

**Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України**

Реєстраційний номер 22 від 3 листопада 2016 р.

Рекомендації
реєструючої організації № 2016/14-16/18 від 04.10.2016
(номер і дата надання листа)

Уповноважена особа
реєструючої організації С. Свистюк
(ініціали та прізвище)



МІЖГАЛУЗЕВА УГОДА

**у сферах машинобудування, металообробки, електротехніки,
радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування,
деревообробної та паперової, легкої та текстильної
промисловості України
на 2016-2020 роки**

м. Київ

ЗМІСТ РОЗДІЛІВ УГОДИ		Сторінка
1.	Сторони, що укладають УГОДУ, та їх повноваження	- 4
2.	Загальні положення	- 4
3.	Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі	- 6
4.	Зайнятість	- 9
5.	Оплата праці	- 11
6.	Нормування праці	- 14
7.	Режим праці та відпочинку	- 15
8.	Охорона праці	- 16
9.	Соціальні гарантії	- 19
10.	Робота з молоддю	- 21
11.	Гарантії діяльності ПРОФСПЛОК	-22
12.	Контроль за виконанням УГОДИ	- 24
13.	Відповідальність сторін за виконання УГОДИ	- 25

ЗМІСТ ДОДАТКІВ ДО УГОДИ		
1.	Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників першого розряду з нормальними умовами праці на підприємствах машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. Додаток 1.	- 26
2.	Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців на підприємствах машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості до посадового окладу техніка. Додаток 2.	- 27
3.	Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості до посадового окладу техніка. Додаток 3.	-30
4.	Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості до тарифної	- 33

- ставки робітника першого розряду третьої сітки. Додаток 4.
5. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах у машинобудуванні, металообробці, електротехніці, радіоелектроніці, приладобудуванні, суднобудуванні, легкій та текстильній промисловості до тарифної ставки робітника першого розряду третьої сітки. Додаток 5. - 34
6. Перелік доплат і надбавок і їх мінімальні розміри, які встановлюються працівникам підприємств машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості. Додаток 6. - 36
7. Орієнтовний перелік професій і посад працівників підприємств машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості з ненормованим робочим днем. Додаток 7. - 39
8. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників автомобільного транспорту до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. Додаток 8. - 40
9. Особливості гарантій в оплаті праці для працівників деревообробної та паперової промисловості. Додаток 9. - 42
10. Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників першого розряду четвертої сітки з нормальними умовами праці за видами виробництв (робіт, професій робітників) підприємств деревообробної та паперової промисловості до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. Додаток 10. - 43
11. Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств деревообробної та паперової промисловості до посадового окладу техника. Додаток 11. - 44
12. Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій деревообробної та паперової промисловості до посадового окладу техника. Додаток 12. - 46
13. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій деревообробної та паперової промисловості до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки. Додаток 13. - 48
14. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів) робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах деревообробної та паперової промисловості, до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки. Додаток 14 - 49

1. СТОРОНИ, ЩО УКЛАДАЮТЬ УГОДУ ТА ЇХ ПОВНОВАЖЕННЯ

1.1. Цю міжгалузеву угоду (далі – Угода) укладено відповідно до законів України “Про колективні договори і угоди”, “Про соціальний діалог в Україні”, положень Генеральної угоди та інших нормативно-правових актів між сторонами соціального діалогу на галузевому рівні (далі – Сторони), а саме:

- Міністерством економічного розвитку і торгівлі України, Фондом державного майна України (далі – СТОРОНА органів виконавчої влади).

- Спільним представницьким органом всеукраїнських репрезентативних ПРОФСПЛОК машинобудівного і оборонно-промислового комплексів України (СПО МОК України) в особі ПРОФСПЛОК: працівників автомобільного та сільськогосподарського машинобудування; працівників енергетики та електротехнічної промисловості; працівників космічного та загального машинобудування; працівників лісових галузей; машинобудівників та приладобудівників; працівників машинобудування та металообробки; працівників радіоелектроніки та машинобудування; працівників суднобудування; працівників текстильної та легкої промисловості (далі – СТОРОНА ПРОФСПЛОК, ПРОФСПЛКИ);

1.2. Повноваження СТОРІН визначено Законами України, Статутами, та іншими нормативними документами.

2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. УГОДА укладена з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців на підприємствах, в установах, організаціях галузей машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, деревообробної та паперової, легкої та текстильної промисловості України, і встановлює їх взаємні зобов'язання, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи підприємств, установ, організацій, реалізацію на цій основі трудових і соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників.

2.2. УГОДА встановлює умови організації, оплати та охорони праці, пільги та соціальні гарантії, як мінімальні для працівників ПІДПРИЄМСТВ, гарантії діяльності профспілкових організацій і не обмежує ПІДПРИЄМСТВА, відповідно до своїх повноважень, за рахунок власних коштів встановлювати у колективних договорах додаткові, порівняно з УГОДОЮ та законодавством, гарантії, трудові та соціально-побутові пільги.

2.3. З питань, що враховують особливості та специфіку окремих підгалузей, СТОРОНИ можуть додавати окремі додатки до УГОДИ.

2.4. Термін дії УГОДИ:

2.4.1. УГОДА укладається на 2016 - 2020 роки, набуває чинності з моменту її підписання СТОРОНАМИ і діє до укладення нової УГОДИ.

2.4.2. Жодна із СТОРІН, які уклали цю УГОДУ, не може протягом встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

2.4.3. СТОРОНИ вступають в переговори з питань укладення нової УГОДИ не пізніше, ніж за два місяці до закінчення календарного року.

2.4.4. МІНЕКОНОМПРОЗВИТКУ у триденний термін з дня підписання УГОДИ СТОРОНАМИ надає її на повідомну реєстрацію до Мінсоцполітики України.

СТОРОНА органів виконавчої влади і ПРОФСПІЛКИ у двотижневий термін з дня реєстрації УГОДИ надсилають її, відповідно, керівникам ПІДПРИЄМСТВ і виборним органам первинної профспілкової організації на підприємстві (далі - профспілкові комітети).

2.4.5 Керівники ПІДПРИЄМСТВ і профспілкові комітети (профспілкові представники) протягом двох тижнів з дня отримання УГОДИ (незалежно від якої СТОРОНИ отримано) і в такий же термін з дня підписання колективного договору своїми наказами або іншими розпорядчими документами доводять їх зміст до відома всіх працівників ПІДПРИЄМСТВ.

2.4.6. СТОРОНИ рекомендують ПІДПРИЄМСТВАМ укладати колективні договори, або вносити зміни та доповнення до них до 1 березня відповідного року, не допускаючи погіршення умов, норм і положень порівняно з законодавством та УГОДОЮ.

2.4.7. СТОРОНИ сприяють ПІДПРИЄМСТВАМ у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладенні колективних договорів або внесенні до них змін і доповнень. З цією метою представники СТОРИН можуть брати участь у переговорах та укладенні колективних договорів на ПІДПРИЄМСТВАХ.

