



**НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ  
ДЕПАРТАМЕНТ ПОЛІЦІЇ ОХОРОНИ  
ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ**

**ГАЛУЗЕВА УГОДА  
між Департаментом поліції охорони та Профспілкою працівників  
державних установ України  
на 2024-2025 роки**

Департамент поліції охорони (далі – Департамент) в особі т. в. о. начальника Департаменту Вадима Лукічова, з однієї сторони, і Профспілка працівників державних установ України в особі Голови профспілки Юрія Піжука (далі – Профспілка), з іншої сторони, разом іменовані Сторони, уклали Галузеву угоду (далі – Угода) про нижче наведене.

## **РОЗДІЛ І**

### **І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Галузеву угоду (далі – Угода) укладено згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди» на двосторонній основі між Департаментом поліції охорони (надалі – Департамент) в особі т.в.о. начальника Департаменту Вадима Лукічова та Профспілкою працівників державних установ України (далі – Профспілка) в особі Голови Профспілки Юрія Піжука (далі – Сторони).

1.2. Сторони визнають Угоду як чинний акт соціального партнерства, який встановлює засади соціального діалогу, визначає взаємні обов’язки сторін у сфері праці та соціального захисту працівників органів й установ поліції охорони (далі – працівники) .

1.3. Положення цієї Угоди діють безпосередньо та є обов’язковими для всіх суб’єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду, та поширюються на:

- усіх працівників, прийнятих на умовах найму до органів й установ поліції охорони;
- профспілкові організації, які входять до галузевої профспілки працівників держустанов й інші, які визнали умови галузевої угоди обов’язковими для себе (далі – профспілкові організації);
- на працівників керівних органів профспілкових організацій, що працюють на виборних посадах і перебувають у сфері дії Сторін, що уклали цю Угоду.

1.4. Прийняті Сторонами зобов’язання є обов’язковими для виконання та застосування при укладенні колективних договорів.

1.5. При цьому соціальні пільги та компенсації, встановлені колективними договорами, не можуть бути нижчими від передбачених Угодою та законодавством України.

1.6. Для ведення переговорів з укладання Угоди й підведення підсумків її виконання, а також розгляду конфліктних ситуацій і суперечностей щодо колективних договорів у системі поліції охорони створюється комісія, склад якої вказано в додатку А до Угоди.

1.7. З метою забезпечення права працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також їх захисту у сфері оплати праці Сторони домовилися:

- поліція охорони за участю профспілкових організацій буде вживати заходів для забезпечення:

- зростання протягом дії цієї Угоди заробітної плати працівників;
- формування фонду оплати праці в органах й установах поліції охорони з урахуванням результатів фінансово-господарської діяльності й продуктивності праці;

- забезпечити розміри заробітної плати працівників, робота яких не вимагає кваліфікації, не менше рівня мінімальної заробітної плати, установленної законодавством України, як мінімальні гарантії в оплаті праці;

- у 10-денний строк з моменту набрання чинності Угодою направити її органам й установам поліції охорони й профспілковим організаціям для ознайомлення з її змістом.

1.8. Рішення про проведення реорганізації органів й установ поліції охорони адміністрація приймає з дотриманням вимог законодавства в умовах гласності і відкритості з обов'язковим роз'ясненням працівникам нових умов праці, можливості переведення на іншу роботу зі збереженням пільг.

## **РОЗДІЛ II**

### **ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ДЕПАРТАМЕНТУ**

#### **2.1. У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

2.1.1. Забезпечити дієвий контроль за дотриманням законодавства при оплаті праці, а також своєчасністю виплати заробітної плати згідно із законодавством України.

2.1.2. Здійснювати заходи, спрямовані на збільшення частки основної заробітної плати у структурі заробітної плати в операційних витратах з реалізованих робіт, послуг.

2.1.3. Проводити компенсацію працівникам утрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати відповідно до законодавства України.

2.1.4. Здійснювати індексацію грошових доходів працівників відповідно

до законодавства України.

