

Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України

Реєстраційний номер 4 від 12 лютого 2016 р.

Рекомендація реєструючого органу для рекомендації
(виписати номер і дату надсилання листа)

Уповноважена особа реєструючого органу [підпис]
(ініціали та прізвище)



**ГАЛУЗЕВА УГОДА
В СФЕРІ ТЕХНІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
МІЖ МІНІСТЕРСТВОМ ЕКОНОМІЧНОГО
РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ
І ПРОФСПІЛКОЮ МАШИНОБУДІВНИКІВ ТА
ПРИЛАДОБУДІВНИКІВ УКРАЇНИ
НА 2016 – 2020 РОКИ**

м. КИЇВ

1. Загальні положення

1.1. Галузева угода (далі – Угода) укладена відповідно до законів України „Про колективні договори і угоди”, „Про соціальний діалог в Україні” між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України (далі – Мінекономрозвитку), з однієї сторони та Всеукраїнською профспілкою машинобудівників та приладобудівників України (далі – Профспілка), з другої сторони

Разом надалі – Сторони.

1.2. Сторони розвиватимуть свої відносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності.

1.3. Сторони не допускати будь-яких проявів дискримінації у сфері трудових відносин за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з діловими якостями працівника.

1.4. Угода укладена з метою спрямування спільних зусиль Сторін на забезпечення соціально-економічного розвитку підприємств та установ сфери технічного регулювання (далі – підприємства) і високих стандартів життя працівників шляхом підвищення конкурентоздатності підприємств, забезпечення продуктивної зайнятості, створення гідних умов і рівня оплати праці, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин на галузевому рівні.

1.5. Угода встановлює взаємні зобов'язання Сторін зокрема щодо мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації, розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників у сфері технічного регулювання; їх соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості, умов і охорони праці, житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку і не обмежує підприємства, в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів, встановлювати у трудових та колективних договорах додаткові порівняно з Угодою і законодавством гарантії, соціально-побутові пільги та застосовуються при розробленні та укладенні колективних договорів.

1.6. Угода укладена на 2016 – 2020 роки, набирає чинності з моменту підписання і діє до укладення нової Угоди.

1.7. Зобов'язання Угоди на місцях реалізуються керівниками підприємств (далі – роботодавці) та виборними органами первинних організацій профспілки (далі – профспілкові комітети).

1.8. Жодна із Сторін, які уклали цю Угоду, не може протягом встановленого строку її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити положення Угоди.

1.9. Порядок внесення змін та доповнень до Угоди.

1.9.1. У разі необхідності внесення змін та доповнень до Угоди зацікавлена Сторона направляє відповідні письмові пропозиції іншій Стороні.

1.9.2. Пропозиції однієї із Сторін щодо внесення змін чи доповнень до Угоди є обов'язковими до розгляду другою Стороною. Ці пропозиції

розглядаються спільно Сторонами і рішення щодо них приймаються ними у 10-денний строк з дня їх отримання іншою Стороною.

1.10. Мінекономрозвитку у триденний строк з дня підписання Угоди, внесення змін та доповнень до Угоди подає її на повідомну реєстрацію до Міністерства соціальної політики України.

Сторони у двотижневий строк з дня повідомної реєстрації Угоди, змін та доповнень до Угоди надсилають їх відповідно роботодавцям і профспілковим комітетам для ознайомлення з їх змістом працівників підприємств та виконання визначених Угодою зобов'язань та домовленостей.

1.11. Положення Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх підприємств, що перебувають у сфері дії Сторін.

1.12. Сторони забезпечують створення умов для ведення переговорів з укладення колективних договорів на всіх підприємствах.

1.13. Умови трудових та колективних договорів, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством України про працю, Генеральною угодою та цією Угодою, є недійсними.

1.14. Укладені на підприємствах колективні договори після повідомної реєстрації в місцевих органах виконавчої влади надсилаються у двотижневий строк по одному примірнику Сторонам.

1.15. Сторони вживатимуть заходи щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення – прагнутимуть до їх вирішення без зупинки роботи підприємства.

Представники Сторін, у разі їх залучення, беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємстві.

2. Гарантії праці і забезпечення продуктивної зайнятості

2.1. Сторони визнають взаємну направленість своєї діяльності на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної діяльності підприємств, збереження існуючих та створення нових робочих місць.

2.2. Мінекономрозвитку зобов'язується:

2.2.1. Створювати необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови (в межах коштів, передбачених в Держбюджеті, розпорядником яких є Мінекономрозвитку) для виконання визначених пріоритетних напрямків розвитку сфери технічного регулювання та виконання Державних цільових програм.

2.2.2. Інформувати профспілку про прийняті рішення щодо реорганізації та приватизації підприємств.

2.2.3 Залучати представників профспілкових організацій до участі у роботі комісій з питань приватизації, реорганізації підприємств.

2.2.4. Сприяти запровадженню на підприємствах корпоративної соціальної відповідальності роботодавців.

2.2.5 Сприяти професійному розвитку працівників, забезпечити участь представників профспілки у розробці політики, програм та заходів, спрямованих на удосконалення професійного навчання, його доступності для усіх категорій працівників.

Передбачати в фінансових планах кошти на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з віднесенням їх на витрати підприємств.

2.3. Мінекономрозвитку і роботодавці вживатимуть заходи, спрямовані на:

- забезпечення стабільної роботи, виконання фінансових планів підприємств;
- державну підтримку робіт в сфері технічного регулювання;

2.4. Мінекономрозвитку зобов'язує роботодавців:

2.4.1. Вживати заходи щодо нарощування обсягів виробництва, робіт і послуг, стабілізації фінансового стану підприємств та недопущення їх збитковості.

2.4.2. Здійснювати заходи щодо запобігання на підприємствах масових звільнень працівників з ініціативи роботодавця, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці згідно пункту 1 частини першої ст. 40 КЗпП України. Не допускати звільнень працюючих з ініціативи роботодавця більше 4% чисельності працівників протягом календарного року.

Якщо на підприємстві виникає обґрунтована необхідність скоротити більше 4 відсотків працівників, рішення про це приймається роботодавцем спільно з профспілковим комітетом після погодження з Сторонами за умови попереднього (не пізніше ніж за 3 місяці) письмового повідомлення відповідного профспілкового комітету про причини, терміни і обсяги масового звільнення працівників.

2.4.3. Не допускати необґрунтованих звільнень працівників, які досягли передпенсійного віку (за п'ять років до настання пенсійного віку) і сумлінно працюють на підприємстві, у разі прийняття рішення про скорочення чисельності або штату працівників.

2.4.4. Не допускати без попередньої згоди з профспілками застосування запозиченої праці, передачі робочих місць з робіт та професій, які мають постійний характер для виконання сторонніми організаціями та працівниками, які не знаходяться в трудових відносинах з підприємством.

2.4.5. Організовувати та проводити навчання працівників підприємств з питань трудового законодавства, охорони праці.

2.4.6. Інформувати профспілкові комітети про вжиті заходи за результатами перевірок контролюючих організацій, що стосуються трудових і соціально - економічних відносин на підприємстві.