У випадках ухилення від колективних переговорів щодо укладання колективних договорів або внесення до них змін і доповнень на окремих ПІДПРИЄМСТВАХ СТОРОНИ відповідно до своїх повноважень вживають необхідні заходи, зокрема:

- надсилають на ПІДПРИЄМСТВА письмові пропозиції з цих питань;
- направляють своїх представників на ПІДПРИЄМСТВА для з'ясування причин ухилення від колективних переговорів і надання допомоги в їх усуненні;
- притягують до дисциплінарної відповідальності осіб, що ухиляються від участі в колективних переговорах в порядку, встановленому законодавством.

З метою підвищення рівня правової підготовки сторін колективних договорів та ефективного контролю за їх виконанням передбачати в колдоговорах зобов'язання щодо щорічного проведення для представників роботодавців і ПРОФСПІЛОК навчання із збереженням заробітної плати за місцем основної роботи.

2.5. Порядок доповнення чи зміни змісту УГОДИ.

2.5.1. До закінчення терміну дії УГОДА може бути анульована або змінена тільки за взаємною домовленістю СТОРИН.

2.5.2. У разі необхідності доповнення чи зміни УГОДИ зацікавлена СТОРОНА вносить у встановленому законодавством порядку відповідне подання про поновлення переговорів.

2.5.3. Пропозиції однієї із СТОРИН щодо внесення доповнень чи змін до умов УГОДИ, а також дострокового призупинення дії УГОДИ є обов'язковими для розгляду другою стороною.

Ці пропозиції розглядаються спільно СТОРОНАМИ і рішення щодо них приймаються ними у 10-ти денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

2.6. Сфера дії положень УГОДИ:

2.6.1. УГОДА поширюється на всіх працівників, прийнятих на умовах найму на ПІДПРИЄМСТВА (незалежно від форми трудового договору), а також на працівників профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах у профспілкових організаціях, що входять у ПРОФСПІЛКИ.

2.6.2. Положення, норми і умови УГОДИ діють, як мінімальні гарантії, безпосередньо і є обов'язковими для застосування у колективних договорах всіх підприємств, установ, організацій, які перебувають у сфері дії СТОРІН, що підписали УГОДУ, (далі – ПІДПРИЄМСТВА).

У сфері дії Сторони органів виконавчої влади знаходяться:

- державні підприємства, установи, організації що належать до сфери управління Сторони;

- суб'єкти господарювання, щодо яких СТОРОНА здійснює повноваження з управління корпоративними правами держави.

У сфері дії профспілкової СТОРОНИ знаходяться ПІДПРИЄМСТВА і акціонерні товариства де діють організації ПРОФСПЛОК, що підписали УГОДУ.

Дія УГОДИ поширюється також на нові ПІДПРИЄМСТВА, які увійдуть до сфери дії СТОРІН.

Положення, норми і умови УГОДИ застосовуються, як мінімальні гарантії, при розробці і укладанні колективних договорів на всіх підприємствах машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, деревообробної та паперової, легкої та текстильної промисловості України, незалежно від їх форми власності, організаційно-правових форм господарювання де діють організації ПРОФСПЛОК, що підписали УГОДУ.

2.6.3. Договори та угоди (у тому числі при зміні власника), укладені на ПІДПРИЄМСТВІ колективно або індивідуально (у тому числі при найманні на роботу), вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з законодавством та цією УГОДОЮ.

2.6.4. Копії укладених колективних договорів та змін до них після реєстрації в місцевих органах виконавчої влади в місячний термін надсилаються до центральних виборних органів ПРОФСПЛОК для їх аналізу на відповідність умовам Генеральної та міжгалузевої угод.

Копії колективних договорів заснованих в ході реструктуризації нових ПІДПРИЄМСТВ надсилаються в управління господарських структур (компанії, концерни, холдинги тощо), яким вони підпорядковані та відповідним профспілковим комітетам.

2.6.5. При вирішенні питань, що стосуються соціально-трудова гарантій найманих працівників, збори акціонерів та органи управління господарських товариств керуються умовами, положеннями та нормами УГОДИ.

2.7. СТОРОНИ вживатимуть заходи щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення - прагнуть до розв'язання ситуації без зупинки виробництва.

Представники СТОРІН братимуть участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на ПІДПРИЄМСТВАХ за ініціативою учасників трудового конфлікту.

2.8. СТОРОНИ надаватимуть можливість іншим репрезентативним галузевим профспілкам та об'єднанням роботодавців, які не брали участі у переговорах, приєднуватися до УГОДИ протягом всього терміну її дії за умови, якщо вони візьмуть на себе зобов'язання щодо її виконання відповідно до порядку, який визнано кожною СТОРОНОЮ.

3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ГАЛУЗЕЙ

3.1. СТОРОНИ визнають взаємну направленість своєї діяльності на створення умов для забезпечення стабільного та ефективного процесу виробництва на ПІДПРИЄМСТВАХ. З цією метою, у межах компетенції, сприятимуть прийняттю

відповідних Законів України щодо стимулювання розвитку галузей промисловості в Україні та фінансового оздоровлення суб'єктів підприємницької діяльності.

3.2. МІНЕКОНОМРОЗВИТКУ у межах компетенції зобов'язується:

3.2.1. Сприяти ПІДПРИЄМСТВАМ в отриманні замовлень на виготовлення продукції.

3.2.2. Вживати заходи щодо підвищення конкурентоспроможності галузей промисловості, що позитивно впливатиме на прискорення економічного зростання ПІДПРИЄМСТВ, сприятиме побудові ефективної економіки в умовах євроінтеграції.

3.2.3. Відстоювати інтереси галузей в умовах виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони та інформувати ПРОФСПІЛКИ про стан роботи галузей промисловості та соціальні наслідки євроінтеграції кожні півроку та про здійснення заходів щодо запобігання негативним соціально-економічним наслідкам – щоквартально.

3.2.4. Забезпечувати контроль за виконанням планів реструктуризації ПІДПРИЄМСТВ.

3.3 СТОРОНА органів виконавчої влади зобов'язується:

3.3.1. Сприяти представникам профспілкових організацій ПРОФСПІЛОК, які підписали УГОДУ представляти інтереси трудового колективу у стосунках з роботодавцями.

3.3.2. Інформувати профспілковий комітет про хід та результати приватизації, початок продажу більше 20% акцій, що знаходяться у державній власності, а також про уповноважену особу, яка виконує функції управління державною часткою акцій акціонерного товариства.

Крім того, про продажу 10% акцій товариства інформують профспілкові комітети на їх запит стосовно цих дій.

3.3.3. При формуванні органів управління та контролю господарських товариств передбачати включення до їх складу представників профспілкових комітетів з правом дорадчого голосу.

3.3.4. Залучати представників ПРОФСПІЛОК до проведення перевірки виконання умов договорів купівлі-продажу державного майна, в частині соціального пакету зобов'язань, укладених у процесі приватизації, а у разі порушення таких умов - до вжиття визначених законодавством заходів.

Надавати безоплатно на запит профспілкових організацій, їх об'єднань інформацію про виконання взятих суб'єктами господарської діяльності зобов'язань за договорами купівлі-продажу об'єктів приватизації (фіксованими умовами конкурсів), зокрема стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці та інших питань соціально-трудова відносин.

