


## Територіальна угода

між департаментом житлово-комунального господарства та будівництва  
облдержадміністрації, обласною організацією роботодавців житлово -  
комунального господарства Дніпропетровської області і обласною організацією  
профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої  
промисловості, побутового обслуговування населення на **2018-2019 роки**

### НАПИС про повідомну реєстрацію галузевої (міжгалузевої), територіальної угоди, колективного договору

Зареєстровано: Департаментом соціального захисту населення облдержадміністрації (найменування реєструючого органу)		
Реєстраційний номер <u>8</u> від <u>11 лю</u> 2017 року		
Рекомендації реєструючого органу <u>2-1000/0/100 - 17 44 11 А. 2017</u> (вихідний номер і дата надсилання листа)		
Уповноважена особа реєструючого органу:  Заступник директора департаменту-Начальник управління трудових відносин, зайнятості населення та умов праці	 (підпис)	Ю.Л.Петренко (ініціали та прізвище)

М.П.

м. Дніпропетровськ

2017 р.



питань соціальної та економічної політики суб'єктів соціального діалогу, що перебувають у сфері дії Сторін.

2.4. Здійснювати дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом внесення пропозицій, підготовки рекомендацій та висновків щодо галузевих (на державному, територіальному та місцевому рівнях) програм економічного та соціального розвитку підприємств галузі, законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються регулювання економічних і соціально-трудова відносин суб'єктів соціального діалогу у сфері житлово-комунального господарства, зокрема щодо розрахунку та встановлення/корегування тарифів на житлово-комунальні послуги, нормування втрат енергоресурсів, затвердження інвестиційних програм, реалізації інвестиційних проєктів, дотримання вимог щодо енергоефективності та енергозбереження, тощо.

2.5. Проводити спільний моніторинг додержання суб'єктами соціального діалогу зобов'язань, визначених актами чинного законодавства, колдоговорами підприємств. З метою координації роботи та взаємодії органів місцевого самоврядування, підприємств галузі по підвищенню ефективності роботи, розв'язанню проблем проводити спільні наради, колегії, тощо.

2.6. З питань, що є предметом соціального діалогу співпрацювати з Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства, Міністерством інфраструктури, Центральним комітетом галузевої профспілки, шляхом внесення пропозицій, для подальшого їх вирішення в Верховній Раді України, її Комітетах, Кабінеті Міністрів України, Національній комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, інших органах виконавчої влади.

2.7. З метою організації злагодженої та консолідованої роботи, формування якісних збалансованих рішень для подолання ключових проблем підприємств галузі здійснювати збір та опрацювання інформації від суб'єктів господарювання області, з метою аналізу стану ринку житлово-комунальних послуг, послуг підприємств міського електричного транспорту та формування стратегії прогнозування розвитку, реформування, вирішення питань, що мають безпосередній вплив на покращення фінансово – економічного стану підприємств галузі, соціально-трудова відносин в колективах.

2.8. В умовах децентралізації вивчати та узагальнювати досвід роботи міст, селищ, підприємств галузі з питань ефективного господарювання, реформування, розвитку, впровадження нових відносин між замовниками ( власниками) та виконавцями (виробниками) послуг, з інших питань, направлених на підвищення ефективності виробництва, якості та культури обслуговування.

2.9. Надавати підприємствам галузі методичну, консультативну і правову допомогу з питань їх діяльності;

- постійно

2. 10. Продовжити проведення обласних галузевих оглядів:

- За стабільне та якісне забезпечення житлово-комунальними послугами;
- Кращий за фахом;
- Кращий колективний договір та організацію роботи з його виконання та інших;

#### Зобов'язання департаменту:

2.11. Аналізувати проблеми підприємств галузі, напрацьовувати пропозиції щодо їх розв'язання. Проводити моніторинг дебіторської і кредиторської заборгованості, приймати заходи та надавати практичну допомогу підприємствам галузі щодо її ліквідації та зменшення.