2.4.7. Залучати представників профспілкових організацій до розроблення та внесення змін до:

- статутів підприємств у частині повноважень профспілки щодо представлення інтересів працівників та захисту їх соціально-економічних і трудових прав;
- внутрішніх документів підприємств (правил трудового розпорядку, програм розвитку персоналу тощо);
- фінансових планів у частині соціально - економічного розвитку підприємств;

2.5. Профспілка зобов'язується:

2.5.1. Здійснювати контроль за додержанням на підприємствах законодавства про зайнятість населення.

2.5.2. Вносити, у разі потреби, пропозиції Мінекономрозвитку та роботодавцям про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим вивільненням працівників, які є обов'язковими до розгляду.

2.5.3. Надавати членам Профспілки безкоштовну правову допомогу, консультації з чинного законодавства та представляти їх інтереси в суді.

2.5.4. Сприяти забезпеченню високого рівня дисципліни праці та сумлінного ставлення працівників до виконання своїх обов'язків.

2.5.5. Утримуватися від організації акцій протесту, страйків з питань, включених до Угоди, за умови їх виконання роботодавцями.

2.6. Сторони доручають роботодавцям та профспілковим комітетам:

2.6.1. Визначати у колективних договорах категорії працівників, що підлягають атестації, періодичність її проведення, а також заходи щодо запобігання безробіттю, збереження робочих місць, обсягів професійного навчання працівників та періодичність підвищення їх кваліфікації (не рідше ніж один раз на 5 років), загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва і вимог законодавства.

2.6.2. Підбивати за результатами півріччя та року підсумки соціально-економічної діяльності підприємств та виконання умов колективних договорів і цієї Угоди.

Звіти про підсумки соціально - економічної діяльності підприємств та виконання умов колективних договорів і Угоди надавати Сторонам Угоди в місячний термін після підбиття підсумків.

3. Оплата праці

3.1. З метою забезпечення справедливого розподілу результатів праці, реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати і її достатній рівень, задоволення потреб працівників на рівні вище за державні соціальні стандарти і соціальні гарантії, Сторони домовилися:

3.1.1. Установити на підприємствах мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників першого розряду до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати та міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок згідно з додатком 1 до Угоди.

3.1.2. Установити мінімальний посадовий оклад техніків без категорії на рівні місячної тарифної ставки робітника третього розряду, визначеної згідно з додатком 1 до Угоди.

3.1.3. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників та фахівців державних підприємств (науково-виробничих, регіональних та інших центрів стандартизації, метрології та сертифікації) до посадового окладу техніків без категорії згідно з додатком 2 до Угоди; та мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників та фахівців державного підприємства «Всеукраїнський науково - виробничий центр стандартизації, метрології, сертифікації та

захисту прав споживачів» до посадового окладу техніка без категорії згідно з додатком 3 до Угоди.

3.1.4. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців наукових установ до посадового окладу техніка без категорії згідно з додатком 4 до Угоди.

3.1.5. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців державного підприємства "Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості" до посадового окладу техніка без категорії згідно з додатком 5 до Угоди.

3.1.6. Установити коефіцієнти співвідношень до мінімальної заробітної плати робітників автомобільного транспорту згідно з додатком 6 до Угоди.

3.1.7. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій до мінімальної заробітної плати згідно з додатком 7 до Угоди.

3.1.8. Установити розміри доплат і надбавок до тарифних ставок, посадових окладів працівників підприємств і установ відповідно до переліку викладеного в додатку 8 до Угоди.

3.2. Сторони доручають роботодавцям та профспілковим комітетам:

3.2.1. Застосовувати при укладенні колективних договорів Рекомендації щодо створення оптимального механізму колективно - договірного регулювання фондів оплати праці залежно від результатів виробничої та фінансово - господарської діяльності, схвалені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.11.2007 № 627.

3.2.2. Визначати номер сітки за видами виробництв та робіт, які вказані в Додатку 1 для встановлення посадового окладу техніка без категорії, розробляти форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством та цією Угодою і встановлюють їх у колективних договорах. Норми колективного договору щодо рівня оплати праці не повинні бути нижчими від раніше діючих на підприємстві.

3.2.3. Застосовувати при наявності фінансових можливостей Рекомендації щодо визначення у колективних договорах порядку виплати винагороди за безперервний стаж роботи на підприємствах сфери технічного регулювання України, які належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, згідно з додатком 9 Угоди.

3.2.4. Переглядати на підприємствах посадові оклади та тарифні ставки в тому місяці, в якому встановлений на законодавчому рівні новий розмір мінімальної заробітної плати, про що інформувати Сторони.

3.2.5. Одночасно з введенням на підприємстві нових тарифних ставок і посадових окладів здійснювати заходи щодо упорядкування діючих норм і нормативів праці, систем матеріального заохочення з метою зростання частки основної заробітної плати у середній заробітній платі до 70 відсотків.

3.2.6. Здійснювати оплату праці працівників, що виконують роботи, не властиві основній діяльності підприємств, з дотриманням норм і гарантій, передбачених галузевими Угодами тих галузей, до яких ці роботи відносяться за характером роботи. У разі, коли умови оплати праці зазначених працівників інших галузей нижчі від норм цієї Угоди, застосовувати мінімальні гарантії в оплаті праці даної Угоди.

3.2.7. Застосовувати, у разі необхідності, за погодженням з профспілковим комітетом, для окремих висококваліфікованих робітників підприємства місячні оклади замість тарифних ставок.

3.2.8. Працівникам, попередженим про наступне вивільнення відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України, при перегляді на підприємстві форм, систем, розмірів оплати праці, підвищувати розміри тарифних ставок (посадових окладів) у тому розмірі, як і для всіх інших працюючих на підприємстві.

3.2.9. Проводити зміни форм, систем оплати праці, преміювання, встановлення систем надбавок та доплат працівникам на умовах, визначених в колективному договорі, за обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом. У положеннях про преміювання передбачати погодження з профспілковими комітетами наказів про заохочення працівників та їх оприлюднення.

3.2.10. Забезпечити на підприємствах гласність внутрішніх положень про оплату праці, в тому числі про преміювання, доплати, заохочувальні і компенсаційні виплати, як обов'язкові додатки до колективних договорів.

3.2.11. Передбачити в колективних договорах:

- встановлення частки основної заробітної плати на рівні, не менш ніж досягнутому на 1 січня поточного року;
- здійснення заходів, спрямованих на збільшення частки заробітної плати в валових витратах з реалізованої продукції, виконаних робіт, послуг;
- механізм захисту купівельної спроможності працівників шляхом:
 - а) індексації заробітної плати згідно із законодавством;
 - б) періодичного, у зв'язку з інфляцією, підвищення тарифних ставок (посадових окладів), інших виплат;
 - в) компенсації втрат, пов'язаних з порушенням термінів виплати заробітної плати, згідно із законодавством.

3.2.12 Здійснювати виплату заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Конкретні дати виплати заробітної плати визначати в колективних договорах.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця повинен бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифних ставок (посадового окладу) працівників.

3.2.13. Розглядати під час переговорів з укладення колективних договорів питання надання працівникам підприємств, за рахунок коштів підприємства,

матеріальної допомоги та одноразових заохочувальних виплат (виплата на оздоровлення при наданні щорічної відпустки, при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію, одноразова винагорода до ювілейних та пам'ятних дат, професійних свят тощо).

3.2.14. Встановлювати молодим робітникам, прийнятим на роботу після закінчення загальноосвітньої школи, професійно-технічного навчального закладу, курсів, звільненим з строкової військової служби, а також для тих, хто пройшов навчання безпосередньо на виробництві, занижені норми виробітку: на 40% - перші 3 місяці, на 20 % - наступні 3 місяці, при цьому гарантувати їм заробітну плату не нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

3.3. Профспілка зобов'язується:

3.3.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах законодавства про оплату праці, в тому числі, за своєчасною виплатою заробітної плати.

3.3.2. Представляти, захищати і відстоювати права та інтереси працівників підприємств у питаннях оплати праці на всіх рівнях державного управління, у відносинах з роботодавцями, в комісіях з трудових спорів та судах, надавати консультації та безкоштовну правову допомогу працівникам-членам Профспілки у захисті їх прав з питань оплати праці.

4. Трудові відносини, режим праці та відпочинку

4.1. Сторони доручають роботодавцям:

4.1.1. Забезпечувати нормальну тривалість робочого часу працівників – сорок годин на тиждень.

Рекомендувати в колективних договорах встановлювати тривалість робочого часу для працівників, які мають дітей віком до 14 років або дитину інваліда, на 1 годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

4.1.2. Встановлювати в колективному договорі скорочену тривалість робочого тижня залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці, працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці, відповідно до Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 163.

Встановлювати в колективних договорах скорочену тривалість робочого часу для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

4.1.3. Встановлювати тривалість щоденної роботи (зміни) згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності, затвердженими роботодавцями, за погодженням з профспілковим комітетом підприємства з урахуванням специфіки виробництва, роботи.

4.1.4. Розробляти для працівників охорони об'єктів підприємств, за

погодженням з профспілковими комітетами, графіки чергування з додержанням місячної норми тривалості робочого часу.

4.1.5. Не застосовувати на підприємствах контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених законами України.

4.1.6. Змінювати режим робочого часу на підприємствах тільки відповідно до КЗпП України.

4.1.7. Надавати працівникам щорічні основні оплачувані відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік.

4.1.8. Надавати щорічні додаткові оплачувані відпустки працівникам:

а) зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці відповідно до додатка 1, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997р. № 1290 "Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці";

б) зайнятим на роботах з особливим характером відповідно до додатка 2, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997р. № 1290 "Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці";

в) з ненормованим робочим днем згідно з орієнтовним переліком професій і посад працівників з ненормованим робочим днем на підприємствах та в установах згідно з додатком 10 до Угоди.

Конкретна тривалість таких відпусток встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від: - результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах (підпункт а);

- часу зайнятості працівників в цих умовах (підпункти б і в).

4.1.9. Працівникам, попередженим про звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України, протягом останнього місяця перед звільненням, надавати на їх прохання вільний час для пошуку нового місця роботи, з збереженням заробітної плати на умовах, передбачених колективним договором, але не менше ніж вісім годин на тиждень.

4.1.10. Розглядати під час переговорів з укладення колективних договорів питання надання додаткових оплачуваних відпусток за рахунок прибутку (без зменшення щорічної відпустки) тривалістю, яка визначається у колективних договорах самостійно у випадках:

а) народження дітей (батькові);

б) проведів на військову службу дітей;

в) шлюб працівника або його дітей;

г) смерті чоловіка (дружини) або близьких родичів (батьків, сестер, братів, дітей);

д) батькам, діти яких навчаються в 1-4 класах та у випускному класі, одноденна відпустка у перший та останній день навчального року.

4.1.11. Залучати окремих працівників підприємства до роботи у вихідні дні згідно із законодавством, зокрема, тільки з дозволу профкому.

4.2. Сторони рекомендують передбачати в колективних договорах:

4.2.1. Проведення заходів щодо святкування професійного свята - Дня працівників стандартизації та метрології і Всесвітнього дня якості.

4.2.2. Забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

5. Охорона праці

5.1. Мінекономрозвитку зобов'язується:

5.1.1. Здійснювати свої повноваження в галузі охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці".

5.1.2. За результатами аналізу виробничого травматизму, а також за поданням Профспілки, заслуховувати на колегії Мінекономрозвитку роботодавців, на підприємствах яких трапилися смертельні, групові нещасні випадки або не виконуються заходи колективних договорів щодо поліпшення умов і безпеки праці.

5.1.3. Брати участь у розробці та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці в межах своїх повноважень, в разі необхідності вносити пропозиції щодо доповнень до норм і правил з цих питань.

5.2. Мінекономрозвитку доручає роботодавцям забезпечити:

5.2.1. Розроблення та виконання на підприємствах комплексних заходів (програм) щодо поліпшення умов (виробничих та санітарно - побутових) і безпеки праці, як складової частини колективних договорів.

5.2.2. Своєчасне проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, для встановлення їх права на пільгове пенсійне забезпечення та інших пільг і компенсацій.

5.2.3. Проведення періодичних медичних оглядів працівників, розроблення заходів щодо їх оздоровлення.

5.2.4. Розгляд під час переговорів з укладення колективних договорів питання виділення коштів на профілактику захворювань в період загрози епідемій, що надаються як допомога на лікування та медичне обслуговування працівників.

5.2.5 Виконання заходів з охорони праці. При цьому витрати на охорону праці мають бути не менше 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік.

5.2.6. Працівників сертифікованими спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, миючими та знешкоджуючими засобами, а також молоком або його замінниками згідно з вимогами законодавства.

5.2.7. Щомісячний розгляд стану справ з охорони праці, створення здорових та безпечних умов праці, вжиття необхідних заходів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності і відповідальність низової ланки інженерно-технічних працівників підприємств за виконання посадових обов'язків з охорони праці.

5.2.8. Здійснення обліку і аналізу причин нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та надання їх результатів Мінекономрозвитку за підсумками півріччя і року.

5.2.9. Надання Профспілки і профспілковим комітетам на їх запит необхідної звітної інформації та інших документів з охорони праці.

5.3 Профспілка зобов'язується:

5.3.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства з охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту та вносити відповідні подання керівникам підприємств у разі виявлення порушень.

5.3.2. Направляти своїх представників для роботи у комісіях по перевірці знань з охорони праці у посадових осіб.

5.3.3. Проводити навчання профспілкового активу, надавати консультації працівникам підприємств з питань охорони і безпеки праці.

5.3.4. Брати участь у:

5.3.4.1. Розробці та контролі виконання комплексних заходів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах.

5.3.4.2. Опрацюванні, прийнятті, перегляді та скасуванні нормативно-правових актів з охорони праці.

5.3.4.3. Розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві.

5.3.4.4. Прийнятті в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів та об'єктів соціально-культурного і побутового призначення.