3.3.5. Брати участь у заходах СТОРІН на їх запрошення.

3.3.6. При проведенні досудової санації ознайомлювати виборні органи ПРОФСПІЛОК на їх запит з планом санації з метою контролю збереження робочих місць, профілю виробництва та обсягу робіт (послуг).

3.3.7. Рішення про розподіл чистого прибутку, що залишається у розпорядженні державних підприємств, холдингових компаній, інших суб'єктів господарювання, у статутному капіталі яких більш як 50 % акцій (часток, паїв) належить державі, приймати за участю ПРОФСПІЛОК.

3.3.8. Ліквідацію, реорганізацію підприємств, зміну форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання ПРОФСПІЛКАМ інформації з цих питань, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнення. Не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводити консультації з ПРОФСПІЛКАМИ про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

При цьому ПРОФСПІЛКИ мають право вносити пропозиції Стороні органів виконавчої влади про перенесення термінів або тимчасового припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

3.3.9. Залучати представників профспілок до участі в роботі комісії по конкурсному відбору кандидатів на посади керівників державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному капіталі яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належать державі.

3.3.10. Вживати, у межах компетенції, заходів щодо подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних фондів з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств та створення сучасних робочих місць.

3.4. Впроваджувати, у межах компетенції, заходи щодо енергозберігаючих технологій та розвитку альтернативних видів палива, спрямованих на скорочення споживання традиційних видів енергоносіїв.

3.5. Сприяти запровадженню на ПІДПРИЄМСТВАХ програм та стандартів соціальної відповідальності бізнесу з дотриманням положень Закону України „Про державну допомогу суб'єктам господарювання”.

3.7. СТОРОНА органів виконавчої влади доручає керівникам ПІДПРИЄМСТВ:

3.7.1. Вживати заходи щодо збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції (робіт, послуг), стабілізації фінансового стану ПІДПРИЄМСТВ та недопущення їх збитковості.

3.7.2. Надавати профспілковим комітетам на їх запит інформацію щодо залучення Підприємством інших суб'єктів господарювання та фізичних осіб до виконання робіт (послуг) у разі можливості виконання таких робіт (послуг) працівниками Підприємства, а також інформацію про частку витрат на оплату праці в укладених договорах (контрактах), крім міжнародних.

3.7.3. Організувати навчання працівників ПІДПРИЄМСТВ з питань трудового законодавства, охорони праці.

3.7.4. Залучати представників первинної профспілкової організації представляти інтереси трудового колективу у стосунках з роботодавцями до:

- розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному капіталі яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належить державі, їх дочірніх підприємств;
- підготовки пропозицій правлінню та/або наглядовій раді суб'єктів господарювання, у статутному капіталі яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належать державі, їх дочірніх підприємств, стосовно розподілу прибутку, що залишається у розпорядженні цих суб'єктів на соціально-економічний розвиток у порядку, визначеному законами та колективним договором;

– підготовки пропозицій керівництву державних підприємств стосовно розподілу прибутку, що залишається у їх розпорядженні, на соціально-економічний розвиток у порядку, визначеному законами та колективним договором.

3.7.5. Не рідше одного разу на квартал проводити зустрічі з працівниками ПІДПРИЄМСТВА, на яких інформувати їх про результати і перспективи виробничої і фінансової діяльності ПІДПРИЄМСТВА, обговорювати з ними існуючі проблеми та шляхи їх усунення.

3.8. ПРОФСПІЛКИ зобов'язуються:

3.8.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни, підвищенню кваліфікації кадрів на ПІДПРИЄМСТВАХ.

3.8.2. Утримуватися від організації акцій протесту, страйків за умов виконання СТОРОНА органів виконавчої влади, керівниками ПІДПРИЄМСТВ зобов'язань і норм УГОДИ, колективного договору.

3.8.3. Співпрацювати з Державною службою з питань праці та її територіальними органами з метою посилення контролю за дотриманням трудового законодавства на ПІДПРИЄМСТВАХ.

3.8.4. Продовжити практику проведення аналізу господарської діяльності ПІДПРИЄМСТВ.

3.8.5. Проводити роботу щодо формування у найманих працівників дбайливого ставлення до власності суб'єктів господарювання, раціонального використання ними матеріально-технічних ресурсів, сумлінного ставлення до трудових обов'язків та вимог з охорони праці.

3.8.6. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни на ПІДПРИЄМСТВАХ.

3.8.7. Вживати на ПІДПРИЄМСТВАХ в межах компетенції дієвих заходів щодо підвищення престижності робітничих професій.

4. ЗАЙНЯТІСТЬ

4.1. СТОРОНА органів виконавчої влади:

4.1.1. Здійснює свої функції відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

4.1.2. Проводять роботу щодо удосконалення та відновлення галузевої мережі навчальних закладів для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до структурних змін та перспектив розвитку галузі.

4.2. СТОРОНА органів виконавчої влади доручає керівникам ПІДПРИЄМСТВ:

4.2.1. Не допускати на ПІДПРИЄМСТВАХ звільнень працюючих за ініціативою роботодавця більше 4 відсотків 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 СТОРОНОЮ органу виконавчої влади і центральним виборним органом відповідної ПРОФСПІЛКИ на підставі представленого роботодавцем подання.

4.2.2. Узгоджувати з профспілковими комітетами рішення про зміни в організації виробництва і праці, у тому числі реорганізації або перепрофілювання ПІДПРИЄМСТВА, скорочення чисельності працівників не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з їх економічним обґрунтуванням, а також з наміченими заходами щодо забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

Тримісячний період роботодавець і профком використовують для проведення переговорів, обміну інформацією та іншої роботи, що направлена на зменшення рівня скорочення працівників, виконання заходів щодо забезпечення зайнятості.

4.2.3. Вживати заходи щодо забезпечення повної продуктивної зайнятості та зменшення плинності кадрів. З цією метою на ПІДПРИЄМСТВАХ з неповною зайнятістю збільшити чисельність працюючих в еквіваленті повної зайнятості протягом року не менш ніж на 7 відсотків у порівнянні з попереднім періодом.

4.2.4. Не застосовувати на ПІДПРИЄМСТВАХ контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених законодавством України.

4.2.5 Не допускати звільнення працівників, без забезпечення їм погашення усіх боргів із виплати заробітної плати.

4.2.6. Здійснювати обов'язкове працевлаштування випускників професійних училищ, технікумів та вузів, які навчалися за заявками і направленнями ПІДПРИЄМСТВ.

4.2.7. Рішення про умови використання на ПІДПРИЄМСТВАХ іноземної робочої сили приймати тільки за узгодженням з профспілковим комітетом.

Рішення щодо залучення на ПІДПРИЄМСТВА працівників інших підприємств України приймати після забезпечення повної продуктивної зайнятості працівників відповідних професій та кваліфікації на ПІДПРИЄМСТВІ за погодженням з профспілковим комітетом умов їх праці і оплати.

4.2.8. Здійснювати заходи щодо залучення молоді на ПІДПРИЄМСТВА, її навчання та підвищення кваліфікації.