- постійно, протягом дії угоди

2.12. Забезпечити постійний контроль за проведенням стану розрахунків за енергоносії, різниці в тарифах, інших законодавчо встановлених пільг і гарантій. Координувати роботу щодо участі підприємств галузі у інвестиційних програмах, прийняття та виконання програм підвищення економічної ефективності та енергозбереження;

2.13. Вивчати та узагальнювати досвід підприємств області, інших міст України з питань ефективного функціонування підприємств житлово-комунального господарства, міського електротранспорту.

- постійно, протягом дії угоди

2.14. Сприяти щодо виділення коштів на капітальний ремонт основних засобів, модернізацію, технічне переоснащення підприємств галузі, придбання машин, механізмів, устаткування та рухомого складу міськелектро транспорту з Державного та місцевих бюджетів в умовах децентралізації.

– постійно

#### Зобов'язання обкому профспілки:

2.15. Надавати практичну та методичну допомогу в організації, підготовці та проведенні колективної роботи, з цією метою:

- забезпечити розробку та видачу зразка колективного договору, інших нормативних та методичних документів; - щорічно
- допомогу та участь у проведенні зборів, конференцій підприємствами галузі по підведенню підсумків виконання та укладання колективних договорів - 2 рази на рік;
- проводити навчання по регіонах області;
- проводити експертизу проектів колективних договорів підприємств галузі;
- узагальнювати критичні зауваження, пропозиції, висловлені в ході проведення зборів (конференцій), направляти їх Міністерству регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства, Міністерству інфраструктури України, ЦК галузевої профспілки, органам місцевого самоврядування для прийняття заходів та вирішення.

2.16. Готувати пропозиції Федерації профспілок України, Центральному комітету галузевої профспілки, обласному об'єднанню профспілок для звернення до усіх гілок влади щодо прийняття або внесення змін в законодавчі і нормативні акти стосовно розвитку, сталої роботи підприємств галузі.

### **РОЗДІЛ 3. ЗАЙНЯТИСТЬ. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. ЗАПОБІГАННЯ БЕЗРОБІТТЮ.**

#### Спільні зобов'язання :

3.1. Сприяти підприємствам галузі в питаннях застосування законодавства про працю, спрямованого на забезпечення продуктивної праці і зайнятості, створення умов для повноцінного відпочинку працівників, як необхідного фактору відновлення працездатності. Приймати узгоджені рішення щодо реалізації галузевої регіональної політики з питань зайнятості, трудових відносин, запобігання безробіттю.

У межах своїх повноважень здійснювати контроль за дотриманням суб'єктами господарювання законодавства про працю, інших законодавчих та нормативних актів, що стосуються трудових відносин, зайнятості, робочого часу, режиму праці та відпочинку.

3.2. Підприємства, організації можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу працівників ніж передбачено законодавством, з оплатою, за рахунок власних коштів підприємства у разі включення цієї норми до колективного договору. Як виняток, у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (при скрутному фінансово - економічному стані підприємства) можуть застосовувати гнучкі форми зайнятості та нестандартний режим робочого часу: неповний робочий час, скорочена робоча неділя та інші, за умови, що вони не впливають на зниження ефективності виробництва, з додержанням норм діючого в Україні законодавства при їх застосуванні.

Рішення щодо скорочення робочого дня(тижня) приймаються з урахуванням попередніх переговорів з профспілковою стороною та надання останньою згоди, відповідно до вимог чинного законодавства( ч.3 ст.32 КЗПП).

3.3. Основна, додаткові, творчі та соціальні відпустки надаються згідно з Законом України "Про відпустки", КЗпП. Додаткові та соціальні оплачувані відпустки більшої, порівняно з чинним законодавством тривалості, можуть надаватися за рахунок власних коштів підприємств.

3.4. Щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами праці (статті 7 Закону України "Про відпустки") надаються працівникам, зайнятим у несприятливих умовах праці за Списками виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290 та 13.05.03 № 679.

Конкретна тривалість цієї відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

3.5. Додаткові відпустки за особливий характер праці надаються працівникам, які затверджені Додатком № 2 до постанови Кабінету Міністрів України № 1290 від 17.11.97р.

