



ОДЕСЬКА ОБЛАСНА  
ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПЛОК  
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

ОБ'ЄДНАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ  
РОБОТОДАВЦІВ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

м. Одеса

«18» Травня 2015 рік

Керівникам структурних підрозділів облдержадміністрації, територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади, головам райдержадміністрацій, міським головам міст обласного значення

Головам обласних галузевих профспілок, районних та міських координаційних рад профспілок, первинних профспілкових організацій

Головам правлінь районних та міських організацій роботодавців, керівникам підприємств, установ та організацій усіх форм власності

*Про подальше поглиблення соціального діалогу та співпраці між органами виконавчої влади і місцевого самоврядування та профспілковими організаціями області*

Закон України “Про соціальний діалог в Україні”, прийнятий в грудні 2010 року, визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціально-економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин

та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Він регулює не тільки питання соціального діалогу, але й встановлює рамки та процедуру колективних переговорів і регламентує порядок створення та діяльності Національної тристоронньої, галузевої (міжгалузевої) тристоронньої або двосторонньої соціально-економічних рад.

Прийняття цього Закону свідчить про зацікавленість керівництва країни в багаточисельних, сильних та відповідальних партнерах соціального діалогу, які можуть активно сприяти захисту соціально-трудова прав та інтересів, як громадян так і роботодавців.

Однією з ознак активності соціального діалогу та соціальної відповідальності бізнесу в нашій державі є кількість укладених колективних договорів відповідно до кількості підприємств, установ, організацій та питома вага охоплення ними найманих працівників.

На 1 січня 2015 року в області зареєстровано 4270 колективних договорів, що на 1047 або на 19,7 відсотка менше, ніж в аналогічному періоді 2013 року. Охоплення колдоговірним регулюванням працівників області становить майже 368,6 тис. працюючих або 77,8 відсотка штатних працівників, що на 2,2 відсотка нижче, ніж в аналогічному періоді 2013 року. Чисельність працівників, охоплених колдоговірним регулюванням, у порівнянні з 1 січня 2013 року зменшилось на 41,4 тисяч осіб, що свідчить про те, що в області формується негативна тенденція та загроза зниження колдоговірної активності, а відтак погіршення соціального становища регіону, що вимагає вжиття заходів з боку усіх сторін соціального діалогу.

Слід зазначити, що колективний договір – це юридичний документ, розроблення якого є вимогою чинного законодавства, спрямованою на створення ефективних умов роботи працівників та підприємства в цілому.

Також колективний договір - це акт соціального партнерства, який укладається на двосторонній основі між роботодавцем та представниками трудового колективу, як правило, профспілковим комітетом. Положення колективного договору забезпечують регулювання трудових відносин у сфері застосування найманої праці для узгодження інтересів найманих працівників та роботодавця.

Мета підписання колективного договору полягає у тому, щоб забезпечити нормальні виробничі, соціально-економічні та організаційні умови функціонування підприємства та його трудового колективу, що важливо для власника.

Для будь-якого підприємства, установи, організації та їх трудових колективів колективні договори є локальною конституцією, яка надає кожному працівникові певний рівень захищеності. Для власників та керівництва підприємств колективний договір не є зайвим тягарем, а юридичним документом, який завдяки нормам, що у ньому містяться, дозволяє вести діалог з трудовим колективом та встановлювати правила, необхідні для забезпечення виробничого процесу та продуктивної роботи працівників.

Досвід свідчить, що від захищеного колективним договором працівника виробнича та економічна віддача набагато вища. Наявність та безумовне виконання положень колективних договорів сприяє покращенню соціально -

економічної ситуації на окремих підприємствах та в цілому в області, завдяки додатковим, у порівнянні з чинним законодавством, гарантіям для працівників.

Виконання положень колективних договорів дозволяє також уникати колективних трудових спорів (конфліктів), які не найкращим чином впливають на економічну ефективність виробництва.

В умовах розпаду системи галузевого управління та надання широкої господарської самостійності підприємствам через організацію горизонтальних зв'язків виникла тенденція заперечення значущості галузевих угод.

Сторонам соціального діалогу при укладанні колективного договору необхідно дотримуватись положень Генеральної, обласної та галузевих угод щодо розміру мінімальної тарифної ставки робітника I розряду у виробничій сфері, доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників, Державного бюджету України на відповідний рік з питань розміру мінімальних державних гарантій в оплаті праці.

Ігнорування укладання колективних договорів є першим кроком до погіршення стану соціально-трудова відносин та формування напруженості між роботодавцями та трудовими колективами.

Потребує суттєвого підвищення і рівень виконання колдоговірних зобов'язань.

У районах та містах області створені та діють 28 координаційних рад організацій профспілок і 9 районних та міських організацій роботодавців. З метою активізації та взаємної відповідальності сторін соціального діалогу доцільно буде залучати їх представників до формування проектів міських, районних бюджетів та бюджетів.

**Для покращання стану справ в Одеській області з питання ведення соціального діалогу та запобігання формуванню негативних тенденцій у сфері колдоговірної роботи** головам районних державних адміністрацій, міським головам міст обласного значення спільно з районними (міськими) координаційними радами профспілок та районними (міськими) організаціями роботодавців, органам, які здійснюють державний нагляд та контроль за дотриманням суб'єктами господарювання чинного законодавства України, рекомендувати:

1. Посилити співпрацю з профспілковими органами на місцях у захисті трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників, вдосконаленні соціального діалогу між місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, профспілками та роботодавцями.

2. Забезпечити участь представників профспілок та організацій роботодавців у роботі консультативно-дорадчих органів виконавчих комітетів міських рад та райдержадміністрацій з питань соціально-економічних та трудових відносин.

3. Сприяти створенню первинних організацій профспілок та укладанню колективних договорів на підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності.

4. Посилити контроль за виконанням положень колективних договорів, зокрема зобов'язань з питань впровадження мінімальних державних (регіональних) та галузевих гарантій з оплати та охорони праці.

5. Через засоби масової інформації поширювати позитивний досвід з укладання та реалізації положень колективних договорів.

6. Забезпечити тиражування цього листа у засобах масової інформації та розсилку у підвідомчі підприємства, установи та організації.

Голова Одеської обласної  
державної адміністрації



І.П.Палиця

« 18 » Травня 2015 рік  
№ \_\_\_\_\_

Голова Федерації профспілок  
Одеської області



В.В. Буратинський

« 18 » Травня 2015 рік  
№ \_\_\_\_\_

Голова правління Об'єднання  
організацій роботодавців  
Одеської області



Л.П.Шемякін

« 18 » Травня 2015 рік  
№ \_\_\_\_\_