4.2.9. При звільненні працівників одночасно з проведенням розрахунків по заробітній платі видавати на їх запит безкоштовно довідки, необхідні для призначення пенсій.

4.2.10. Не укладати цивільно-правові угоди з працівниками зі сторони у разі наявності в штатному розписі ПІДПРИЄМСТВА відповідних посад, професій та кваліфікацій.

4.2.11. Надавати переважне право при працевлаштуванні на ПІДПРИЄМСТВІ працівникам, які раніше були вивільнені з цього ПІДПРИЄМСТВА на підставі п.1 ст.40 КЗпП України.

4.2.12. Проводити підвищення кваліфікації працівників ПІДПРИЄМСТВ не рідше одного разу на 5 років, а також проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

4.3. СТОРОНИ домовилися:

4.3.1. У випадках прихованого безробіття (роботи на умовах неповного робочого часу і т.п.) зберігати за працівниками ПІДПРИЄМСТВ права, пільги та гарантії, передбачені колективними договорами.

4.3.2. Передбачати у колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.

4.3.3. При проведенні реорганізації, реструктуризації, або у разі порушення питань про ліквідацію ПІДПРИЄМСТВА, роботодавець не пізніше як за три місяці інформує профспілковий комітет на його запит про ці дії.

Вибірні профспілкові органи вносять пропозиції відповідним органам та керівникам ПІДПРИЄМСТВ про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

4.3.4. Не допускати звільнень працівників за скороченням чисельності на ПІДПРИЄМСТВАХ, що приватизуються, та протягом 6 місяців після завершення приватизації, за винятком умов, передбачених законодавством України.

4.3.5. Працівникам, попередженим у встановленому порядку про звільнення на підставі п.1. ст.40 КЗпП, протягом останнього місяця перед звільненням надавати на їх прохання для пошуку нового місця роботи вільний час на умовах, встановлених колективним договором, але не менш ніж 8 годин на тиждень з оплатою згідно тарифної ставки (посадового окладу).

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

4.3.7. Визначати в колективних договорах категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення.

4.4. ПРОФСПІЛКИ зобов'язуються:

4.4.1. Здійснювати громадський контроль за виконанням на ПІДПРИЄМСТВАХ законодавчих і нормативних актів з питань праці і зайнятості.

При необхідності відстоювати права трудящих у державних органах і судах.

4.4.2. Надавати членам ПРОФСПІЛОК безкоштовну правову допомогу, консультації з законодавства про зайнятість.

5. ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1. СТОРОНИ домовилися:

5.1.1. Установити на ПІДПРИЄМСТВАХ, на період до законодавчого встановлення реального прожиткового мінімуму, співвідношення між законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою та мінімальною тарифною ставкою робітника першого розряду третьої сітки не менш як 1 до 1,5.

Установити на ПІДПРИЄМСТВАХ мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників першого розряду з нормальними умовами праці до законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати згідно з Додатком №1 до УГОДИ.

Особливості гарантій в оплаті праці для працівників деревообробної та паперової промисловості визначені в додатках №№ 9-14 до УГОДИ.

На окремих ПІДПРИЄМСТВАХ, які з об'єктивних причин допускають оплату праці нижче від норм, визначених цією угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці та норм УГОДИ, що діяли раніше, може застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів ПІДПРИЄМСТВА терміном не більш як шість місяців.

У разі встановлення Генеральною угодою норм з оплати праці вищих, ніж в УГОДІ, застосовувати норми Генеральної угоди.

5.1.2. Установити мінімальний посадовий оклад техніка без категорії на рівні місячної тарифної ставки робітника третього розряду третьої сітки відповідних галузей.

5.1.3. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців ПІДПРИЄМСТВ до посадового окладу техніка згідно з Додатком № 2 до УГОДИ.

5.1.4. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій до посадового окладу техника згідно з Додатком № 3 до УГОДИ.

5.1.5. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників за загальними (наскрізними) професіями до тарифної ставки робітника першого розряду третьої сітки згідно з Додатком № 4 до УГОДИ.

5.1.6. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах, до тарифної ставки робітника першого розряду третьої сітки згідно з Додатком № 5 до УГОДИ.

5.1.7. Відповідно до законодавства ПІДПРИЄМСТВА самостійно розробляють 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 УГОДОЮ і встановлюють їх у колективних договорах.

При встановленні тарифних ставок (посадових окладів), доплат і надбавок, премій і винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, забезпечити середній рівень заробітної плати, вище двох прожиткових мінімумів щодо забезпечення рівня заробітної плати, не нижче визначеного законодавством розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи, а також забезпечувати зростання фонду оплати праці на ПІДПРИЄМСТВАХ відповідно до росту обсягів виробництва (в порівняльних цінах) та темпів зростання продуктивності праці.

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

5.1.8. Для працівників ПІДПРИЄМСТВ, що виконують роботи, не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються у колективних договорах, з дотриманням норм і гарантій, передбачених галузевими Угодами тих галузей, до яких ці роботи відносяться за характером виробництва. У випадку, коли умови оплати праці інших галузей нижчі від норм цієї УГОДИ - застосовуються мінімальні гарантії цієї УГОДИ.

5.1.9. ПІДПРИЄМСТВА одночасно із введенням нових тарифних ставок і посадових окладів здійснюють заходи щодо :

- упорядкування діючих норм і нормативів та систем матеріального заохочення ;
- досягнення 70 відсоткової долі тарифної частини в заробітній платі;
- збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво.

5.1.10. Встановити розміри доплат і надбавок до тарифних ставок (окладів), посадових окладів згідно з Додатком № 6 до УГОДИ.

5.1.11. У разі необхідності, за погодженням з профспілковими комітетами, застосовувати на ПІДПРИЄМСТВАХ для окремих висококваліфікованих робітників місячні оклади замість тарифних ставок.

5.1.12. При узгодженні з замовником цін на продукцію (послуги) у розрахунок ціни беруться тарифні ставки (посадові оклади), що діють на ПІДПРИЄМСТВІ згідно з колективним договором.

5.1.13. Час простою не з вини працівника оплачувати з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки (окладу) встановленого працівникові розряду (окладу).

5.1.14. Працівникам, попередженим про наступне звільнення відповідно до п.1 ст.40 КЗпП України, при перегляді на ПІДПРИЄМСТВІ форм, систем, розмірів оплати праці підвищувати тарифні ставки (посадові оклади) у порядку, встановленому на ПІДПРИЄМСТВІ.

5.1.15. Формування, розподіл і використання фонду оплати праці, а також коштів на соціально-культурні заходи і житлове будівництво на ПІДПРИЄМСТВАХ роботодавцям розглядати разом із профспілковими комітетами.

5.1.16. При укладенні колективних договорів ПІДПРИЄМСТВА визначають механізм регулювання фонду оплати праці залежно від результатів своєї виробничої та фінансово-господарської діяльності, використовуючи відповідні рекомендації Мінпраці України затверджені наказом від 29.11.2007р. №627.