3.6. Працівникам з ненормованим робочим днем надається додаткова відпустка до 7 календарних днів, як компенсація за виконаний обсяг робіт ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу. Список професій і посад, для яких може застосовуватись ненормований робочий день і конкретний термін відпустки, визначається у колективному договорі. Рекомендований перелік додається (додаток № 11).

3.7. Обмежити застосування контрактної форми трудового договору виключно посадами керівників підприємств.

3.8. Сприяти проведенню атестації працівників галузі відповідно до Закону України « Про професійний розвиток працівників».

### *У сфері зайнятості :*

3.9. Керівникам підприємств узгоджувати з профспілковими комітетами рішення про скорочення чисельності або штату працюючих у зв'язку зі змінами в структурі, обсягах, організації виробництва і не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій ознайомити виборний профспілковий орган з економічним обґрунтуванням та заходами щодо забезпечення зайнятості звільнених працівників.

3.10. Рекомендувати роботодавцям та профспілковим комітетам при укладанні колективних договорів для працівників, які звільняються з ініціативи власника, або уповноваженого ним органу (скорочення чисельності або штату, реорганізації, ліквідації підприємства тощо) протягом останнього місяця з дня попередження про звільнення надавати працівникові 1-2 оплачувані дні на тиждень для пошуку роботи.

3.11. У разі банкрутства або ліквідації підприємства керівник спільно з профкомом створюють наглядові комісії з питань дотримання законодавства та соціального захисту звільнених працівників.

3.12. Не допускати на підприємствах звільнень працюючих більш як 5 % чисельності працівників протягом року, проводити постійний моніторинг плинності кадрів.

3.13. Графіки змінності та терміни підсумкового обліку робочого часу (місяць, квартал, тощо) встановлювати в колективних договорах підприємства за згодою сторін.

3.14. Згідно ст.66 КЗпП на тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлювати колективним договором підприємства.

3.15. В правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства, встановлювати порядок присутності або відсутності працівника на робочому місці, у разі простою підприємства, цеха, дільниці з незалежних від працівника причин.

### Зобов'язання департаменту та організації роботодавців:

3.16. У разі необхідності добиватися прийняття галузевих нормативів чисельності і обслуговування працівників за підгалузями житлово – комунального господарства, міськелектро транспорту.

3.17. Сприяти збереженню висококваліфікованих кадрів в галузі, їх перепідготовці в учбових галузевих закладах .

3.18. Вживати заходи щодо збереження підприємств галузі.

### Зобов'язання обкому профспілки:

3.19. У разі виявлення порушень законодавства про працю надавати роботодавцям подання про усунення цих порушень відповідно до наданих виборним профспілковим органам повноважень. Проводити роз'яснювальну та консультаційну роботу з питань застосування трудового законодавства . Забезпечити соціальний захист працівників галузі.

## РОЗДІЛ 5. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я.

### Спільні зобов'язання сторін угоди:

5.1. В умовах Євроінтеграції сприяти запровадженню на підприємствах галузі міжнародних стандартів в сфері охорони праці. Проводити єдину організаційно-технічну політику з питань створення здорових і безпечних умов праці та побуту на виробництві, запобігання аваріям, травматизму і профзахворюванням.

*постійно*

5.2. Готувати та проводити вищий рівень поточного контролю за станом охорони праці.

*цокварталу*

5.3. Перевіряти стан безпеки праці і побутових умов на виробництві відповідно до встановлених нормативів.

*постійно*

5.4. Проводити роботу та здійснювати постійний контроль на підприємствах галузі за:

- функціонування системи управління охороною праці відповідно до нормативно - правових актів, галузевих методик та стандартів з охорони праці, проведенням I, II, III рівнів поточного контролю з охорони праці згідно діючих законодавчих і нормативних актів України, рішень (рекомендацій) департаменту житлово-комунального господарства облдержадміністрації і обкому профспілки;
- своєчасним ознайомленням під розпис працівників при прийомі на роботу зі станом умов праці, наявності на робочих місцях шкідливих та небезпечних виробничих факторів та про пільги і компенсації за роботу в таких умовах згідно законодавчих та нормативних актів України;
- проведенням попередніх та періодичних медичних оглядів працюючих;
- організацією та проведенням навчання і перевірки знань з охорони праці працюючих, що зайняті на роботах з підвищеною небезпекою;
- атестацією посадових осіб та спеціалістів підприємств і організацій з питань охорони праці відповідно до законодавства;
- виконанням Комплексних заходів з охорони праці та освоєнням асигнувань на ці цілі відповідно до ст.19 Закону України "Про охорону праці";
- виконанням заходів по підготовці підприємств до роботи в весняно-літній та осінньо-зимовий період;
- забезпеченням працюючих, молоком, спец харчуванням, спецодягом, спецвзуттям та іншими ЗІЗ, миючими засобами відповідно діючих норм та правил;
- проведенням на всіх підприємствах обласного огляду стану охорони праці, забезпеченню здорових та безпечних умов праці на виробництві,
- проведенням на підприємствах атестації робочих місць за умовами праці на відповідність їх вимогам правил та норм охорони праці.

5.5. Приймати участь у розслідуванні та обстеженні обставин і причин нещасних випадків на виробництві, разом з фахівцями підприємств направляти відповідні документи фонду соціального страхування для відшкодування заподіяної шкоди працюючим.

*постійно протягом дії угоди*

### Зобов'язання департаменту та організації роботодавців:

5.6. Сприяти виконання на підприємствах галузі заходів з охорони праці, покращенню умов працюючих.

5.7. У разі необхідності надавати методичну та практичну допомогу керівникам, фахівцям підприємств:

- в організації та проведенні роботи з питань охорони праці,

- в проведенні роботи по оснащенню кабінетів з охорони праці макетами та наочними посібниками,

нормативно-технічною літературою.

- в комплектації служб охорони праці. Сприяти встановленню заробітної плати спеціалістам цих служб на рівні працівників основних виробничо-технічних служб.

*постійно*

5.8. Рекомендувати керівникам підприємств за підсумками роботи протягом року без травм, аварій, ДТП, порушень правил охорони праці преміювати працівників, відповідальних за стан охорони праці, за рахунок власних коштів.

### Зобов'язання обкому профспілки:

- 5.9.Проводити навчання профактиву та спеціалістів підприємств з питань охорони праці.  
*згідно окремого плану*
- 5.10.Розробляти пропозиції до розділу “Охорона праці та здоров’я” для колективних договорів підприємств та провести консультації з цього питання.  
*щорічно.*
- 5.11.Проводити узгодження Комплексних заходів по охороні праці та розділу колдоговорів відповідно до вимог Закону України “Про охорону праці” .  
*щорічно листопад, грудень*
- 5.12.Приймати участь в підготовці та проведенні I, II, III рівнів поточного контролю за станом охорони праці на окремих підприємствах галузі.  
*постійно*
- 5.13. Встановити систему контролю за додержанням в дитячих оздоровчих закладах правил охорони праці  
*березень-вересень щорічно*
- 5.14.Приймати участь в роботі комісії по розслідуванню обставин та причин виникнення нещасних випадків, природних смертей на робочих місцях та профзахворювань на виробництві.  
*постійно*
- 5.15.Вести роз’яснювальну та профілактичну роботу на підприємствах по забезпеченню здорових і безпечних умов праці на кожному робочому місці.  
*постійно*
- 5.16.Проводити зустрічі з профспілковим активом та спеціалістами по охороні праці підприємств з метою обміну досвідом роботи.
- 5.17.Вивчати хід виконання заходів по підготовці роботи підприємств в осінньо-зимовий, весняно - літній періоди та розглядати на засіданні президії обкому профспілки.  
*серпень-вересень щорічно*
- 5.18.Надавати практичну допомогу в роботі комісій по охороні праці профкомів підприємств, міськкомів профспілки та радам голів профкомів.  
*постійно*
- 5.19.Узагальнювати практику ефективної роботи окремих комісії профкомів з питань охорони праці.
- 5.20.Проводити перевірку стану робочих місць на відповідність вимогам правил та норм охорони праці на підприємствах, де сталися випадки травматизму пов’язані з виробництвом, групові , смертельні нещасні випадки , або випадки з тяжкими наслідками.  
*Протягом дії угоди*

## РОЗДІЛ 6. ОРГАНІЗАЦІЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ, ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ДІТЕЙ.

