



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА АВІАБУДІВНИКІВ УКРАЇНИ

Центральний Комітет

ПОСТАНОВА

13 жовтня 2016 р.

№ 5-1

м. Київ

5-1. Про Положення ПАУ на колективних переговорах по укладенню колективних договорів на підприємствах галузі та організацію колективно-договірної кампанії в 2017 році

Галузева Угода авіаційної промисловості України на 2016-2018 рр. була укладена **22 серпня 2016 року**. **23 серпня 2016 року** була укладена нова Генеральна Угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки. Ці події стали підставою для внесення відповідних змін до колективних договорів, а також початку колективних переговорів з укладення нових колективних договорів.

Крім того, постійною комісією з питань соціально-економічного захисту ЦК ПАУ була сформована "Позиція ПАУ на 2017 рік", з допомогою якої можна скористатись пунктами, що не увійшли до норм нової Галузевої Угоди на 2016-2018 рр.

Заслухавши та обговоривши інформацію постійної комісії ЦК ПАУ з питань соціально-економічного захисту (Гуска В.П., Сметаніна О.Ф.) про Положення ПАУ на колективних переговорах по укладенню колективних договорів на підприємствах галузі та організацію колективно-договірної кампанії в 2017 році, Центральний Комітет ПАУ

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1-1. Схвалити "Позицію ПАУ при укладенні колективних договорів на 2017 рік (Додається).

1-2. Головам ПО ПАУ ініціювати початок колективно-договірної кампанії на своїх підприємствах та домагатись реалізації норм Генеральної Угоди, Галузевої Угоди та "Позиції ПАУ при укладенні колективних договорів на 2017 рік".

1-3. Вимагати від роботодавців декларувати свою Положення на переговорах по укладенню Колективного договору.

1-4. Доручити відділу соціально-економічного захисту ВА ЦК ПАУ підготувати і розіслати в ПО ПАУ:

1. Перелік додаткових, порівняно з діючим законодавством гарантій на підприємствах галузі;
2. Перелік гарантій та преференцій для молодих працівників на підприємствах галузі;
3. Рекомендації адміністрації і профкомам щодо оптимізації оподаткування коштів для працівників.

1-5. Рекомендувати адміністрації підприємств разом з профкомами розробити та затвердити положення про оздоровлення та забезпечення працівників та членів їх сімей путівками в т.ч. лікувальними.

1-6. Виконавчому апарату ЦК ПАУ розмістити на сайті Профспілки авіабудівників України нову Галуzeву Угоду для імплементації її в колективних договорах підприємств.

1-7. Головам ПО ПАУ надати в ЦК ПАУ графік проведення зборів (конференцій) на підприємствах по укладенню колективного договору.

1-8. Головам ПО ПАУ, при необхідності, надати до ЦК ПАУ сформований проект колективного договору для його попереднього погодження.

1-9. Контроль за виконанням цієї постанови покласти на голову постійної комісії ЦК ПАУ з питань соціально-економічного захисту Гуску В.П. та на зав. відділу соціально-економічного захисту виконавчого апарату ЦК ПАУ Сметаніну О.Ф.

Голова Профспілки



Я.В. Жугаєвич

"Затверджено"
постановою ЦК ПАУ
від 13 жовтня 2016 р. №5-1

Позиція ПАУ при укладенні колективних договорів на 2017 рік

Позиція - це наш орієнтир, наші вищі побажання, виконання яких слід передбачити у 2017р.

Чим більша кількість підприємств галузі їх реалізують, тим легше буде їх унормувати в наступних галузевих угодах.

Галузева Угода авіаційної промисловості України на 2016-2018 рр. була укладена **22 серпня 2016 р.** Реєстрацію у Мінсоцполітики України Угода пройшла 06.09.2016 р. за № 21. На даний час вона розміщена на нашому сайті, сайті ФПУ, сайті Мінсоцполітики. Вона доступна для кожного підприємства та розіслана на кожне підприємство і діє з моменту підписання до укладення нової Галузевої Угоди..

Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки. була укладена **23 серпня 2016 року.**

Виходячи із змісту Генеральної Угоди на 2016-2017 рр. в Галузевій Угоді авіаційної промисловості України на 2016-2018 рр., керуючись рішеннями 7-го з'їзду Профспілки авіабудівників України, а також приймаючи до уваги соціально-економічну ситуацію в галузі, Центральний Комітет ПАУ

ВВАЖАЄ ЗА НЕОБХІДНЕ:

направити зусилля профспілкових комітетів первинних організацій ПАУ на **вирішення у колективних договорах** підприємств галузі, що укладаються на 2017 р. (або при внесенні змін і доповнень до діючих колективних договорів), **вирішення основних завдань.**

1. Загальні питання організації укладення колективних договорів:

1.1. колективні договори на кожному підприємстві галузі слід укласти **не пізніше січня-лютого 2017 р;**

1.2.термін дії укладених колективних договорів **не повинен перевищувати 2-х років (краще укладати договори щорічно);**

1.3. укладений колективний договір **не може діяти необмежено довго** після закінчення встановленого терміну (по аналогії зі Ст.14 ЗУ "Про оплату праці" - не більше 6-и місяців);

1.4. профком ПАУ, при необхідності, може надати пропозицію до ЦК ПАУ щодо **попереднього розгляду (слухання)** Сторонами Галузевої Угоди сформованого проекту колективного договору ;

1.5. попередньо узгодити з керівником регламент проведення колективних **переговорів**, укладення нового колективного договору, передбачивши в ньому терміни по кожному етапу переговорів;

1.6. у наказі по підприємству (або у спільному рішенні адміністрації і профкому) про утворення комісії по розробці проекту колективного договору і проведення колективних переговорів по його укладенню **необхідно визначити кінцевий термін - дату проведення загальних зборів (конференції) трудового колективу;**

1.7. до початку збору пропозицій до проекту колективного договору та формування проекту **слід ознайомити всіх працівників підприємства із змістом Галузевої Угоди;**

1.8. у випадку ускладнень, непорозумінь або відвертого протистояння адміністрації підприємства у питаннях підготовки проекту колективного договору і проведення колективних договорів профком ПАУ може скористатися допомогою ЦК ПАУ, Об'єднанням організацій роботодавців, ДК "Укроборонпром" та Асоціації "Укрвіапром".

1.9. профком ПАУ може ініціювати питання про участь підприємства у **Всеукраїнському конкурсі на кращий колективний договір**, (Положення про конкурс затверджено постановою Президії ФПУ від 29.08.2011 р. № П.-4-14), документи подаються до 1 березня п.р.;

1.10. укладені на ПІДПРИЄМСТВАХ колективні договори, а також внесені до них зміни та доповнення, після реєстрації у місцевих органах виконавчої влади, протягом двох тижнів надаються Центральному Комітету УКРПРОФАВІА (в одному примірнику) для реєстрації, вивчення та узагальнення;

Колективні договори заснованих у ході реструктуризації нових ПІДПРИЄМСТВ надаються також відповідним профспілковим (об'єднаним профспілковим) комітетам УКРПРОФАВІА.

1.11. Слід постійно пам'ятати про те, що **відсутність колективного договору неминуче призводить до зменшення, а то і втрати захисних можливостей Профспілки на даному підприємстві!**

Всі заходи, які не увійшли в Галузеву Угоду на 2016-2018 рр. необхідно врахувати в колективному договорі на підприємстві, а саме:

Розділ 3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі.

1. Добиватись розробки на кожному підприємстві галузі **програми**, яка унеможливила би зменшення обсягів виробництва, зниження заробітної плати працюючих, скорочення чи надання вимушених неоплачуваних відпусток, виникнення заборгованості із виплати заробітної плати.