5.1.17. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів працівників автомобільного транспорту до законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати згідно з додатком №8

5.1.18. Зміни форм, систем оплати праці, преміювання, встановлення надбавок та доплат працівникам, а також їх розмірів на ПІДПРИЄМСТВАХ проводити за погодженням із профспілковими комітетами.

5.1.19. Забезпечувати на ПІДПРИЄМСТВАХ гласність внутрішніх положень про оплату праці, у тому числі про преміювання, доплати, заохочувальні виплати тощо, як обов'язкові додатки включити їх до колективних договорів.

5.1.20. Щоквартально контролювати рівень середньої заробітної плати в галузях (підгалузях) відповідно до її рівня попереднього періоду, з метою прийняття своєчасних заходів у разі погіршення цих показників.

5.1.21. Здійснювати контроль своєчасності виплати заробітної плати на ПІДПРИЄМСТВАХ, аналізувати причини затримки виплат і вживати заходи щодо їх усунення.

5.1.22. Щоквартально розглядати стан своєчасності виплати заробітної плати та у випадках виникнення заборгованості вживати відповідні заходи щодо її ліквідації.

Відповідно до законодавства застосовувати заходи матеріального, дисциплінарного впливу до керівників ПІДПРИЄМСТВ, на яких допущена заборгованість із заробітної плати у розмірі понад один місячний фонд оплати праці.

5.1.23. Забезпечити зростання на ПІДПРИЄМСТВАХ заробітної плати на рівень інфляції збільшеної на 5% щорічно.

5.1.24. Передбачати в колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ виплату винагороди за вислугу років.

5.2. СТОРОНА органів виконавчої влади доручає керівникам ПІДПРИЄМСТВ:

5.2.1. Забезпечити через колективні договори на ПІДПРИЄМСТВАХ 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.

5.2.2. 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.

5.2.3. У разі затримки виплати заробітної плати надавати профспілковим комітетам, за їх запитом, оперативну інформацію про наявність коштів на рахунках ПІДПРИЄМСТВ, а працівникам, яким затримана виплата – витяг з розрахункової відомості (особового рахунку) із заробітної плати з даними про дату утворення і розміри заборгованості та розміри нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати.

5.2.4. Не надавати у період до повного погашення заборгованості із виплати заробітної плати працівникам позик без погодження з профспілковим комітетом, крім випадків, передбачених колективним договором.

5.2.5. У разі простою не з вини працівника переводити його, за згодою, на іншу роботу, при цьому оплату праці здійснювати за виконану роботу, але не нижче встановленого посадового окладу (тарифу).

5.2.6. Передбачати в колективних договорах у розділі “Оплата праці” надання працівникам ПІДПРИЄМСТВ, за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВА, матеріальної допомоги та одноразових заохочувальних виплат, пов’язаних з їх трудовою діяльністю (матеріальна допомога при наданні щорічної відпустки, при звільненні у зв’язку з виходом на пенсію, одноразова винагорода до ювілейних та пам’ятних дат, професійних свят тощо).

5.3. ПРОФСПІЛКИ зобов’язуються:

5.3.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на ПІДПРИЄМСТВАХ законодавчих, нормативних актів з питань оплати праці і відповідних положень УГОДИ.

5.3.2. Аналізувати рівень середньої заробітної плати у галузях (підгалузях) і на окремих ПІДПРИЄМСТВАХ, готувати обґрунтовані пропозиції з удосконалення оплати праці.

5.3.3. Захищати і відстоювати інтереси працівників галузі з питань оплати праці на всіх рівнях управління та судах.

6. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

6.1. СТОРОНИ домовилися:

6.1.1. Запроваджувати знижені норми виробітку:

- для інвалідів, вагітних жінок – на 20 відсотків;
- для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітньої школи, ПТУ, курсів, звільнення із строкової військової служби, а також тих, хто пройшов навчання безпосередньо на виробництві – за перші 3 місяці – на 40 відсотків, наступні 3 місяці – на 20 відсотків.

6.1.2. Не допускати запровадження, перегляду та змін норм праці без впровадження відповідних заходів і погодження з профспілковим комітетом.

6.1.3. Доручити керівникам ПІДПРИЄМСТВ спільно з профспілковими комітетами визначати у колективних договорах конкретні зобов’язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

6.2. **ПРОФСПІЛКИ зобов’язуються** сприяти впровадженню на ПІДПРИЄМСТВАХ прогресивних норм праці відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

6.3. Керівник ПІДПРИЄМСТВА забезпечує впровадження технічно обґрунтованих норм для всіх категорій працівників, постійно здійснює моніторинг у сфері нормування праці, забезпечує розробку, перегляд та доповнення галузевих норм праці відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва, а також узагальнює і поширює передовий досвід з нормування праці. Зміна норм праці провадиться за умов економічного та соціального обґрунтування за погодженням з профспілковим комітетом і повідомленням працівників про їх запровадження не пізніше, ніж за 2 місяці.

7. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

7.1. СТОРОНИ доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ:

7.1.1. Забезпечувати нормальну тривалість робочого часу – не більше сорока годин на тиждень.

7.1.2. Встановлювати тривалість денної роботи (зміни) згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності, затвердженими роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом ПІДПРИЄМСТВА, з урахуванням специфіки виробництва.

При цьому як правило не допускати встановлення робочого часу менш ніж 32 години на тиждень. Граничний термін неповного робочого часу на ПІДПРИЄМСТВІ не повинен перевищувати 3 місяці на рік.

У разі встановлення на ПІДПРИЄМСТВІ режиму роботи з неповним робочим часом:

а) нараховувати страхові внески до Пенсійного фонду України на всіх штатних працівників у розмірі, який не нижче від внеску, розрахованого до мінімальної заробітної плати в країні;

б) не допускати примушення працівників до подання заяв на встановлення для них неповного робочого часу.

7.1.3. Забезпечувати надання щорічної оплачуваної основної відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів.

Додаткові оплачувані відпустки надавати:

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) за ненормований робочий день з урахуванням вимог частини першої статті 10 Закону України «Про відпустки» – відповідно до Списків посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою згідно з Орієнтовним переліком професій і посад працівників підприємств та організацій галузей промисловості з ненормованим робочим днем (додаток № 7 до Угоди).

Конкретну тривалість додаткових відпусток встановлювати у колективних чи трудових договорах ПІДПРИЄМСТВ залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці (підпункт "а") та часу зайнятості працівника у цих умовах.

Додаткові відпустки, пов'язані з навчанням, та творчі відпустки надавати відповідно до законодавчих та нормативних актів України.

7.1.4. Скорочену тривалість робочого тижня встановлювати колективним договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці працівникам, зайнятим на роботах із 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.

7.1.5. Роботу працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з відповідними профспілковими комітетами та компенсувати згідно з законодавством.

7.1.6. Змінювати режим робочого часу на ПІДПРИЄМСТВАХ тільки у встановленому законодавством порядку з обов'язковим попереднім погодженням з профспілковим комітетом.

7.1.7. Спільно з профспілковими комітетами створити на ПІДПРИЄМСТВАХ з кількістю працюючих 15 осіб і більше комісії по трудових спорах та сприяти підвищенню ефективності розгляду ними індивідуальних трудових спорів.