### Спільні зобов’язання :

- 6.1.Сприяти організації своєчасної підготовки до експлуатації в оздоровчий сезон галузевих баз відпочинку, дитячих оздоровчих закладів - “Комунарць”, “Орльонок”, “Еврика”, «Великий Луг».
- 6.2.Сприяти забезпеченню оздоровлення членів профспілки та їх дітей по пільговим цінам , в т. ч.:
- 6.2.1. В пансіонатах, позаміських базах відпочинку біля 10 тис. працівників галузі. - *щорічно*
- 6.2.2. біля 9,0 тис. дітей в дитячих закладах оздоровлення та відпочинку, санаторіях-профілакторіях, пансіонатах, позаміських базах відпочинку, в т.ч. біля 4000 дітей в галузевих оздоровчих закладах;
- 6.3. Разом з керівниками, профспілковими комітетами підприємств галузі , міськкомаами профспілки забезпечити виконання заходів щодо підготовки до експлуатації в літній період дитячих оздоровчих закладів та позаміських баз відпочинку, які знаходяться на балансі обкому профспілки, підприємств галузі.

До 1 травня, щорічно

6.4.Продовжити співпрацю щодо оздоровлення працівників галузі в таких оздоровницях як “Молдова” м.Трускавець, “Полтава” м.Миргород, «Новомосковський» смт. Орловщина, «Рута» смт. Затока, « Луч-2», «Мрія», « Южанка» смт. Кирилівка та інших згідно звернень та заявок профспілкових комітетів галузі.

6.5.Надавати постійну допомогу підприємствам галузі в подальшому розвитку позаміських баз відпочинку, а також у вирішенні питань з їх збереження та експлуатації.

6.6.Забезпечити контроль за перерахуванням роботодавцями профспілковим комітетам коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу згідно ст.44 Закону України “Про профспілки, їх права та гарантії діяльності”, ст.250 КЗпП України у розмірах, встановлених колективним договором підприємства, але не менше 0,3 % фонду оплати праці, з віднесенням цих сум на валові витрати.

щомісяця

6.7.За рахунок подальшого розвитку соціальної бази, організації оздоровлення та відпочинку працівників галузі та їх дітей, створення належних умов праці, проведення робіт з профілактики захворювання сприяти забезпеченню зменшення втрати робочого часу з причин тимчасової непрацездатності.

6.8.Через Федерацію профспілок України, ЦК галузевої профспілки, Обласне об'єднання профспілок добиватися повернення державних коштів соціального страхування для оздоровлення працівників та їх дітей.

## **РОЗДІЛ 7. КУЛЬТУРНО-ВИХОВНА, ФІЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНА РОБОТА, СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ.**

### Спільні зобов'язання:

7.1.Проводити культурно-виховну роботу на підприємствах галузі з метою підвищення трудової, виробничої дисципліни, якості та культури обслуговування.

-постійно

7.2.Сприяти здійсненню заходів щодо збереження та подальшого розвитку в трудових колективах українських традицій, національної культури, творчості.

- постійно

7.3.Рекомендувати керівникам та профспілковим комітетам підприємств забезпечити включення в колдоговори зобов'язань щодо проведення культурно-виховної, фізкультурно-спортивної роботи, розвитку та оновленню матеріальної бази соціальних об'єктів, придбанню культ- спортінвентаря, інших заходів.

7.4.Надавати практичну допомогу підприємствам галузі в придбанні Новорічних подарунків для дітей, організації та проведенні новорічних, різдвяних та інших свят та поздоровлень працівників.

7.5.Забезпечити проведення заходів, присвячених Дню працівників житлово-комунального господарства та побутового обслуговування населення: в т.ч. урочистих зборів, спортивних змагань, вечорів відпочинку по містах, районах та підприємствах галузі

-- березень, щорічно.