2.1.5. При виплаті заробітної плати орган й установа поліції охорони надавати працівникові повну інформацію щодо її нарахування та відповідних утримань з неї.

2.1.6. Тарифні ставки, посадові оклади, доплати й надбавки встановлювати й виплачувати працівникам поліції охорони в межах фонду оплати праці згідно з додатками 1 – 6 до цієї Угоди.

Розміри тарифних ставок, посадових окладів працівників, але не нижчі ніж передбачені Угодою, встановлюються керівниками органів й установ поліції охорони з урахуванням відповідності до кваліфікаційних вимог і наявності джерела покриття витрат на цю мету в межах, розрахованих за цінами, з огляду на принципи самоокупності.

Підвищені доплати й надбавки виплачуються в органах й установах поліції охорони за наявності джерела покриття витрат.

2.1.7. Посадові оклади працівників, найменування посад (професій) яких не передбачені додатками 1 – 3 до цієї Угоди, встановлюються в розмірах, визначених для працівників аналогічної кваліфікації, найменування посад (професій) яких передбачені у тому самому розділі класифікації професій Класифікатора професій ДК 003:2010, затвердженого наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 р. № 327. При цьому кваліфікаційні категорії визначаються відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

2.1.8. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених цією Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів органами й установами поліції охорони терміном не більше як шість місяців.

2.1.9. Умовами зростання фонду оплати праці є збільшення обсягів надання охоронних послуг за цінами, з огляду на принципи самоокупності, за наявності джерела покриття витрат на цю мету.

2.1.10. У разі законодавчого підвищення мінімальної заробітної плати органи й установи поліції охорони, які мають заборгованість із заробітної плати, підвищують тарифні ставки й посадові оклади, не допускаючи при цьому подальшого зростання цієї заборгованості.

2.1.11. Забезпечити обґрунтованість співвідношень щодо оплати праці відповідних категорій працівників, ураховуючи їх особистий внесок у діяльність органів й установ поліції охорони, кваліфікаційно-професійного

досвіду, виконуваних функцій, рівня відповідальності й кінцевих результатів фінансово-господарської діяльності.

2.1.12. З метою формування зацікавленості працівників у виконанні фінансово-економічних показників діяльності органу й установи поліції охорони, їх особистого внеску в загальні результати здійснювати щомісячне преміювання працівників у межах створеного фонду преміювання відповідно до Положення про преміювання, затвердженого наказом керівника органу.

Розмір щомісячної премії встановлюється за рішенням керівників органів й установ поліції охорони відповідно до Положення про преміювання та наявного джерела покриття цих витрат.

Щомісячне преміювання керівників і головних бухгалтерів органів й установ поліції охорони здійснюється на підставі наказу керівника Департаменту за рахунок коштів відповідного органу чи установи поліції охорони.

2.1.13. Здійснювати преміювання за сприяння в розширенні обсягів послуг поліції охорони відповідно до Положення про преміювання.

2.1.14. За наявності джерела покриття витрат здійснювати: преміювання працівників до ювілейних дат, професійних свят, до Державних свят, та свят передбачених Указами Президента, за підсумками роботи за звітний період; заохочення працівників, які брали участь у ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, ветеранів Другої світової війни, учасників бойових дій.

2.1.15. Передбачити, що надбавки працівникам за високі досягнення в праці й виконання особливо важливої роботи встановлюються керівником органу й установи поліції охорони залежно від рівня кваліфікації працівників і виконання фінансово-економічних показників діяльності.

У разі несвоєчасного, неякісного виконання завдань ці надбавки скасовуються або зменшуються керівником за погодженням з первинною профспілковою організацією.

2.1.16. Оплату праці сумісників провадити за фактично виконану роботу відповідно до вимог законодавства України.

2.1.17. Порядок оплати праці працівників, які виконують роботи з монтажу й обслуговування засобів охоронно-пожежної сигналізації на об'єктах усіх форм власності, здійснюється згідно з додатком 6 до цієї Угоди.