2. Здійснювати заходи щодо розробки, затвердження **Державної комплексної цільової програми розвитку авіаційної промисловості України на період до 2020 року**, а також участі кожного підприємства галузі у ній.

3. Добиватись того, **щоби розподіл та використання чистого прибутку підприємств, за підсумками роботи поточного року, здійснювалось за участю профкомів Укрпрофавіа.**

4. Здійснювати громадський контроль за **станом розрахунків замовників** за виготовлену підприємствами продукцію (роботи, послуги) (у випадку отримання державних замовлень оперативно інформувати ЦК ПАУ), а також за **використанням коштів Державного бюджету України, виділених підприємствам.**

5. З метою збереження за трудовим колективом об'єктів соціальної сфери пропонувати вирішувати питання **передачі таких об'єктів у власність профсоюзам.**

6. Формувати **соціальний пакет при проведенні конкурсу з продажу пакету акцій підприємства.**

Розділ 4. Зайнятість:

1. Узгоджувати з профспілковим комітетом УКРПРОФАВІА. рішення про залучення працівників до виконання робіт на умовах **аутсорсингу**.

2. Забезпечення повної зайнятості і використання працівників **у відповідності до їх фаху, кваліфікації та законодавства України**, вживання заходів щодо зменшення плинності кадрів на підприємствах.

3. Забезпечення профспілкового **захисту членів ПАУ** у всіх випадках звільнень за ініціативою роботодавця відповідно до пункту 3.13.2. Статуту ПАУ та **здійснення**

постійного контролю всіх звільнень працівників, аналіз їх причин, підготовка (при необхідності) відповідних подань роботодавцям.

4. При необхідності, звертатись до Сторін Угоди з питань протидії протиправному поглинанню та захопленню підприємств та їх структурних підрозділів (рейдерству).

Розділ 5. Оплата праці:

1. Безумовна реалізація мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлених Галузевою Угодою. У колективних договорах встановлювати конкретні розміри тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки, в залежності від фінансової можливості, але не нижче 110 відсотків мінімальної заробітної плати.

Норми колективного договору щодо рівня оплати праці не повинні бути нижчими від раніше прийнятих на ПІДПРИЄМСТВІ.

2. Особливу увагу звернути на зростання рівня заробітної плати в галузі на не менш ніж на 5 % вище за прогнозний рівень офіційної інфляції, у порівнянні з попереднім роком і щоб це зростання відбулося не за рахунок скорочення чисельності працюючих. (В 2016 році прогнозний рівень офіційної інфляції складе 12 %, в 2017 році – 8%).

4. Обов'язкове оперативне підвищення мінімальних тарифів та відповідно середньої заробітної плати по категоріях працюючих на підприємствах галузі, адекватне інфляції, підвищенню цін на товари (послуги) та тарифів на житлово-комунальні послуги тощо.

5. Рівень заробітної плати на підприємстві повинен забезпечувати **перевищення рівня, передбаченого Територіальною Угодою, на 30-40% та на 15 % вище середньомісячної заробітної плати у промисловості відповідної території.**

6. Забезпечення **реальної заробітної плати** кожному працівнику підприємства на рівні, що **унеможливує його бідність** за показниками соціальних стандартів в Україні.

7. Встановлення **конкретних термінів виплати заробітної плати** (але не рідше двох разів на місяць, як це встановлено КЗпП), недопущення затримок виплати, а тим більше – заборгованості.

8. **Працівникам, які працюють на ПІДПРИЄМСТВАХ за договорами цивільно-правового характеру, оплату праці здійснювати у розмірах, що не перевищують оплату праці працівників основного виробництва вищої кваліфікації.**

9. Поліпшення умов праці для працюючих надурочно. З цією метою запровадити **безоплатне харчування працюючих надурочно більше 2-х годин.**

10. Проведення **порівняльного аналізу рівня середньої заробітної плати** за категоріями працівників, подання (при необхідності) пропозицій роботодавцю.