5.3.4.5. Роботі комісій з перевірки знань з питань охорони праці та заходах з охорони праці, які проводить Мінекономрозвитку.

5.3.4.6. Складанні акта про нещасний випадок і внесенні змін до його змісту, якщо будуть виникати конфлікти з цього питання між потерпілим та власником.

5.3.4.7. Представленні інтересів членів Профспілки при розгляді заяв і трудових конфліктів з питань охорони праці.

5.3.4.8. Рекомендувати включати до колективних договорів підприємств заходи із запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі, не допускати випадків дискримінації працівника з такими захворюваннями.

6. Молодіжна політика, соціальні гарантії та пільги молодим працівникам

6.1. Сторони доручають роботодавцям і профспілковим комітетам:

6.1.1. Здійснювати заходи щодо залучення молоді на підприємства, закріплення її на роботі, навчання та підвищення кваліфікації, посилення соціально - економічного захисту молоді, підвищення її активності у врегулюванні виробничих і соціальних відносин.

6.1.2. Ознайомлювати молодь при прийнятті на роботу із Генеральною угодою та цією Угодою, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, правилами та інструкціями із безпеки праці, положенням про структурний підрозділ та функціональними обов'язками.

6.1.3. Здійснювати заходи щодо професійного становлення молодих працівників, створення резерву кадрів із числа молодих спеціалістів.

6.1.4. Створювати належні умови для навчання молоді без відриву від виробництва, в тому числі: здійснювати матеріальне заохочення за відмінне

навчання, проводити оплату за навчання згідно з профілем діяльності підприємства з укладенням договору на гарантований строк роботи на даному підприємстві; надавати оплачувані вільні дні спеціалістам, що навчаються в аспірантурі або працюють над дисертацією як здобувачі.

6.1.5. Закріплювати за молодими працівниками наставників із складу висококваліфікованих кадрових працівників підприємства.

6.1.6. Залучати молодь до участі в раціоналізації та винахідництві, до роботи у центрах творчості, клубах за інтересами та до участі в святкових та культурно-спортивних заходах.

6.1.7. Проводити за участю молоді конкурси професійної майстерності, огляди-конкурси художньої самодіяльності, спортивні змагання, вечори відпочинку тощо.

6.1.8. Сприяти утворенню на підприємствах Рад молоді, Рад молодих спеціалістів та їхній діяльності.

7. Соціальні пільги та гарантії

7.1. Сторони, враховуючи здобутий досвід вирішення соціальних питань, вважають за доцільне передбачати в колективних договорах, за рахунок прибутку, додаткові, у порівнянні з чинним законодавством, соціальні гарантії, пільги та компенсації, зокрема:

а) одноразову допомогу сім'ї працівника, загиблого на виробництві у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;

б) матеріальну допомогу працівнику, який втратив працездатність (повністю або частково) у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням;

в) одноразову допомогу сім'ї працівника, померлого від загального захворювання або від нещасного випадку у побуті, а також відшкодування (повне або часткове) витрат на поховання;

г) одноразові допомоги та довгострокові цільові пільгові кредити молодим працівникам та молодим сім'ям, що вперше взяли шлюб;

д) працівникам, які були призвані з резерву на військову службу під час мобілізації у період проведення АТО;

е) працівникам, які отримали поранення у зоні проведення АТО та сімей працівників, які загинули під час проведення АТО.

7.2. Рекомендувати роботодавцям при укладанні колективних договорів передбачати заходи щодо соціального захисту непрацюючих пенсіонерів-ветеранів праці та людей похилого віку.

7.3. Профспілка зобов'язується:

7.3.1. Сприяти проведенню сімейного відпочинку та оздоровленню працівників і членів їх сімей.

7.3.2. Здійснювати контроль за дотриманням підприємствами житлового законодавства і надавати безкоштовно членам Профспілки консультативну допомогу з цих питань.

7.3.3. Здійснювати, у складі комісії із загальнообов'язкового державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, контроль за

правильним нарахуванням і своєчасною виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах, за виділенням застрахованим особам і членам їх сімей путівок до санаторіїв, санаторіїв-профілакторіїв та до дитячих оздоровчих закладів, а також за наданням соціальних послуг із позашкільного обслуговування дітей застрахованих осіб.

8. Гарантії діяльності Профспілки

8.1. Мінекономрозвитку доручає роботодавцям:

8.1.1. Надавати профспілковим комітетам на безкоштовній основі необхідні для їх роботи приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, комп'ютером, опаленням, освітленням і прибиранням, та приміщення для проведення зборів (конференцій) членів Профспілки.

8.1.2. Надавати Профспілці (на її запит) інформацію з питань оплати та умов праці працівників, а також соціально - економічного розвитку підприємств та виконання колективних договорів і Угоди.

8.1.3. Надавати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів тривалістю не менше ніж три години на тиждень або дванадцять годин щомісяця. Рекомендувати роботодавцям для працівників підприємств, які обрані до складу Центральної Ради Профспілки, проводити оплату відряджень для участі в її засіданнях за рахунок роботодавця.

8.1.4. За наявності письмових заяв працівників, які є членами Профспілки, забезпечити безоплатно утримання із заробітної плати та перерахування на рахунки профспілкових комітетів, виборних органів територіальних організацій Профспілки, Центральної Ради Профспілки членських профспілкових внесків працівників в день отримання коштів в установах банків на виплату заробітної плати.

8.1.5. Забезпечувати виборним і штатним працівникам Профспілки можливість безперешкодного відвідування та огляду місць роботи на підприємствах, де працюють члени Профспілки.

8.1.6. Направляти щорічно на профспілкове навчання працівників, обраних до складу виборних профспілкових органів тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати та оплатою відрядження за рахунок роботодавця або уповноваженого ним органу.

8.1.7. Забезпечити щомісячне відрахування коштів первинним організаціям Профспілки на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи в розмірі не менше 0,7 відсотка фонду оплати праці.

8.2. Сторони рекомендують роботодавцям і профспілковим комітетам передбачити в колективних договорах доплату головам профспілкових комітетів підприємств, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, за виконання ними обов'язків голови профкому.

8.3. Мінекономрозвитку зобов'язується на принципах соціального

діалогу проводити зустрічі, консультації, інформувати Профспілку про плани і напрямки розвитку підприємств сфери технічного регулювання, запрошувати представників Центральної Ради профспілки на наради з питань, які стосуються трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників підприємства.

9. Контроль за виконанням Угоди та відповідальність Сторін

9.1. Контроль за виконанням Угоди проводиться безпосередньо Сторонами, що її уклали, а також роботодавцями та профспілковими комітетами підприємств.

9.2. Сторони домовились:

9.2.1. Здійснювати контроль за виконанням Угоди Робочою комісією, яка проводила переговори та готувала проект цієї Угоди.

9.2.2. Розглядати підсумки виконання Угоди за рік на розширеному засіданні (за участі роботодавців і голів профкомів).

9.2.3. У разі виявлення фактів порушення умов і положень Угоди, зацікавлена Сторона письмово повідомляє іншу Сторону. Зазначена інформація у двотижневий термін розглядається на засіданні Робочої комісії.

9.3. Роботодавці і профспілкові комітети звітують в трудових колективах про виконання зобов'язань колективних договорів та умов і положень Угоди, про що також інформують Сторони в термін, встановлений ними.

9.4. Сторони несуть відповідальність за порушення і невиконання Угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди».

Ця Угода підписана у трьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін та Міністерстві соціальної політики України і мають однакову юридичну силу.

**Міністр
економічного розвитку
і торгівлі України
А. АБРОМОВИЧУС**



26 січня 2016 р.

**Голова Центральної
Ради профспілки
“Машприлад” України
А. КУБРАЧЕНКО**



Додаток 1
до Угоди на 2016-2020 рр.

МІНІМАЛЬНІ КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень місячних тарифних ставок робітників першого розряду до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати та міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок

№ сітки	Види виробництв та робіт, професії робітників	Коефіцієнти співвідношень перших кваліфікаційних розрядів
1.	Слюсарі-інструментальники і верстатники широкого профілю, які зайняті на універсальному устаткуванні інструментальних та інших цехів підготовки виробництва при виготовленні особливо точних, відповідальних і складних прес-форм, штампів, приладдя, інструменту, приладів та устаткування; верстатники на унікальному устаткуванні, які зайняті виготовленням особливо складної продукції; слюсарі-ремонтники, електромонтери та наладчики, які зайняті ремонтом, налагодженням та обслуговуванням особливо складного універсального устаткування; інші висококваліфіковані робітники, які виконують особливо складні і унікальні роботи.	1,56
2.	Робітники основного та допоміжного виробництва.	1,45
3.	Робітники, зайняті на інших роботах, безпосередньо не зв'язаних з основним характером діяльності підприємства.	1,3

Міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок робітникам (відповідно до розрядів):

1-1.0; 2-1.1; 3-1.35; 4-1.5; 5-1.7; 6-2.0; 7-2.2; 8-2.4

Примітка:

Застосування конкретної тарифної сітки для визначення посадового окладу техніка без категорії передбачається колективним договором, враховуючи наявні фінансові можливості підприємства.

МІНІМАЛЬНІ КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень місячних посадових окладів керівників та фахівців державних підприємств (науково-виробничих, регіональних та інших центрів стандартизації, метрології та сертифікації) до посадового окладу техника без категорії

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень
1	2
Генеральний директор, директор	за контрактом
Заступник генерального директора (директора), головний бухгалтер	3,2
Директор філіалу	2,35
Головний інженер	2,3
Головний науковий співробітник, менеджер з питань регіонального розвитку	2,3
Начальник відділення, центру, виробництва	2,2
Начальники основних відділів, цеху	2,2
Помічник керівника	1,90
Начальники секторів (служб), лабораторій, бюро, які входять до основних відділів, дільниці (зміни)	1,88
Начальники відділів: матеріально-технічного забезпечення, відділу комп'ютерних технологій, організаційного забезпечення та контролю, експлуатаційно-технічного, юридичного, відділу кадрів	1,88
Начальник режимно-секретного відділу	1,6
Начальник господарського відділу	1,5
Фахівець з питань цивільного захисту	1,4
Головні фахівці	2,0
Провідний науковий співробітник	2,0
Провідні інженери: із стандартизації, з метрології, сертифікації, електроніки, програміст, конструктор, технолог, з організації та нормування праці, з охорони праці	1,86
Провідні: математик, хімік, бактеріолог	1,86
Старший науковий співробітник	1,88
Інженери: із стандартизації, з метрології, сертифікації, електроніки, програміст, конструктор, технолог, з організації та нормування праці; Математик хімік, бактеріолог :	
1 категорії	1,8
2 категорії	1,66
Провідні інженери інших спеціальностей; економіст, бухгалтер, юрисконсульт, референт	1,82
Науковий співробітник	1,8
Молодший науковий співробітник	1,65
Інженери інших спеціальностей; економіст, бухгалтер, юрисконсульт:	
1 категорії	1,78
2 категорії	1,62

Продовження додатка 2

Енергетик, механік	1,75
Інженери всіх спеціальностей; економіст, бухгалтер, юристконсульт, механік, фахівець із державних закупівель, хімік, уповноважений з антикорупційної діяльності, інспектор з кадрів, адміністратор системний	1,6
Старші: майстер, контрольний майстер дільниці	1,6
Майстер, контрольний майстер дільниці	1,5
Прес - секретар	1,35
Старший лаборант, секретар керівника	1,25
Техніки всіх спеціальностей:	
1 категорії	1,25
2 категорії	1,1
Техніки всіх спеціальностей, лаборант, коректор	1,0

Посадові оклади заступникам керівників структурних підрозділів, в т.ч. заступникам головного бухгалтера, встановлюються на 10 – 25 % нижче посадового окладу відповідного керівника.

Додаток 3
до Угоди на 2016-2020 рр.

МІНІМАЛЬНІ КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень місячних посадових окладів керівників та фахівців державного підприємства «Всеукраїнський державний науково-виробничий центр стандартизації, метрології, сертифікації та захисту прав споживачів» до посадового окладу технік без категорії

Найменування посад	Коефіцієнт співвідношень
Генеральний директор	по контракту
Заступник генерального директора, головний бухгалтер	3,3
Директор філіалу	3
Начальник (директор) інституту, центру	2,7
Головний інженер, головний метролог, головний енергетик	2,6
Начальники: основних відділів, самостійних лабораторій; учений секретар	2,45
Начальники відділів: управління персоналом, економічного аналізу та перспектив розвитку, економічного, планового, автоматизованої системи керування виробництвом	2,35
Начальники відділів: юридичного, маркетингу, реклами, контролю та зовнішньоекономічної діяльності, управління якістю	2,3
Начальники: секторів, лабораторій, груп, служб, які входять до складу основних відділів, центрів (інститутів)	2,15
Начальник сектора відділу автоматизованої системи керування виробництвом	2,06
Начальники відділів: матеріально-технічного забезпечення, експлуатації та енергозабезпечення, транспортного забезпечення	1,95
Прес-секретар	1,95
Начальник дільниці	1,75
Начальники служб: режимно-секретної, охорони праці, ін	1,7
Начальник сектора відділу експлуатації та енергозабезпечення	1,71
Начальник господарського відділу	1,6
Фахівець з питань цивільного захисту	1,45
Провідний науковий співробітник	2,05
Помічник керівника	1,97
Старший науковий співробітник	1,97
Провідні інженери: зі стандартизації, метрології; з налагодження і випробувань, електронік, програміст, конструктор; провідні фахівці із сертифікації	1,95
Провідні: хімік, бактеріолог, математик	1,95
Науковий співробітник	1,92
Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, менеджер з реклами, менеджер з маркетингу, менеджер із зовнішньоекономічної діяльності	1,87
Референт, журналіст, редактор	1,87
молодший науковий співробітник	1,85
Інженери: із стандартизації, з метрології; з налагодження і випробувань, електронік, програміст, конструктор; фахівці із сертифікації, математик, бактеріолог, хімік :	

1 категорії	1,9
2 категорії	1,75
Інженери інших спеціальностей; економіст, бухгалтер, юристконсульт:	
1 категорії	1,84
2 категорії	1,7
Інженери всіх спеціальностей; економіст, бухгалтер, юристконсульт, механік, фахівець із сертифікації, менеджер з економічної діяльності, перекладач, уповноважений з антикорупційної діяльності, інспектор з кадрів, адміністратор системний	1,6
Старший лаборант, секретар керівника	1,13
Техніки всіх спеціальностей:	
1 категорії	1,25
2 категорії	1,13
Техніки всіх спеціальностей, лаборант, коректор	1

Посадові оклади заступникам директора інституту, філіалів, керівників структурних підрозділів, встановлюються на 5 – 25 % нижче посадового окладу відповідного керівника.