2.1.18. До стажу для нарахування надбавки за вислугу років включається період роботи, служби в органах внутрішніх справ, органах прокуратури, Національній поліції, Служби безпеки, Управління державної охорони України, військовій службі правопорядку у Збройних Силах України, Національному

антикорупційному бюро України, органах охорони державного кордону, органах доходів і зборів, органах й установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, органах державного фінансового контролю, Державній службі охорони, поліції охорони й ЗАТ (ДЗАТ) «ОХОРОНА-Комплекс» без урахування перерви шляхом арифметичного додавання.

2.1.19. Працівникам поліції охорони компенсуються витрати на проїзд у вигляді проїзних документів або виплачуються кошти в межах вартості проїзного квитка на всі види транспорту, що знаходяться в зоні обслуговування відповідного працівника, робота якого пов'язана з роз'їзним характером. Перелік посад затверджується наказом керівника органу або установи поліції охорони.

2.1.20. Розглядати в порядку, визначеному статтею 45 Кодексу законів про працю України, подання профспілкових організацій про розірвання трудових договорів або звільнення із займаних посад керівників органів поліції охорони, які не забезпечують своєчасну виплату заробітної плати, сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та платежів до Пенсійного фонду, порушують норми КЗпП України, законів України «Про Національну поліцію», «Про колективні договори і угоди», «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці», умови укладеного з трудовим колективом органу або установи поліції охорони Колективного договору.

2.1.21. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати. Виплату заробітної плати працівникам здійснювати в строки, установлені законодавством та колективними договорами, але не рідше двох разів на місяць.

## **2.2. У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

2.2.1. Забезпечувати постійний контроль за створенням належних умов безпеки, гігієни праці й виробничого середовища в органах й установах поліції охорони, здійснювати заходи щодо підвищення ролі й відповідальності керівників за створення здорових і безпечних умов праці згідно із законодавством України.

2.2.2. Здійснювати не менше одного разу на квартал аналіз виробничого травматизму й професійної захворюваності, розробляти рекомендації й заходи щодо їх попередження.

2.2.3. Здійснювати спільно на всіх рівнях громадський контроль за станом охорони праці і виконанням органами й установами поліції охорони своїх обов'язків із цих питань. Керівними органами профспілкових організацій на

місцях проводити періодичне заслуховування щодо стану охорони праці в органах й установах поліції охорони.

2.2.4. Забезпечувати збереження працівникам місця роботи й середньої заробітної плати в разі зупинки робіт на ділянках (робочих місцях) через порушення правил техніки безпеки й охорони праці не з вини працівників. Відмова від виконання робіт через відсутність безпечних умов праці не може бути підставою для застосування дисциплінарного стягнення.

2.2.5. Забезпечити постійний контроль за наданням у повному обсязі пільг і компенсацій, установлених законодавством України.

2.2.6. На роботах зі шкідливими умовами праці забезпечувати працівників спеціальним одягом і взуттям, сприяти впровадженню ефективних технічних й інших засобів індивідуального й колективного захисту за нормами, передбаченими законодавством України.

2.2.7. Забезпечити проведення періодичних медоглядів працівників у строки, передбачені чинними нормативними документами, за рахунок коштів органів й установ поліції охорони.

2.2.8. Уживати заходів щодо своєчасного проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, для встановлення їх права на пільги й компенсації, а також для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці й оздоровлення працівників.

2.2.9. Передбачити фінансування заходів з охорони праці в розмірі не менше 0,5% від фонду оплати праці згідно зі статтею 19 Закону України «Про охорону праці».

2.2.10. Уживати заходів з метою запобігання поширенню епідемій і пандемій у трудових колективах.

## **2.3. У СФЕРІ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

2.3.1. Забезпечити стабільну роботу і контроль за виконанням фінансово-економічних і соціальних показників органів й установ поліції охорони.

2.3.2. Створити належні умови та заохочувати прагнення працівників до підвищення їх рівня освіти і професійної кваліфікації. Передбачити фінансування заходів щодо підвищення кваліфікації працівників органів та установ поліції охорони в межах коштів, що надходять за договорами.