11. Організація системного контролю, зі сторони профкому ПАУ, за **дотриманням на підприємстві законодавства про працю, положень і норм Галузевої та Генеральної Угод;**

12. Рекомендувати у колективних договорах, у розділі "Оплата праці", надання одноразових заохочувальних виплат працівникам ПІДПРИЄМСТВ (керівникам, окрім першого, фахівцям, робітникам) за вагомих особистий внесок у досягнення ПІДПРИЄМСТВАМИ високих результатів (призових місць) у щоквартальному, за перше півріччя, дев'ять місяців та за рік **Рейтингу соціально-економічної діяльності.**

13. З метою забезпечення ліквідації заборгованості з моменту її виникнення протягом одного місяця, керівник підприємства надає СТОРОНАМ УГОДИ графік погашення заборгованості із виплати заробітної плати.

14. Рекомендувати встановлення щомісячної доплати (в розмірі до 20 % посадового окладу чи тарифної ставки) нагородженим знаком **"Почесний авіабудівник України"**(див. додаток № 7 УГОДИ).

15. Рекомендувати керівникам підприємств спрямовувати вивільнені кошти від сплати ЄСВ (у 2016 році 22%) для збільшення середньої з/пл. на підприємстві. За

підрахунками у 2016 році середня з/пл. в галузі може збільшитись на 12 %. (Лист ЦК ПАУ від 20.05.2016 р. № 80 "Щодо зменшення Урядом ЄСВ до 22% у 2016 році").

Розділ 7. Режим праці та відпочинку:

1. Конкретизація положень і норм законодавства про працю та Галузевої Угоди, які стосуються питань робочого часу і часу відпочинку, через **формування відповідних додатків до колективного договору**, в т.ч. правил внутрішнього трудового розпорядку, графіків роботи, переліку професій і посад працівників, яким надаються додаткові відпустки тощо.
2. Встановлення **скороченої тривалості робочого часу** (дня, тижня) для працівників з особливим характером роботи.
3. Поступове (можливо, для початку, для окремих категорій працівників) введення **безоплатного одноразового харчування** (обіду) у робочі дні. Таку норму слід розглядати не як додаткову соціальну пільгу, а як одну із складових технологічного процесу виробництва (поруч із наданням робочого місця, видачею інструменту та спецодягу, встановлення перерв та загальної тривалості робочого часу тощо).
4. Здійснення на підприємствах конкретних заходів щодо відзначення в серпні поточного року **галузевого свята – Дня Авіації**. Це можуть бути – святковий наказ по підприємству, моральне та матеріальне заохочення передових працівників, організація вечорів відпочинку тощо.
5. Здійснення заходів щодо **розвитку Державного музею авіації**, в тому числі за рахунок поповнення експозицій та фондів музею (стенди, плакати, розробки підприємств з авіаційної тематики).

Розділ 8. Охорона праці:

1. Здійснення профкомами ПАУ **громадського контролю за станом охорони праці** і виробничого побуту на підприємствах. Результати здійснення громадського контролю, виявлені недоліки у роботі керівників, що відповідають за охорону праці, а також питання щодо поліпшення цієї роботи **розглядати на засіданнях профкомів, його комісій** тощо. Інформувати про стан справ з охорони праці профактив підприємства.
2. На підприємствах всі засоби індивідуального захисту (спецодяг, спецвзуття, а також інші засоби) є інвентарем ПІДПРИЄМСТВА .
3. На кожному ПІДПРИЄМСТВІ в обов'язковому порядку має бути **фельдшерський пункт або персонал для надання першої медичної допомоги**.
4. **Передбачити в колективному договорі - робітникам 1 раз на рік видавати банний рушник, а також два рушники для рук: – 1 в червні поточного року; - 1 в грудні поточного року. Місця особистої гігієни забезпечувати необхідними миючими засобами.**
5. **Обов'язкове проходження** головами профкомів ПАУ та їх заступниками, головами комісій з питань охорони праці (як членами атестаційних комісій підприємств) **періодично, один раз на три роки**, навчання і перевірку знань з питань охорони праці (зручніше, коли при профкомі є, як мінімум два атестованих активісти).