7.2. СТОРОНИ вважають за доцільне передбачати в колективних договорах за рахунок прибутку ПІДПРИЄМСТВ:

7.2.1. Збереження відпусток раніше встановленої тривалості за працівниками, які користувались відпустками більшої тривалості, ніж передбачено законодавством на весь час їх роботи на даному ПІДПРИЄМСТВІ на посадах, роботах, що давали їм право на цю відпустку.

7.2.2. Надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до 3-х днів у випадках:

- а) народження дітей (батькові);
- б) проведів дітей на військову службу (батькам);
- в) шлюбу працівника або його дітей;
- г) смерті одного з подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів, дітей).

7.2.3. Встановлення понад передбаченим законодавством терміну додаткової відпустки по догляду за дітьми.

Кількість календарних днів та порядок надання такої відпустки ПІДПРИЄМСТВА визначають самостійно у колективних договорах.

7.3. СТОРОНИ рекомендують ПІДПРИЄМСТВАМ при укладенні колективних договорів за рахунок прибутку:

7.3.1. Встановлювати для працюючих жінок, які мають дітей шкільного та дошкільного віку або дітей-інвалідів, 38-годинний робочий тиждень без зменшення оплати праці.

7.3.2. Надавати оплачуваний вільний день працівникам ПІДПРИЄМСТВ в дні їх ювілейних дат з дня народження.

7.3.3. Надавати одноденну оплачувану відпустку одному із батьків, діти яких навчаються в 1-4 та у випускних класах, у перший учбовий день навчального року та у день свята останнього дзвоника відповідно.

7.4. Не допускається примушення працівників, без їх згоди, до:

- переходу на роботу з неповним робочим часом, за відсутності змін в організації виробництва та праці;
- подання заяви про надання відпустки без збереження заробітної плати;
- подання заяви про звільнення за скороченням чисельності, без відпрацювання двомісячного терміну з дня попередження про наступне вивільнення.

8. ОХОРОНА ПРАЦІ

8.1. СТОРОНА органів виконавчої влади зобов'язується:

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

8.1.2. Проводити аналіз обставин і причин настання нещасних випадків на виробництві та доводити його результати до відома підприємств та ПРОФСПІЛОК.

8.1.3. Опрацювання та перегляд нормативно-правових актів з охорони праці здійснювати разом з ПРОФСПІЛКАМИ.

8.2. СТОРОНА органів виконавчої влади доручає керівникам ПІДПРИЄМСТВ, забезпечити, за участю профспілкових комітетів:

8.2.1. Здійснення на ПІДПРИЄМСТВАХ розробки та виконання програм (заходів) поліпшення умов (виробничих та санітарно-побутових) і безпеки праці як складової частини колективних договорів.

8.2.2. Розробку і виконання комплексних заходів з охорони праці, в т.ч., спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища, профілактики травматизму, нещасних випадків та професійних захворювань, інформування СТОРІН УГОДИ про нещасні випадки зі смертельним наслідком, групові нещасні випадки та аварії з обов'язковим наданням актів з їх розслідування. При цьому витрати на охорону праці мають бути не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

8.2.3. Своєчасне проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, для встановлення їх прав на пільгове пенсійне забезпечення та інші пільги і компенсації, а також розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.

8.2.4. Щомісячний розгляд стану справ з охорони праці, створення здорових та безпечних умов праці, прийняття необхідних заходів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності і відповідальність низової ланки професіоналів і фахівців ПІДПРИЄМСТВ за виконання посадових обов'язків з охорони праці.

8.2.5. Організацію і проведення, за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВА, навчання працівників, а також профактиву з охорони праці за затвердженими програмами не рідше 1 разу на три роки.

8.2.6. Організацію на ПІДПРИЄМСТВАХ експертизи технічного стану верстатного парку, механізмів, будівель і споруд щодо їх подальшого безпечного використання.

Проведення обстеження будівель споруд, які не експлуатуються і створюють загрозу виробничому персоналу і населенню та вжити заходів щодо їх демонтажу.

Скласти графік виведення з експлуатації об'єктів, що знаходяться в аварійному стані.

Інформувати СТОРОНИ про аварійний стан будівель, споруд та інженерних мереж з метою контролю за виводом таких об'єктів з експлуатації або проведенням профілактичних робіт.

8.2.7. Працюючих сертифікованими засобами індивідуального захисту, спецодягом, спецвзуттям відповідно до вимог діючих стандартів згідно з галузевими нормами, а також змиваючими та знешкоджуючими засобами, молоком та іншими продуктами. Всі засоби індивідуального захисту (спецодяг, спецвзуття, а також інші засоби) є власністю ПІДПРИЄМСТВА і використовуються тільки у виробничих цілях.

8.2.8. Комплектацію служб охорони праці ПІДПРИЄМСТВ компетентними фахівцями, згідно з нормативами, підвищення статусу цих служб до рівня основних виробничо-технічних підрозділів ПІДПРИЄМСТВ, своєчасне забезпечення підрозділів інструкціями з охорони праці за професіями (видами робіт).

8.2.9. Розробку та впровадження заходів щодо механізації та автоматизації важких робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, вивільнення жінок з цих робіт.

8.2.10. Безкоштовне проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах, працівників віком до 21 року, а також на таких роботах, де є потреба у професійному доборі і виконання рекомендацій заключного акту за результатами медичного огляду працюючих. На кожному ПІДПРИЄМСТВІ в обов'язковому порядку має бути фельдшерський пункт або персонал для надання першої медичної допомоги.

8.2.11. Укладення договорів на медичне обслуговування на ПІДПРИЄМСТВАХ чисельністю працюючих від 50 осіб.

8.2.12. Передбачати в колективних договорах фінансування заходів на профілактику захворювань в період загрози епідемій, що надаються як допомога на лікування та медичне обслуговування працівників за наявності відповідних підтверджуючих документів.

8.2.13. Включення до колективних договорів ПІДПРИЄМСТВ заходів із запобігання поширення епідемії ВІЛ/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі.

8.2.14. Надання профспілковим комітетам необхідної звітної інформації та інших матеріалів з охорони праці.

8.2.15. Безперешкодне проведення виборними органами ПРОФСПЛКИ громадського контролю за виконанням роботодавцями законодавства про охорону праці, забезпечення на ПІДПРИЄМСТВАХ безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, а також виконання вимог виборних органів щодо усунення виявлених недоліків.

8.2.16. Заохочення працівників ПІДПРИЄМСТВ за активну участь і ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки і поліпшення умов праці.

8.3. ПРОФСПЛКИ зобов'язуються:

8.3.1. Здійснювати громадський контроль за станом умов і безпеки праці на ПІДПРИЄМСТВАХ, за підготовкою ПІДПРИЄМСТВ до роботи в осінньо-зимовий період, за виконанням відповідних програм та зобов'язань колективних договорів з цих питань. Надавати СТОРОНІ органів виконавчої влади інформацію та пропозиції щодо поліпшення цієї роботи на місцях.