Посадові оклади заступникам головного бухгалтера встановлюються на 5 – 20 % менше посадового окладу начальника основного відділу

МІНІМАЛЬНІ КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців наукових установ до посадового окладу техника без категорії

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень
1	2
Генеральний директор, директор	за контрактом
Заступник генерального директора (директора), головний бухгалтер	3,0
Головний науковий співробітник	2,3
Головний інженер	2,16
Головний інженер проекту, начальник дослідного виробництва	2,05
Начальники відділів, самостійних лабораторій, архітектурно - планувальних майстерень, учений секретар інституту	2,05
Головні фахівці відділів, лабораторій, архітектурно - планувальних майстерень	1,94
Помічник керівника	1,92
Начальники: сектору, лабораторії в складі відділу, випробувальної станції	1,83
Начальники відділів: технологічного, кадрів та організаційно - правового забезпечення, головного енергетика, орендних відносин, адміністратор	1,75
Начальники відділів: господарсько-експлуатаційного, охорони; метрологічної служби, транспортної дільниці	1,6
Провідні інженери; конструктор, технолог, електронік, програміст, проектувальник; математик	1,77
Провідні інженери інших спеціальностей	1,68
Інженери: конструктор, технолог, електронік, програміст, проектувальник; математик	
1 категорії	1,63
2 категорії	1,48
3 категорії	1,4
Інженери інших спеціальностей і інші фахівці :	
1 категорії	1,53
2 категорії	1,42
Начальник зміни, майстер дільниці	1,49
Інженери всіх спеціальностей і інші фахівці без категорій, старший лаборант, що має вищу освіту	1,4
Провідний науковий співробітник	1,82
Старший науковий співробітник	1,78

Продовження додатка 4

Науковий співробітник	1,6
Молодший науковий співробітник	1,5
Техніки всіх спеціальностей:	
1 категорії	1,15
2 категорії	1,1
Старший лаборант	1,05
Техніки всіх спеціальностей, лаборант, кресляр-конструктор	1,0

Посадові оклади заступникам керівників структурних підрозділів встановлюються на **5–15** % менше посадового окладу керівника.

МІНІМАЛЬНІ КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців державного підприємства "Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості" до посадового окладу техника без категорії

Посада	коефіцієнти співвідношень
1	2
Генеральний директор	за контрактом
Заступник генерального директора, головний бухгалтер	3,2
Директори інститутів, центрів, ректор, головний інженер, начальник служби, центру, управління	2,30
Начальники науково-дослідних відділів, виробничих відділів, відділу режимно-секретної роботи, учений секретар, директори філій	2,20
Начальники функціональних підрозділів	2,00
Начальники секторів, груп виробничих та науково - дослідних підрозділів	1,90
Провідні інженери: конструктор, технолог, із стандартизації, програміст, електронік, з охорони праці	1,80
Провідні: редактор, технічний редактор, редактор-перекладач, редактор відповідальний	1,80
Провідні інженери (з НТІ) та провідні спеціалісти інших спеціальностей; економіст, бухгалтер, юрисконсульт, перекладач, помічник генерального директора, провідний фахівець з державних закупівель, консультант та інші	1,70
Інженери: конструктор, технолог, із стандартизації, програміст, електронік:	
1 категорії	1,65
2 категорії	1,50
3 категорії	1,40
Інженери інших спеціальностей, юрисконсульт, референт, економіст, бухгалтер, перекладач, редактор, технічний редактор, редактор відповідальний, редактор-перекладач, фахівець із державних закупівель, та спеціалісти і фахівці інших спеціальностей:	
1 категорії	1,55
2 категорії	1,40
без категорії	1,20
Головний науковий співробітник	2,00
Провідний науковий співробітник	1,90
Старший науковий співробітник	1,80

1	2
Науковий співробітник	1,65
Молодший науковий співробітник	1,50
Техніки всіх спеціальностей: 1 категорії	1,10
2 категорії	1,05
Техніки всіх спеціальностей, лаборант	1,00
Адміністратор. Старший адміністратор	1,40
Начальники груп, секторів, дільниць функціональних підрозділів. Майстер: служби, дільниці, із ремонту	1,60
ПРОФЕСОРСЬКО-ВИКЛАДАЦЬКИЙ ПЕРСОНАЛ	
Декан	2,30
Завідувач кафедри	2,10
Професор	1,80
Доцент	1,60
Старший викладач	1,50
Молодший викладач	1,30
Асистент кафедри	1,30
Старший методист	1,30
Методист	1,10

Примітки:

1. Посадові оклади встановлено без урахування наукового ступеня.

2. Посадові оклади заступникам директорів інститутів та керівників структурних підрозділів, а також заступникам головного бухгалтера встановлено на 5 – 30% нижче посадового окладу відповідного керівника.

Додаток 6
до Угоди на 2016-2020 рр.

КОЕФІЦІЄНТИ СПІВВІДНОШЕНЬ ДО МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ РОБІТНИКІВ АВТОМОБІЛЬНОГО ТРАНСПОРТУ

1. Водії автотранспортних засобів

1.1. Вантажні автомобілі

Вантажопідйомність автомобілів (в тонах)	Коефіцієнти співвідношень до мінімальної заробітної плати по групам автомобілів	
	1 група	2 група
	бортові автомобілі та автомобілі фургони загального призначення	спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, контейнеровози, пожежні, техдопомоги, снігоочишувальні, поливо-мийні, підмітально-збиральні, автокрани, автонавантажувачі
до 1,5	1,604	1,717
вище 1,5 до 3	1,717	1,782
вище 3 до 5	1,782	1,931
вище 5 до 7	1,931	2,058
вище 7 до 10	2,058	2,15
вище 10 до 20	2,15	2,323
вище 20 до 40	2,323	2,407
вище 40 до 60	2,407	2,726

1.2. Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна(в літрах)	Коефіцієнти співвідношень до мінімальної заробітної плати
		Загальні
Особливо малий і малий	до 1,8	1,54
Середній	від 1,8 до 3,5	1,602
Великий	від 3,5	1,678

1.3. Автобуси (в тому числі спеціальні)

Клас автомобіля	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Коефіцієнти співвідношень до мінімальної заробітної плати
		Загальні
Малий	від 5 до 6,5	1,729
	від 6,5 до 7,5	1,746
Середній	від 7,5 до 9,5	1,931
Великий	від 9,5 до 11	2,058
	від 11 до 12	2,166
	від 12 до 14	2,245
Особливо великий	від 14 до 16	2,323
	від 16 до 17	2,615
	від 17 до 18	2,946
	вище 18	3,317