## **2.4. У СФЕРІ РЕЖИМУ ПРАЦІ Й ВІДПОЧИНКУ**

2.4.1. Рекомендується визначати в колективних договорах:

2.4.1.1. Порядок підсумованого обліку робочого часу, який використовується при складанні графіків роботи (обслуговування об'єктів), і порядок встановлення гнучкого режиму робочого часу;

2.4.1.2. Конкретну тривалість щорічних додаткових відпусток за роботу в шкідливих і важких умовах праці, за особливий характер праці й за ненормований робочий день згідно зі статтями 7 і 8 Закону України «Про відпустки»;

2.4.1.3. Надавати додаткові відпустки окремим категоріям працівників згідно зі статтями 16-2 і 19 Закону України «Про відпустки»;

2.4.1.4. Тривалість щорічних основних оплачуваних відпусток педагогічним працівникам училища, які не мають спеціальних звань поліції, відповідно до законодавства України;

2.4.1.5. Виходячи з фінансових можливостей і виробничих умов органів й установ поліції охорони, збільшення тривалості додаткових відпусток понад строки, передбачені законодавством;

2.4.1.6. Надання подружжям, які працюють на підприємстві, відпустки в один і той же термін (за їх бажанням);

2.4.1.7. Надання відпустки багатодітним батькам в зручний для них термін;

2.4.1.8. Надання відпустки, за бажанням, працівникам, що страждають алергійними захворюваннями (при наявності довідки лікувального закладу) у зручний для них термін;

2.4.1.9. Надання відпустки ветеранам праці установи, організації, підприємства в зручний для них термін.

2.4.2. Допускати понадурочну роботу лише у виняткових випадках, передбачених трудовим законодавством України, за погодженням із відповідним профспілковим комітетом.

## **РОЗДІЛ III ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ І ГАРАНТІЙ**

### **3.1. У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ**

3.1.1. У разі, якщо планується звільнення працівників із причин економічного, технологічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності, адміністрація органу й установи поліції охорони повинна завчасно, не пізніше як за три місяці до запланованих звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, уключаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або

пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

3.1.2. Рекомендується передбачати в колективних договорах заходи щодо визначення обсягів професійного навчання працівників і загальні витрати коштів на зазначені цілі відповідно до потреб виробництва і вимог актів законодавства й забезпечення періодичності підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років.

## **3.2. У СФЕРІ РІВНЯ ЖИТТЯ, ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА ОСВІТИ**

Департамент, органи й установи поліції охорони зобов'язуються:

3.2.1. Проводити економічну політику, спрямовану на зростання доходів працівників, заробітної плати, соціальних допомог з урахуванням прожиткового мінімуму, розрахованого для працездатної особи.

3.2.2. Разом з місцевими органами влади, підприємствами й установами, з якими укладено договір, а також за рахунок власних коштів сприяти вирішенню питань щодо поліпшення житлових умов працівників.

3.2.3. Для забезпечення своїх потреб щодо комплектування посад висококваліфікованими кадрами проводити оплату за їх навчання у вищих і середніх спеціальних учбових закладах на основі укладених контрактів про підготовку спеціалістів, що обумовлюють зобов'язання Сторін, у межах 3 % фонду оплати праці.

3.2.4. Надавати матеріальну допомогу працівникам на оздоровлення у зв'язку із щорічною відпусткою у розмірі, що не перевищує середньої заробітної плати, в межах створеного джерела покриття витрат на цю мету.

3.2.5. Частково проводити оплату путівок на оздоровлення працівників поліції охорони та їх дітей.

3.2.6. Передбачити у колективних договорах конкретні заходи соціального захисту працівників з урахуванням фінансових можливостей, зокрема:

- надання додаткової відпустки зі збереженням заробітної плати у разі одруження, народження дитини, хвороби працівника або його рідних, смерті рідних, інше;
- надання матеріальної допомоги у разі: одруження, народження дитини, хвороби працівника або його рідних, смерті рідних, інше;
- надання матеріальної допомоги працівникам та членам їх сімей, постраждалим внаслідок збройної агресії російської федерації в умовах дії воєнного і післявоєнного часу.

3.2.7. Надавати щорічну додаткову оплачувану відпустку працівникам, які мають дітей, а саме жінці, яка працює та має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків, тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів й інші гарантії та пільги, установлені законодавством України (КЗпП України).

3.2.8. Надавати матеріальну допомогу на поховання померлого працівника поліції охорони у розмірі, який не перевищує подвійного розміру місячного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, що діє на 01 січня поточного року, помноженого на 1,4 та округленого на 10 грн.

3.2.9. Надати право трудовим колективам через колективні договори, за наявності коштів, надавати адресну соціальну допомогу пенсіонерам органів внутрішніх справ і Національної поліції, а також членам сімей працівників органів внутрішніх справ і Національної поліції, які загинули під час виконання службових обов'язків.

3.2.10. Надати право керівникам органів й установ поліції охорони:

3.2.10.1. Видавати працівникам поворотну фінансову допомогу на термін до 2-х років у сумі до шести розмірів середньої заробітної плати за умови відсутності заборгованості з виплати заробітної плати, платежів до бюджетів, спеціальних фондів, на підставі укладених відповідних договорів.

3.2.10.2. Надавати працівникам матеріальну допомогу на вирішення соціально-побутових питань за умови наявності вільних коштів.

3.2.10.3. Здійснювати виплату одноразової грошової допомоги працівникам при отриманні права на пенсію за віком, враховуючи роботу працівника в системі Державної служби охорони та поліції охорони в залежності від вислуги років в даних підрозділах відповідно до умов, викладених у колективному договорі, у розмірі не менше середньої заробітної плати.

3.2.10.4. Укладати договори добровільного довгострокового страхування життя працівників за наявності джерела покриття на цю мету, за погодженням з Департаментом.

3.2.10.5. На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру укладати договори страхування цивільного персоналу від непередбачуваних витрат, пов'язаних із травмою, втратою

працездатності чи смертю.

3.1.11. Під час укладання колективних договорів уключати положення щодо забезпечення гендерної рівності працівників.

3.1.12. Надавати цивільному персоналу фізичної охорони, які займають посади охоронника, охоронця та перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, у тимчасове користування спеціальний формений одяг і взуття. При звільненні охоронника, охоронця або пошкодженні спеціального форменого одягу й взуття працівник зобов'язаний відшкодувати роботодавцю залишок початкової вартості з урахуванням зносу в установленому законодавством порядку.

Затвердження предметів спеціального форменого одягу, знаків розпізнання, норм належності й правил носіння спеціального форменого одягу цивільним персоналом фізичної охорони здійснюється Департаментом поліції охорони.

3.1.13. З метою дотримання корпоративного стилю, спрямованого на впізнаваність бренду поліції охорони, формування певної позитивної думки про поліцію охорони та її співробітників рекомендується передбачати в колективних договорах можливість забезпечення цивільного персоналу органів й установ поліції охорони, за винятком посад, зазначених в пункті 3.1.12 Угоди, корпоративним (фірмовим) одягом на безоплатній основі.

Затвердження кольору, дизайну корпоративного (фірмового) одягу, який містить емблеми поліції охорони, норми належності здійснюється Департаментом.

3.1.14 Забезпечувати рівність і недискримінацію працівників:

3.1. 14.1. Забороняти будь-яку дискримінацію за ознаками статі.

При прийомі на роботу забороняти обмеження щодо віку кандидатів на посади при оголошенні конкурсу, окрім встановлених чинним законодавством, пропонування роботи лише жінкам або лише чоловікам. (за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), висування вимог, що надають перевагу одній статі, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя, окрім випадків, встановлених чинним законодавством. При комплектуванні кадрами і просуванні працівників по службі дотримуватись принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

Забороняти нерівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників; не допускати нерівність в оплаті праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однаковій праці, неоднакові умови праці та умови організації робочого часу працівників; нерівний доступ до отримання компенсацій та допомоги.