Розділ 9. Соціальні послуги, пільги, гарантії, компенсації:

1. **Забезпечити щорічний обсяг додаткових соціальних послуг на ПІДПРИЄМСТВАХ на рівні не менше ніж 20 % від фонду оплати праці.**
2. **Запровадження систем недержавного пенсійного та медичного страхування** працівників підприємств, страхування членів ПАУ від нещасних випадків на виробництві, а також, при необхідності, інших видів особистого страхування.
3. **Надання можливих соціальних послуг і виплат непрацюючим пенсіонерам – колишнім працівникам підприємств, ветеранам війни та праці, особам похилого віку.**

4. Ефективне і вигідне для підприємств використання **об'єктів власної соціальної сфери**. (Вивчення досвіду інших підприємств галузі).

5. Організація та фінансування **відпочинку та оздоровлення дітей** працівників, залучати для організації оздоровлення дітей кошти різних джерел:

- державного соціального страхування;
- роботодавців;
- профспілок.

6. Забезпечення участі та фінансової підтримки представників підприємств у **Галузевій XV Спартакіаді ПАУ та у XXII Всеукраїнській Спартакіаді**;

Термін – до кінця січня 2017 р.

- для участі у Галузевих та Всеукраїнських Спартакіадах представники **ПІДПРИЄМСТВ** (спортсмени, тренери, болільники, тощо) відряджаються за рахунок коштів **ПІДПРИЄМСТВ**;

Для солідарного фінансування участі збірної команди ПАУ у Всеукраїнській Спартакіаді перерахувати, не пізніше лютого поточного року, **дольові внески**.

7. Рекомендувати керівникам **ПІДПРИЄМСТВ**, спільно з головами первинних організацій **УКРПРОФАВІА**, використовувати, як заохочення за досягнення у виробничій діяльності, участь у Спартакіадах болільників - працівників **ПІДПРИЄМСТВ**, а також **страхування учасників змагань на час проведення Галузевих та Всеукраїнських Спартакіад**.

8. Поступовий перехід до **забезпечення переважних прав членів ПАУ** на отримання додаткових соціально-побутових пільг, що встановлюються колективним договором.

Розділ 10. Робота з молоддю:

З огляду на дефіцит молодих кадрів, проблему їх закріплення на підприємствах галузі та необхідність активізації роботи молодіжних осередків (комісій, рад, комітетів) значну увагу як адміністрації підприємств, так і первинних профспілкових організацій слід звертати на втілення у колективних договорах підприємств норм Розділу 10 Галузевої Угоди.

1. Спільно розробляти та на умовах, визначених колективним договором, здійснювати організаційні, соціальні **заходи щодо залучення на підприємства молодих працівників**, їх підтримки та адаптації у трудових колективах.

2. Забезпечувати **достатнє фінансування** відповідних заходів.

3. Передбачати в колективних договорах **організацію та проведення конкурсів професійної майстерності для молодих працівників**, а також матеріальне та моральне заохочення учасників та переможців таких конкурсів.

4. Забезпечувати **участь молодих активістів** підприємств, за запрошеннями, у всіх заходах (конференціях, семінарах, зльотах, круглих столах, спартакіадах, турнірах та ін.), що організують ПАУ, ФПУ, міжнародні профоб'єднання: МЄФМ, Глобальний Союз IndustriAll, Фонд Еберта та інші.

5. Укладати відповідні договори про **професійне навчання молодих кадрів** з навчальними закладами різних типів.

6. Забезпечувати на умовах колективного договору **щорічне квотування робочих місць** для осіб-випускників навчальних закладів, а також для осіб, що раніше працювали та повернулися на підприємство після служби у Збройних Силах України, АТО.

7. Забезпечувати необхідну кількість місць для молодих працівників у **гуртожитках підприємств**. Проводити часткову оплату за житло молодим працівникам, які **наймають квартири**.

8. Молодим працівникам, які мають дітей дошкільного віку, **надавати допомогу в оплаті дитсадків**.

9. При народженні дитини надавати одноразову виплату, матерям надавати скорочений робочий день з оплатою.

10. Відновити наставництво. За кожним молодим робітником (учнем) закріпити наставника, якому здійснювати доплати за наставництво.

11. Практикувати регулярні зустрічі профкому, керівництва підприємства, керівників підрозділів з молоддю для виявлення їх запитів, побажань, інтересів тощо.

12. З метою залучення та закріплення молодих кваліфікованих кадрів, залучатись до участі у регіональних програмах будівництва житла для забезпечення житлом працівників ПІДПРИЄМСТВ.

Користуватися **ПОСТАНОВОЮ КМУ від 30 липня 2008р. № 684** "Про доповнення Переліку категорій працівників, яким може бути надано службові жилі приміщення" (п.54. "Працівники авіабудівної та космічної галузі на час виконання ними службових обов'язків"...))

Розділ 11. Соціальна підтримка жінок та сімей з дітьми:

Особливу увагу слід приділити розділу ГУ щодо соціальної підтримки жінок та сімей з дітьми.

1. Сприяння поліпшенню умов праці жінок, створенню можливостей для роботи в умовах **гнучкого режиму праці** та, за їх бажанням, роботи на умовах **неповного робочого часу**.

2. Встановлювати для працюючих жінок, які мають дітей шкільного та дошкільного віку та дітей-інвалідів, **38-годинний робочий тиждень (без втрати заробітку)**.

3. Передбачати в колективному договорі виплату одноразового заохочення працівницям підприємства до **Дня 8 Березня**.

4. Встановлювати перший учбовий день навчального року (1 вересня) неробочим оплачуваним днем для одного із батьків, діти яких навчаються в 1–4 класах.

Розділ 12. Соціальне партнерство

1. Рекомендувати Керівникам підприємств, на умовах колективного договору, погоджувати з профспілковим комітетом необхідність залучення кредитних коштів під заставу майнових прав ПІДПРИЄМСТВ.

Розділ 13. Гарантії діяльності профспілкової організації:

1. Фіксування у колективному договорі галузевої, професійної приналежності профкому, як Сторони колективного договору – **"Профспілковий комітет первинної організації Профспілки авіабудівників України" на (в)** (назва підприємства).

2. Визнання профкому ПАУ єдиним представником трудового колективу (найманих працівників), уповноваженим на ведення колективних переговорів з керівником підприємства і укладення колективного договору.

3. Визначення переліку документів з трудових та соціально-економічних питань, які керівник зобов'язаний надавати профкому ПАУ при здійсненні контролю за ходом виконання колективного договору.

4. Звільнення від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором за основною роботою, та оплата праці працівника, якого обрано Головою первинної організації ПАУ, за рахунок коштів підприємства, **на умовах колективного договору**.

5. Створення керівником умов для нормальної роботи профкому ПАУ - організаційно-технічне оснащення профкомів - придбання та експлуатацію сучасної оргтехніки (комп'ютера, ксерокса, багатофункціонального пристрою, інше), офісних меблів тощо:

- придбання та експлуатацію засобів телекомунікації (факсимільного зв'язку, стільникового мобільного зв'язку, електронної пошти, інтернету);
- оплату навчання профспілкових кадрів, участь у виїзних семінарах тощо;
- відрядження голови (повноважного представника) профспілкового комітету для участі у заходах УКРПРОФАВІА.

Сприяння в інформаційному забезпеченні роботи профкому ПАУ – оформлення стендів, передплата профспілкових видань тощо на умовах колективного договору.