8.3.2. За результатами перевірок додержання власником законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці вносити керівникам ПІДПРИЄМСТВ, СТОРОНІ органів виконавчої влади подання з цих питань.

8.3.3. Представляти інтереси членів ПРОФСПЛКИ при розгляді заяв і трудових конфліктів з охорони праці та відшкодування у повному обсязі шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, згідно з чинним законодавством України.

8.3.4. Брати участь:

8.3.4.1. У розробці та контролі виконання програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на ПІДПРИЄМСТВАХ.

8.3.4.2. В опрацюванні, прийнятті, перегляді і скасуванні галузевих нормативно-правових актів з охорони праці, а також розробляти та затверджувати нормативні акти щодо прав та обов'язків представників, що здійснюють громадський контроль, зразки документів, що посвідчують особу для здійснення громадського контролю за додержання законодавства про охорону праці.

8.3.4.3. В атестації робочих місць та надавати пропозиції відповідно до Закону України "Про охорону праці", а також у вирішенні конфліктів з питань умов і охорони праці.

8.3.4.4. У розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві та давати у разі необхідності свої висновки.

8.3.4.5. У прийнятті в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів та об'єктів соціально-культурного побуту.

8.3.4.6. У роботі комісій з перевірки знань з охорони праці.

8.3.4.7. У складанні акту про нещасний випадок і внесенні змін до його змісту, якщо будуть виникати конфлікти з цього питання між потерпілим та власником.

8.3.4.8. У проведенні навчань, нарад, семінарів профактиву з охорони праці.

8.3.4.9. У заходах з охорони праці, які проводить СТОРОНА органів виконавчої влади.

9. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ

9.1. СТОРОНА органів виконавчої влади зобов'язується:

9.1.1. Не включати до контрактів з керівниками ПІДПРИЄМСТВ умови їх соціально-побутового забезпечення без погодження з виборними профспілковими органами ПІДПРИЄМСТВ, якщо ці умови зачіпають загальні соціально-побутові інтереси працівників ПІДПРИЄМСТВ.

9.2. СТОРОНИ вважають за доцільне:

9.2.1. ПІДПРИЄМСТВАМ зберігати і підтримувати роботу діючих на ПІДПРИЄМСТВАХ медико-санітарних закладів – основних об'єктів профілактики та збереження здоров'я працюючих.

9.2.2. Керівникам ПІДПРИЄМСТВ не допускати зміни форм власності, передачі іншим юридичним або фізичним особам, здачі в оренду, перепрофілювання та ліквідації об'єктів соціально-культурного призначення без згоди профспілкового комітету.

При цьому розглядати можливість використання профспілковими організаціями об'єктів соціально-культурної сфери за призначенням, а також передачі цих об'єктів за згодою профорганізацій в їх управління у порядку, визначеному законодавством України.

9.2.3. Передбачати в колективних договорах за наявності фінансової можливості (урахування в фінансових планах) відрахування ПІДПРИЄМСТВАМИ коштів на недержавне пенсійне, медичне страхування та страхування життя працівників-

9.2.4. Надавати професійно-технічним та іншим навчальним закладам I – II рівня акредитації, які входять до сфери дії СТОРИН, матеріально-технічну та фінансову допомогу за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВ.

9.2.5. Передбачати в колективних договорах пільги та гарантії пенсіонерам, які вийшли на пенсію з ПІДПРИЄМСТВ, інвалідам праці та сім'ям працівників, загиблих на виробництві.

9.2.6. Передбачати у колективних договорах можливість організації гарячого харчування та надання працівникам одноразового (обіднього) харчування за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВА.

9.2.7. Керівникам ПІДПРИЄМСТВ створювати умови для заняття працівників фізичною культурою та спортом, у т.ч. шляхом виділення приміщень та їх обладнання спортивним інвентарем, за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВ: проводити внутрішні спартакіади та турніри; забезпечувати участь представників ПІДПРИЄМСТВ у спортивних змаганнях усіх рівнів; відряджати спортсменів, тренерів, представників колективів ПІДПРИЄМСТВ для участі у галузевих та всеукраїнських спартакіадах.

9.2.8. Здійснювати за рахунок коштів підприємств, установ та організацій (відповідно до умов колективних договорів) оздоровлення дітей та надання їм новорічних подарунків.

9.3. Керівникам ПІДПРИЄМСТВ і профспілковим комітетам рекомендувати передбачати у колективних договорах додаткові, у порівнянні з законодавством, соціальні гарантії, пільги та компенсації за рахунок власних коштів, зокрема:

9.3.1. Здійснювати часткову компенсацію за харчування в робітничих їдальнях, проїзду на роботу та з роботи в міському (приміському) транспорті, витрат на житлово-комунальні послуги, утримання дітей в дитячих дошкільних закладах, наймання житла для молодих сімей, які перебувають на квартирному обліку, інші компенсаційні виплати.

9.3.2. Надавати безпроцентні позики (матеріальну допомогу) для будівництва або придбання житла, навчання дітей в вищих навчальних закладах, обзаведення молодими сім'ями домашнім господарством, інших потреб. Надавати працівникові грошову компенсацію за оренду житла (або фіксовану грошову суму в місяць), якщо при укладенні трудового договору роботодавець не має можливості надати йому житло (гуртожиток) і працівник знімає його за договором найму.

9.3.3. Здійснювати за рахунок прибутку ПІДПРИЄМСТВА додаткові соціальні виплати:

а) одноразову допомогу сім'ї працівника, загиблого на виробництві з вини ПІДПРИЄМСТВА, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;

б) матеріальну допомогу працівнику, який втратив працездатність (повністю або частково) з вини ПІДПРИЄМСТВА;

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

г) матеріальну допомогу працівникам при звільненні за скороченням штатів - в розмірі, залежному від стажу роботи на ПІДПРИЄМСТВІ;

д) щомісячну допомогу жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дітьми;

е) одноразову допомогу особам, звільненим із Збройних Сил України і які повернулись на ПІДПРИЄМСТВО .

ж) одноразову грошову допомогу при виході на пенсію за віком чи по інвалідності;

з) щомісячну допомогу до пенсії пенсіонерам – колишнім працівникам ПІДПРИЄМСТВ;

і) надавати працівникам та їх дітям путівки на лікування, відпочинок і до дитячих оздоровчих таборів із повною або частковою їх оплатою.

9.3.4. Відновлювати умови дій соціально-побутових пільг, передбачених УГОДОЮ, у разі прийняття працівників на ПІДПРИЄМСТВА протягом одного року після звільнення їх на підставі пункту 1 ст. 40 КЗпП України.

9.4. ПРОФСПІЛКИ зобов'язуються:

9.4.1. Сприяти функціонуванню мережі санаторно-курортних установ, проведенню сімейного відпочинку та лікування працівників і членів їх сімей.

9.4.2. Здійснювати контроль за дотриманням господарськими органами житлового законодавства і надавати безкоштовно членам ПРОФСПІЛКИ консультативну допомогу з цих питань.

9.4.3. Здійснювати у складі комісій із соціального страхування контроль за повнотою та своєчасністю сплати внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, поданням відомостей до системи персоніфікованого обліку, інформуванням застрахованих осіб про нарахування страхових внесків, використанням на ПІДПРИЄМСТВАХ коштів за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на виплату матеріального забезпечення та надання соціальних послуг відповідно до законодавства і колективного договору.