МІНІМАЛЬНІ КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних
(наскрізних) професій до мінімальної заробітної плати

Найменування посад	Коефіцієнт співвідношень
Завідувач: канцелярії, центрального складу, лабораторії	1,94
Завідувач бібліотеки	1,82
Завідувач машинописного бюро; старші: інспектор, касир, товарознавець; стенографістка 1 категорії	1,60
Завідувач: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії; касир, інспектор, стенографістка 2 категорії, друкарка 1 категорії	1,55
Оператор з введення даних в ЕОМ: 3 розряду 4 розряду	1,45 1,73
Друкарка 2 категорії, секретар-стенографістка, диспетчер з відпуску готової продукції, експедитор транспортний, старший табельник	1,46
Секретар-друкарка, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, калькулятор, нарядник, обліковець, табельник, копіювальник технічної документації, експедитор, завідувач камери схову	1,42
Каштелян, підсобний (транспортний) робітник, садівник, прибиральник територій, виробничих приміщень, двірник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, охоронник, сторож, опалювач, ліфтер	1,1
Старші: охоронник, покоївка	1,2
Водій електро і автовізка, водій самохідних механізмів, дезінфектор, комірник, комендант, палітурник документів, приймальник замовлень	1,55
Робітник, зайнятий на вантажно-розвантажувальних роботах при навантаженні (розвантаженні) в автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньо - складській переробці вантажів	1,46

ПЕРЕЛІК РОЗМІРІВдоплат і надбавок до тарифних ставок, посадових окладів
працівників підприємств і установ

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	3
	<u>Доплати:</u>	
1.	За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників
2.	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись за умови дотримання нормативної чисельності працівників
3.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника
4.	За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 та 12 відсотків за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – від 16, 20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
5.	За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
6.	За роботу в нічний час (з 22.00 до 06.00)	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
7.	За роботу у вечірній час – з 18 до 22 годин (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
8.	На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків

1	2	3
9.	За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	з чисельністю робітників до 10 чоловік у розмірі 15 % тарифної ставки присвоєного бригадиру розряду; з чисельністю робітників понад 10 чоловік у розмірі 25 % тарифної ставки присвоєного бригадиру розряду; з чисельністю робітників понад 25 чоловік у розмірі 35 % тарифної ставки присвоєного бригадиру розряду.
10.	За науковий ступінь кандидата або доктора наук з відповідної спеціальності	15 і 20 % посадового окладу відповідно.
11.	За ненормований робочий день водіям автотранспортних засобів	до 25 % тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час
12.	<u>Надбавки:</u> За почесне звання "заслужений" та інші державні нагороди	до 20 % посадового окладу Доплати за науковий ступінь та надбавка за почесне звання виплачується працівникам, якщо їх діяльність збігається за профілем з науковим ступенем або почесним званням до 15 % посадового окладу
13.	За відомчі заохочувальні відзнаки - нагрудні знаки: Мінекономрозвитку України «За сумлінну працю»; Держспоживстандарту України «За заслуги»	За наявності декількох відомчих відзнак встановлюється тільки одна доплата.
14.	За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: III розряду – 12 відсотків; IV розряду – 16 відсотків; V розряду – 20 відсотків; VI і вищих розрядів – 24 відсотки

Продовження додатка 8

1	2	3
15	За високі досягнення в праці	до 50 відсотків посадового окладу
16	За виконання особливо важливої роботи на строк її виконання	до 50 відсотків посадового окладу
17	За роботу в умовах режимних обмежень	Розмір надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) визначається відповідно до п.2 та п.3 Положення про види, розміри і порядок надання компенсації у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 р. № 414. Примітка: Надбавки до посадових окладів/тарифних ставок/ за роботу в умовах режимних обмежень встановлюються понад інші доплати і надбавки, які встановлені на підприємстві.
18	За класність водіям легкових і вантажних автомобілів та автобусів	Водіям 2 класу – 10 % 1 класу – 25 % встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час

РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо визначення у колективних договорах порядку виплати винагороди за безперервний стаж роботи на підприємствах сфери технічного регулювання України, які належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України

Рекомендації щодо визначення у колективних договорах порядку виплати винагороди за безперервний стаж роботи на підприємствах сфери технічного регулювання України, які належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України (далі - Рекомендації) розроблені відповідно до Закону України "Про оплату праці", з урахуванням положень Методичних рекомендацій щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, рекомендованих наказом Міністерства праці та соціальної політики від 29.01.2003 № 23, з метою закріплення кваліфікованих кадрів, підвищення мотивації роботи, додаткового матеріального стимулювання працівників сфери технічного регулювання.

Ці Рекомендації розроблені для використання державними підприємствами та установами сфери технічного регулювання, які належать до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України (далі – Підприємства), шляхом внесення (у разі необхідності) до колективних договорів які укладаються на підприємствах.

Рекомендації визначають порядок та умови виплати винагороди за безперервний стаж роботи працівників Підприємств, і є для них примірними.

Підприємства на основі цих Рекомендацій можуть (за необхідності) розробляти та впроваджувати на умовах колективних договорів власні положення про виплату винагороди за безперервний стаж роботи.

1. Право на отримання винагороди та її розмір

1.1. Винагорода за безперервний стаж роботи виплачується працівникам Підприємств.

Перелік посад працівників, які мають право на отримання надбавки за безперервний стаж роботи, складається Підприємствами самостійно і зазначаються у колективному договорі.

1.2. Винагорода виплачується, як правило, у вигляді щоквартальної надбавки до тарифної ставки (посадового окладу). Сума надбавки конкретному працівникові нараховується у відсотках до тарифної ставки (посадового окладу), в залежності від стажу роботи, та виплачується у таких розмірах:

<i>Безперервний стаж роботи, що дає право на одержання винагороди за вислугу років</i>	<i>Мінімальний розмір щоквартальної надбавки у відсотках місячної тарифної ставки (посадового окладу)</i>
понад 5 років	5
понад 10 років	10
понад 15 років	15
понад 20 років	20
понад 25 років	25

1.4. Зазначені вище розміри надбавки є орієнтиром для Підприємств при розробці своїх положень, у яких вони можуть встановлювати інші терміни нарахування та виплати (півріччя або рік), а також більші розміри надбавок.

2. Порядок обчислення стажу роботи, який дає право на отримання винагороди

2.1. До стажу роботи, що дає право на отримання винагороди, зараховується увесь час безперервної роботи на Підприємствах, а також час, коли працівник фактично не працював, але за ним, згідно із законодавством, зберігалось місце роботи, посада та заробітна плата (повністю або частково) та час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу.

2.2. Документами для визначення стажу роботи є трудова книжка та інші документи, які відповідно до законодавства, підтверджують стаж роботи.

