Розділ 4. Соціальний захист і соціальні гарантії

1. Рекомендовано передбачати в колективних договорах (крім бюджетної сфери):

- положення щодо участі представників профспілок у приватизаційних процесах у разі приватизації підприємства;

- зобов'язань роботодавців щодо спрямування конкретної частини коштів, які вивільняються при зменшенні податкового тиску, на підвищення заробітної плати (у разі внесення відповідних змін до законодавства);

- встановлення мінімальної тарифної ставки (окладу) за просту некваліфіковану працю не нижче рівня мінімальної заробітної плати, визначеного Законом України «Про Державний бюджет України» на відповідний бюджетний рік;

- положення щодо письмового інформування профспілкового комітету протягом наступного дня за датою затримки заробітної плати про причини несвоєчасної виплати, вжиті заходи щодо відновлення порушеного права працівників на своєчасне отримання винагороди за працю;

- положення щодо ініціювання вступу у колективний трудовий спір (конфлікт) у разі наявності заборгованості із виплати заробітної плати протягом двох і більше місяців;

- здійснення повної або часткової оплати медичних послуг, що надаються працівникам у лікувальних закладах (за наявності підтвердження лікування відповідними медичними документами);

- положення щодо здійснення спільних заходів стосовно популяризації укладення колективних договорів і угод;

- забезпечення безперешкодного доступу інспекторів праці профспілок до робочих місць членів профспілок, компетентних посадових осіб роботодавця та відповідних документів підприємства;

- забезпечення надання не звільненим від роботи профспілковим активістам, уповноваженим на виконання повноважень з громадського контролю, у т.ч. в комісіях по трудових спорах із розслідування нещасних випадків на виробництві, оплачуваного часу, достатнього для здійснення цих функцій;

- виділення коштів роботодавцем на повне фінансування комплексних заходів з охорони праці, відновлення (створення) закладів медицини праці на підприємстві, атестації робочих місць за умовами праці та усунення дії шкідливих факторів на робочих місцях;

- заохочувальні та компенсаційні виплати працівникам (матеріальну допомогу на оздоровлення, одноразові заохочувальні виплати до свят і ювілеїв, винагороди, на соціально-побутові пільги тощо) в межах фінансових можливостей підприємств:

- надання матеріальної підтримки працівникам підприємства, установи, організації, які мають статус ветеранів війни; є особами, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; є членами сімей, загиблих або померлих внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, одержаних під час безпосередньої участі в антитерористичній операції, забезпечення її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, перебуваючи безпосередньо в районах та у період здійснення зазначених заходів: є внутрішньо переміщеними особами з Донецької та Луганської областей, АР Крим; з числа багатодітних сімей;

- заходи щодо соціального захисту ветеранів праці, в тому числі встановлення щомісячної доплати до пенсії пенсіонерам - колишнім працівникам підприємств;

- встановлення для працюючих жінок, які виховують неповнолітніх дітей, скороченої тривалості робочого часу зі збереженням оплати праці за повний робочий час;

- надання додаткової оплачуваної відпустки матерям, які мають малолітніх дітей та дітей шкільного віку (вихідний день на 1 вересня та інше);

- в межах фінансових можливостей керівникам підприємств, установ та організацій, вищих навчальних закладів надавати працівникам, які перебивають на квартирному обліку, фінансову допомогу для будівництва та кредитування житла;

- накопичення коштів для будівництва житла і гуртожитків працівників підприємств;

- відрахування коштів первинним профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах не менше, ніж 0,3 відсотки від фонду оплати праці, з віднесення цим сум на валові витрати, а у бюджетній сфері за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань відповідно до статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідно до Генеральної угоди;

- фінансування витрат на підвищення кваліфікації персоналу га граничні періоди обов'язкового проходження підвищення кваліфікації в навчальних закладах і на виробництві (не рідше одного разу на 5 років);

- заходи щодо створення та збереження кількості робочих місць та підтримки молодих спеціалістів;

- витрати на навчання в спеціальних закладах представників профспілок, які беруть участь у роботі спостережних рад господарських товариств;

- залучення представників профспілкових організацій до внесення змін та доповнень до статутів та внутрішніх документів (правил внутрішнього трудового розпорядку, програми розвитку персоналу, затвердження фінансових планів із соціально-економічних питань);

- положення щодо реінтеграції працівників із сімейними обов'язками до професійного життя.