6. Надання, за рахунок коштів підприємств, фінансової допомоги на придбання галузевої профспілкової газети "Авіабудівник України". При цьому слід на підприємстві визначити відповідального за розповсюдження газети "Авіабудівник України.

7. Визначення конкретного розміру відрахувань підприємства на проведення культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи, але не менше ніж 0,3% від фонду оплати праці, як це встановлено законодавством і Галузевою Угодою, при цьому передбачити норму обов'язкового 100 % відшкодування профкомом їх витрат на таку роботу. У колективних договорах необхідно передбачати термін щомісячного перерахування коштів на поточні рахунки первинних профспілкових організацій, одночасно із виплатою заробітної плати при остаточному розрахунку (за II-у половину місяця), а також визначити відповідальність за порушення цих термінів (штрафи, пені) та дисциплінарну відповідальність згідно з законодавством.

8. Утримання працівників, які займаються питаннями культурно-оздоровчої і спортивної роботи, за рахунок роботодавця.

9. Закріплення існуючого порядку безготівкового збору і вчасного перерахування членських профспілкових внесків бухгалтерією підприємства на рахунок профкому ПАУ. Передбачити можливість такого ж порядку збору і перерахувань для "внесків солідарності" працівників, що не є членами ПАУ.

Утримання із зарплати членських профспілкових внесків і неперерахування їх профспілковій організації є привласненням чужих коштів і карається відповідно до Ст.170 і 191 Кримінального кодексу України!

10. З метою прискорення надходження коштів до ЦК ПАУ запроваджувати перерахування членських профспілкових внесків безпосередньо від роботодавця до ЦК.

11. Виділення коштів підприємства на організацію навчання профспілкових працівників (в т.ч. на відрядження).

12. Визначення умов надання роботодавцями безповоротної фінансової допомоги на здійснення статутної діяльності профкомів.

13. Закріплення додаткових трудових гарантій для працівників, що входять до складу виборних профспілкових органів ПАУ всіх рівнів (в т.ч. членів ревізійних комісій), а також членів комісій по трудових спорах.

14. Сприяння, з боку адміністрації підприємств, у збільшенні профспілкового в ПАУ членства працівників, в першу чергу за рахунок прийнятих на роботу та при змінах в їх підпорядкуванні та в результаті адміністративної реформи.

15. З урахуванням дії "Податкового кодексу" особливо важливо:

- надання підприємством заохочень особам, що не перебувають у трудових відносинах з таким підприємством (штатні працівники профкому), здійснювати шляхом перерахування коштів на рахунок профспілки у вигляді безповоротної фінансової допомоги чи добровільних пожертвувань.

Розділ 14. Забезпечення відповідальності за виконання колективного договору і Галузевої Угоди:

1. Встановити, по кожному із розділів колективного договору (а при необхідності – і по окремих пунктах), відповідальних осіб від керівника і профспілкового комітету ПАУ. Передбачити конкретну адміністративну та фінансову відповідальність виконавців зобов'язань, згідно з чинним законодавством України.

2. Створити постійно діючу спільну комісію Сторін (або окремі комісії Сторін) по контролю за виконанням колективного договору.

3. З метою підвищення рівня правової підготовки учасників колективних переговорів по укладенню колективних договорів і угод та ефективного контролю за їх

виконанням **організувати навчання** членів робочих комісій **протягом 2-4 днів із збереженням заробітної плати** за місцем основної роботи.

4. Не менше, ніж 2 рази на рік, заслуховувати на зборах (конференції) **підсумки виконання** зобов'язань колективного договору та положень і норм Галузевої Угоди.

Сторонами Галузевої Угоди може бути заслуханий звіт керівника підприємства, його заступника про причини та наслідки невиконання на підприємстві положень і норм Галузевої Угоди.

5. Підсумки виконання Галузевої Угоди авіаційної промисловості на 2016-2018 рр. за 2016 рік необхідно надати у більш повному та конкретному вигляді. (Форма 8 ПАУ буде надана ПО ПАУ в електронному вигляді).