2.3. Крім того, до стажу безперервної роботи, що дає право на отримання винагороди, зараховується:

2.3.1. Період дійсної строкової військової (альтернативної) служби працівника, якщо він був призваний на службу з Підприємства і прийнятий на роботу на Підприємство впродовж трьох місяців після звільнення в запас;

2.3.2. Період навчання працівника, за направленням Підприємства, на курсах з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів з відривом від виробництва, якщо після їх закінчення працівник повернувся на Підприємство, з якого отримав направлення;

2.3.3. Період роботи працівника за межами України, якщо перед службовим направленням за кордон він працював на Підприємстві, та впродовж двох місяців після повернення розпочав роботу на Підприємстві;

2.3.4. Час відпустки працівника по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років, а у виняткових випадках, якщо за медичними показаннями дитині потрібний домашній догляд, - період додаткової відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною віку шести років;

2.3.5. За рішенням комісії, створеної згідно з пунктом 2.7 цих Рекомендацій, Підприємства можуть зараховувати до безперервного стажу роботи в системі інші періоди роботи своїх працівників.

2.4. Стаж роботи, що дає право на отримання винагороди, не переривається, але час перерви у цей стаж не зараховується при:

2.4.1. Прийнятті на роботу, вперше після виходу на пенсію, пенсіонерів, звільнених у зв'язку з виходом на пенсію за віком, якщо вони раніше отримували винагороду за вислугу років. Пенсіонерам, які після звільнення працювали на інших підприємствах, стаж нараховується з моменту укладення нового трудового договору з Підприємством;

2.4.2. Прийнятті на роботу працівників після закінчення вищого навчального закладу 1-4 рівня акредитації (з денною формою навчання), якщо працівник безпосередньо перед вступом до вищого навчального закладу працював на Підприємстві;

2.4.3. Прийнятті на роботу протягом місяця після хвороби, яка тривала понад чотири місяці та спричинила до звільнення, якщо працівник до хвороби (настання інвалідності) працював на Підприємстві;

2.4.4. Прийнятті на роботу працівників Підприємств, звільнених у зв'язку із скороченням штатів, ліквідацією підприємств, якщо перерва у роботі не перевищує одного місяця (не враховуючи часу на переїзд, а також часу перебування на обліку у службі працевлаштування).

2.5. У разі застосування до працівника дисциплінарного стягнення (догана або звільнення), він позбавляється права на отримання винагороди за вислугу років за той період, у якому мало місце порушення.

2.6. Позбавлення права на отримання винагороди за вислугу років оформлюється наказом по Підприємству, погодженим з профспілковим комітетом Підприємства.

2.7. Безперервний стаж роботи для виплати винагороди визначається комісією Підприємства, яка створюється з працівників економічної, юридичної, кадрової служб Підприємства за участю представника (представників) профспілкового комітету Підприємства, та оформлюється відповідним протоколом. Склад комісії затверджується наказом керівника Підприємства за погодженням з профспілковим комітетом.

Відповідальність за організацію роботи комісії і оформлення всіх матеріалів комісії покладається, як правило, на кадрову службу Підприємства.

2.8. У разі незгоди працівника з рішенням комісії щодо визначення величини безперервного стажу роботи, питання розглядається у порядку, передбаченому законодавством для розгляду індивідуальних трудових спорів.

2.9. За необхідності Підприємства можуть самостійно приймати рішення щодо визначення величини безперервного стажу роботи для призначення і виплати винагороди працівникам при їх переході з одного Підприємства на інше.

2.10. При розробленні положень щодо стимулювання своїх працівників, Підприємства мають право включати норми щодо виплати надбавки за безперервний стаж, але розмір цієї надбавки не може бути менший ніж той, що регламентується цими Рекомендаціями.

3. Порядок нарахування і виплати винагороди

3.1. Винагорода нараховується і виплачується за час, відпрацьований за табелем, а також за невідпрацьований час, протягом якого за працівниками, згідно

із законодавством та на умовах колективного договору, зберігається повністю або частково заробітна плата.

3.2. При здобутті працівником протягом місяця права на отримання винагороди, виплата здійснюється з 1 числа наступного кварталу.

3.3. Якщо протягом періоду, за який виплачується винагорода, працівник переводився з однієї посади на іншу цього ж Підприємства, винагорода виплачується пропорційно відпрацьованому ним часу на кожному робочому місці, виходячи з відповідної тарифної ставки (посадового окладу).

3.4. При замісництві тимчасово відсутнього працівника винагорода нараховується тільки до тарифної ставки (посадового окладу) за основною посадою.

3.5. Винагорода не встановлюється працівникам, які працюють за сумісництвом, тимчасовим, сезонним працівникам (крім тих, які працюють тимчасово на час відсутності працівників, що перебувають у декретних відпустках у зв'язку з вагітністю і пологами, а також для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років або зазначених у медичному висновку, але не більше шести років).

3.6. Працівник, з яким припинено трудовий договір відповідно до статті 38 Кодексу законів про працю України, має право на отримання винагороди, якщо він відпрацював повний розрахунковий період.

3.7. Працівникові, з яким припинено трудовий договір відповідно до пунктів 1-3, 5, 6 частини першої статті 36, статті 39 та пунктів 1, 6 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України, винагорода виплачується пропорційно фактично відпрацьованому часу з дати її останнього отримання.

Додаток 10
до Угоди на 2016-2020рр.

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК
професій і посад працівників з ненормованим робочим
днем на підприємствах та в установах

1. Керівники

Директор
Заступник директора
Помічник директора
Головний інженер
Заступник головного інженера
Головний бухгалтер
Заступник головного бухгалтера
Головний юрисконсульт
Головні фахівці
Заступники головних фахівців
Начальник відділу
Заступник начальника відділу
Начальник відділення
Заступник начальника відділення
Відповідальний секретар
Начальник лабораторії
Заступник начальника лабораторії
Начальник сектору (групи, бюро)
Заступник начальника сектору (групи, бюро)
Завідувач господарством
Завідувач канцелярії
Завідувач майстерні
Начальник цеху, дільниці
Заступник начальника цеху, дільниці
Майстер цеху, дільниці

2. Професіонали

Провідні інженери усіх спеціальностей
Інженери усіх спеціальностей і категорій
Провідний економіст
Економісти усіх категорій
Провідний бухгалтер
Бухгалтери усіх категорій
Редактори усіх спеціальностей
Юрисконсульти усіх категорій

Продовження додатка 10

3. Фахівці

Референт

Механік

Техніки усіх категорій

Інспектори усіх категорій

4. Службовці

Секретар керівника

Діловод

5. Робітники

Оператори електронно-обчислювальних та
обчислювальних усіх розрядів машин*

Водій автотранспортних засобів

* Ненормований робочий день встановлюється тільки у разі неможливості нормування часу трудового процесу та не піддається точному обліку в часі.



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

15.02.2016 № 2036/0/14-16/18

На № 01-06 від 26.01.2016

Про реєстрацію Галузевої угоди

**Центральна Рада Профспілки
машинобудівників та
приладобудівників України**

Повідомляємо, що Галузева угода в сфері технічного регулювання між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України і Профспілкою машинобудівників та приладобудівників України на 2016-2020 роки зареєстрована Мінсоцполітики 12 лютого 2016 року за № 4.

Додаток: на 35 арк. у 2 прим.

**Заступник Міністра -
керівник апарату**

В. Іванкевич