3.1.14.2. Забороняти дискримінацію за сімейним станом, сімейними обов'язками.

Забезпечити жінкам і чоловікам можливості вести трудову діяльність без перешкоджання виконанню сімейних обов'язків.

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надавати щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю, визначеною Законом України «Про відпустки».

3.1.14.3. Забезпечити гендерну рівність у сфері праці з дотриманням принципу недискримінації, спрямованого, зокрема, на врегулювання потенційно конфліктних ситуацій, спричинених дискримінацією.

3.1.14.4. Створити умови праці, у яких жінки і чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі.

3.1.14.5. В окремих випадках, за заявою працівника, встановлювати неповний робочий день чи тиждень, за наявності законодавчо визначених підстав.

3.1.14.6 Розглядати звернення працівників щодо сексуальних домагань та домагань, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового чи іншого підпорядкування.

3.1.14.7 Обов'язки уповноваженого з гендерних питань покласти на працівника, який діятиме на підставі відповідного Положення, затвердженого в установленому порядку.

3.1.15. Забезпечувати рівність трудових прав працівників та недопущення дискримінації у сфері праці.

### 3.1.15.1. Забезпечувати рівність трудових прав працівників:

не допускати умисних дії або бездіяльності, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

### 3.1.15.2. Утримуватись від:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

створення нерівності можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівної оплати за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставного позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень);

необґрунтованого нерівномірного розподілу навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

3.1.16. Сприяти забезпеченню вжиття заходів щодо психосоціальної підтримки на робочому місці працівників в умовах воєнного і післявоєнного часу шляхом проведення тренінгів з безпеки (дії під час повітряної тривоги, хімічної атаки, обстрілу, перебування під завалами тощо), навчання методам управління стресом та базовими навичками надання першої психологічної допомоги.

## **РОЗДІЛ IV**

### **ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРОФСПІЛКИ**

4.1. Профспілки всебічно сприяють реалізації цієї Угоди, зниженню

соціальної напруженості в трудових колективах, попередженню виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

4.2. Керуючись вимогами Статуту профспілок та законодавства України, Профспілки та відповідні профспілкові організації беруть участь у заходах щодо:

- додержання соціальних гарантій трудових колективів щодо організації та оплати праці, розробки й погодження проєктів нормативно-правових актів, наказів і директив, які стосуються інтересів працівників щодо питань трудових відносин, охорони праці й інших;
- поліпшення умов праці, побуту й оздоровлення працівників;
- проведення громадського контролю за будівництвом, реконструкцією та технічним переобладнанням об'єктів у частині додержання прав і норм з охорони праці, здоров'я, навколишнього середовища й уведення цих об'єктів в експлуатацію.

4.3. Сприяти укладанню в органах й установах поліції охорони, де діють профспілкові організації, колективних договорів і внесенню до них конкретних зобов'язань роботодавців щодо обсягів і строків погашення заборгованості із заробітної плати й здійснення контролю за їх виконанням, зокрема в частині своєчасної виплати заробітної плати.

4.4. Надавати практичну допомогу правовим інспекторам праці профспілкової організації разом із представниками Держпраці в проведенні перевірки органів й установ поліції охорони, у яких допущено порушення строків виплати заробітної плати.

4.5. Профспілкові організації можуть брати участь у здійсненні контролю за своєчасним виконанням замовниками зобов'язань з оплати за надані охоронні послуги й надавати практичну допомогу органам й установам поліції охорони щодо недопущення стосовно них недобросовісної конкуренції суб'єктами господарювання охоронної діяльності.

## **РОЗДІЛ V**

### **ЗОБОВ'ЯЗАННЯ СТОРІН**

5.1. Сторони беруть на себе зобов'язання щодо сприяння укладанню в органах, установах поліції охорони колективних договорів відповідно до Конституції України й законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про Національну поліцію», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Кодексу законів про працю; положень

конвенцій МОП, ратифікованих Україною, зокрема основоположних конвенцій, а також конвенцій з питань оплати праці (Конвенції № 95 про охорону заробітної плати 1949 року (рат. 30.06.1961), Конвенції № 100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 року (рат. 30.06.1961), Конвенції №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. (рат. 30.06.1961), Конвенції № 156 про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 року (рат. 22.10.1999) та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них.