### **Соціальні гарантії:**

*Сторони встановлюють* такі мінімальні обов'язкові соціальні гарантії:

7.6. У разі банкрутства або ліквідації суб'єктів господарювання найманим працівникам забезпечується виплата усіх компенсацій, передбачених чинним законодавством.

7.7. *Сторони рекомендують* суб'єктам соціального діалогу встановлювати в колективних договорах такі гарантії, заохочувальні та компенсаційні виплати:

7.7.1. Надання відпусток за сімейними обставинами (одруження, народження дитини, смерть рідних, близьких, родичів та інші випадки).

7.7.2. Здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, дитячих оздоровчих закладах, часткова компенсація або допомога у придбанні продуктів харчування.

7.7.3. Надання допомоги на оплату житлово-комунальних послуг, виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів у разі індивідуального будівництва.

7.7.4. Відшкодування вартості утримання дітей у дошкільних закладах.



7.7.5. Надання матеріальної допомоги працівникам у разі виникнення у них скрутного становища, пов'язаного із стихійним лихом, похованням, звільненням з ініціативи адміністрації, при народженні дитини, багатодітним та малозабезпеченим сім'ям тощо.

7.7.6. Заохочення працівників і ветеранів праці у зв'язку із святами, ювілейними датами, інші.

## **РОЗДІЛ 8. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОБЛАСНОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ. ПРАВОВАХІСНА РОБОТА.**

### Сторони домовились:

Права профспілки визначаються КЗПП, Законом України "Про профспілки, їх права і гарантії діяльності", Генеральною угодою, Статутом галузевої профспілки України, галузевими угодами, цією угодою і колдоговорами підприємств, іншими законодавчими та нормативними актами України.

### 8.1.Зобов'язати керівників підприємств галузі:

- надавати виборному профспілковому органу безкоштовно необхідні для його діяльності приміщення, засоби зв'язку та інше, як для роботи, так і для проведення громадських заходів;
- відповідно до чинного в Україні законодавства у день виплати працівникам заробітної плати своєчасно та в повному обсязі перераховувати на розрахунковий рахунок профспілкового комітету, обкому, міському профспілки членські внески утримані із заробітної плати, на підставі особистих письмових заяв членів профспілки та норм укладених колдоговорів. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів. ;
- відповідно до ст. 15-1 Закону України «Про відпустки» на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю до 6 календарних днів.
- в колективних договорах передбачати розміри щомісячного перерахування профспілковим комітетам коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу згідно зі ст.44 Закону України "Про профспілки, їх права і гарантії діяльності", ст.250 КЗПП з віднесенням цих сум на валові витрати та забезпечувати їх перерахунок.

### Обласна профспілкова організація забезпечить надання переваг членам профспілки у вирішенні наступних питань:

- 8.2. Надання безоплатних консультацій з питань організації, охорони та оплати праці, пенсійного забезпечення, соціального страхування. Представництво та захист прав у судах та інших установах з питань трудових і соціально-побутових відносин;
- 8.3. Консультації фахівців обкому, міськкомів профспілки з питань оплати праці, трудового, податкового, пенсійного, охорони праці та інших законодавчих і нормативних актів України.
- 8.4. Представництво інтересів підприємств та працівників, що потребують вирішення органами місцевої виконавчої влади та місцевого самоврядування .
- 8.5. Захист інтересів членів профспілки:
  - при зміні умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів;
  - при припиненні трудового договору з ініціативи роботодавця членів профспілки з підстав, передбачених Кодексом законів про працю України;
  - від незаконного звільнення за ініціативою роботодавця шляхом перевірки підстав на звільнення, відмови по наданню згоди на звільнення при наявності переваг працівника та досягнень у виконанні його посадових обов'язків;
  - контроль за виконанням рішень щодо переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я;
- 8.6. Надання допомоги в організації роботи громадських юридичних консультацій, комісій по трудових спорах підприємств галузі;
- 8.7. Здійснення захисту інтересів підприємств галузі при розгляді спірних питань під час проведення перевірок державними контролюючими органами;
- 8.8. За рахунок коштів профспілкового бюджету обкому, міськкомів, профспілкових комітетів:

