участі в розгляді спору медіатора.

4. Визначення порядку обміну інформацією, проведення консультацій, врегулювання спірних питань щодо тлумачення положень колективного договору.

5. Рекомендувати первинним профспілковим організаціям ініціювати проведення переговорів з метою поновлення дії зупинених положень колективних договорів для захисту трудових прав та гарантій працівників на підприємствах, в установах та організаціях, де положення колективних договорів були зупинені без взаємної згоди його сторін.