5.2. Якщо міжнародними договорами, угодами, конвенціями, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, передбачено більш високий рівень гарантій щодо забезпечення діяльності профспілок, то застосовуються норми міжнародного договору або угоди.

## **РОЗДІЛ VI ГАРАНТІЙ ПРАВ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ І ПРАЦІВНИКІВ**

6.1. Обов'язки Департаменту, керівників органів й установ поліції охорони:

6.1.1. Надавати Профспілкам згідно з установленою державною й відомчою статистичною звітністю необхідну інформацію з питань соціально-економічного розвитку трудових колективів.

6.1.2. Разом із профспілковими організаціями вирішувати питання щодо оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород й інших заохочувальних, компенсаційних виплат.

6.1.3. Не перешкоджати представникам профспілкових організацій відвідувати органи й установи поліції охорони, де працюють члени цих організацій, з метою реалізації встановлених законодавством й Угодою прав і статутних завдань профспілкових організацій.

6.1.4. Забезпечити утримання із заробітної плати та перерахування в безготівковому порядку до відповідних профспілкових організацій членських внесків на основі особистої письмової заяви члена профспілкової організації одночасно з виплатою заробітної плати.

6.1.5. Надавати незвільненому профспілковому працівникові час зі збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах колективу з розрахунку не менше 5 годин на тиждень.

На час профспілкового навчання працівникам поліції охорони, обраним

до складу виборних профспілкових органів, надавати додаткову відпустку до 6 календарних днів зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

6.1.6. На звільнених від роботи працівників, які входять до складу керівних органів профспілкових організацій, поширюються всі соціально-побутові пільги, запроваджені в системі поліції охорони.

6.1.7. Щомісячно відраховувати профспілковим організаціям не менше ніж 0,3 відсотки місячного фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу відповідно до статті 44 Закону України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності».

6.1.8. Витрати на відрядження членів комісії для ведення переговорів з підбиття підсумків чинної Галузевої угоди й укладання Галузевої угоди на новий термін компенсуються за місцем роботи члена комісії.

## **РОЗДІЛ VII ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

7.1. Доповнення та зміни до цієї Угоди в межах строку її дії можуть бути внесені лише за згодою Сторін.

7.2. Додатки до Угоди є невід'ємною частиною Угоди.

7.3. При змінах у структурах органів й установ поліції охорони, Угода залишається чинною з урахуванням усіх змін.

7.4. Контроль за реалізацією цієї Угоди здійснюється комісією, створеною для ведення колективних переговорів й укладання Угоди між Департаментом поліції охорони й Профспілкою працівників державних установ України.

7.5. У разі порушення виконання Угоди комісія в письмовій формі інформує осіб, які підписали Угоду. Сторони проводять взаємні консультації по суті подання комісії та приймають рішення, що є додатками до Угоди.

7.6. Спори щодо виконання Угоди Сторони вирішують шляхом переговорів.

7.7. Угода набирає чинності з дня підписання Сторонам і діє протягом 2024-2025 років. У разі не укладання сторонами нової Угоди, положення цієї Угоди, що не суперечить законодавству, діють на наступні періоди до укладання Угоди на новий термін.

7.8. З метою підведення підсумків щодо виконання цієї Галузевої угоди, не рідше ніж один раз на рік проводити засідання комісії з ведення переговорів і контролю за виконанням Галузевої угоди між Департаментом поліції охорони й Профспілкою працівників державних установ України.

Угоду підписано у двох примірниках, які зберігаються в кожній зі Сторін і мають однакову юридичну силу.

**Т. в. о. начальника  
Департаменту поліції охорони**



**Вадим ЛУКІЧОВ**

**Голова Профспілки працівників  
державних установ України**



**Юрій ПІЖУК**