9.4.4. Постійно вивчати потреби працівників у соціальному захисті, узагальнювати і розповсюджувати досвід, який є в галузі.

10. РОБОТА З МОЛОДЦЮ

10.1. Сторони зобов'язуються:

10.1.1. Здійснювати заходи щодо посилення соціально-економічного захисту молоді, підвищення її активності у вирішенні виробничих і соціальних завдань.

Залучати представників молоді до розгляду питань праці і побуту.

10.2. Для реалізації цих заходів передбачити у колективних договорах:

10.2.1. Ознайомлення молоді при прийнятті на роботу та протягом тижневого терміну роботи із Статутом та іншими внутрішніми нормативними документами ПІДПРИЄМСТВА, Генеральною та Галузевою угодами, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, правилами та інструкціями з безпеки праці.

10.2.2. Заходи щодо професійного становлення молодих працівників, запровадження на виробництві програм створення резерву кадрів із числа молодих спеціалістів.

10.2.3. Закріплення за молодими працівниками наставників із складу висококваліфікованих кадрових робітників ПІДПРИЄМСТВА.

10.2.4. Залучення молоді до участі в раціоналізації та винахідництва, до роботи у центрах творчості, клубах за інтересами та до участі в святкових та культурно-спортивних заходах.

10.2.5. Надання одноразової допомоги, та безпроцентної позики молодим працівникам та молодим сім'ям, за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВА.

10.2.6. Матеріальне заохочування молодих працівників, які навчаються в вищих навчальних закладах без відриву від виробництва.

10.2.7. Одноразового матеріального заохочення молодим фахівцям, які після закінчення вищого навчального закладу вперше прийшли на роботу на виробництво.

10.2.8. Укладення договорів з навчальними закладами про співробітництво, зокрема щодо організації практики для студентів та надання шефської допомоги у проведенні молодіжних заходів.

10.2.9. Запровадження системи роботи з випускниками шкіл, студентами навчальних закладів з метою підвищення престижу робочих та інженерних професій.

10.2.10. Здійснення заходів щодо сприяння гарантованому забезпеченню молоді першим робочим місцем на ПІДПРИЄМСТВАХ, стимулювання створення роботодавцями додаткових робочих місць для молоді, фінансування заходів спортивного та культурного характеру, які направлені на формування здорового способу життя, підвищення соціальної активності молоді.

10.2.11. Положення, що забезпечують гендерну рівність працівників відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків».

10.2.12. Заходи щодо залучення молоді на ПІДПРИЄМСТВА, створення умов для її адаптації в трудовому колективі, навчання, підвищення кваліфікації, у т.ч. на ПІДПРИЄМСТВАХ створювати за необхідності структурні підрозділи по роботі з молоддю.

11. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК

11.1. Права ПРОФСПЛОК визначаються Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та іншими законами України, Генеральною угодою, Статутами ПРОФСПЛОК, колективними договорами ПІДПРИЄМСТВ і цією УГОДОЮ.

11.2. СТОРОНА органів виконавчої влади доручає керівникам ПІДПРИЄМСТВ:

11.2.1. Надавати профспілковим комітетам безкоштовно необхідні для їх діяльності приміщення з обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною - для роботи самих комітетів і для проведення зборів працівників ПІДПРИЄМСТВ, засоби зв'язку (комп'ютери, факси, електронну пошту, Інтернет) для постійного користування і, в разі необхідності, транспорт.

11.2.2. Забезпечити виборним профспілковим працівникам, за їх бажанням, після закінчення строку їх повноважень, працевлаштування на попередню роботу (посаду) або за згодою працівника надання йому рівноцінної роботи (посади), оплату навчання або перекваліфікації за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВ і не допускати їх звільнення протягом двох років.

11.2.3. На умовах колективного договору виділяти організаційним ланкам ПРОФСПЛОК на ПІДПРИЄМСТВАХ кошти на заохочення профспілкового активу за виконання обов'язків, пов'язаних з реалізацією колективного договору.

11.2.4. Надавати головам профспілкових комітетів, 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 4 години на тиждень.

11.2.5. Забезпечувати безоплатний, безготівковий збір членських профспілкових внесків, за наявності письмових заяв працівників, централізовано через бухгалтерії ПІДПРИЄМСТВ з перерахуванням зібраних внесків на рахунки профспілкових комітетів, виборних органів ПРОФСПЛОК в день отримання коштів в установах банків на виплату заробітної плати.

11.2.6. До кінця року погасити існуючу заборгованість із профспілкових внесків з виплаченої заробітної плати.

11.2.7. Залучати профспілкові комітети ПРОФСПЛОК, які підписали колективний договір, до розробки статутів підприємств та змін до них в частині соціально-економічного розвитку ПІДПРИЄМСТВА.

11.2.8. Забезпечувати вільний доступ на місця роботи працівників ПІДПРИЄМСТВ представникам відповідних ПРОФСПЛОК за їх посвідченнями.

11.2.9. Надавати головним технічним, технічним інспекторам праці ПРОФСПЛОК можливість безперешкодного входу на ПІДПРИЄМСТВА за посвідченнями ПРОФСПЛОК або іншими документами, оформленими у встановленому порядку, з урахуванням режимних обмежень, та забезпечувати їх при необхідності відповідними засобами індивідуального захисту для проведення профілактичної роботи з охорони праці відповідно до Закону України “Про охорону праці”.

11.2.10. Звільняти громадських інспекторів з охорони праці (представників ПРОФСПЛОК з охорони праці) від основної роботи для виконання ними громадських

обов'язків з охорони праці на термін, передбачений колективним договором, із збереженням за ними середнього заробітку.

11.2.11. Сприяти у навчанні профспілкових працівників ПРОФСПЛОК з питань соціально-економічного захисту працюючих, охорони праці, змін форм власності за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВ.

11.2.12. Забезпечувати представникам ПРОФСПЛОК право використання наявних на ПІДПРИЄМСТВІ засобів інформації, друкованих видань, розмножувальної та іншої оргтехніки - для викладення профспілкових позицій.

11.2.13. Щомісячно відраховувати кошти профспілковим комітетам ПІДПРИЄМСТВ на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, передбачених колективним договором, але не менш ніж 0,3% від фонду оплати праці ПІДПРИЄМСТВА.

11.2.14. Приймати рішення з соціально-економічних та культурно-побутових питань разом з первинною організацією ПРОФСПЛКИ.

11.2.15. Надавати працівникам ПІДПРИЄМСТВ, що обрані до виборних профспілкових органів всіх рівнів і не звільнені від виробничої діяльності, вільний від роботи час - не менше ніж 4 години на тиждень або 2 дні на місяць із збереженням середньої заробітної плати на умовах і в порядку, визначених колективними договорами для виконання профспілкових обов'язків в інтересах трудового колективу.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів ПІДПРИЄМСТВ, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів на рік із збереженням середньої заробітної плати та з відповідною оплатою витрат на відрядження за рахунок ПІДПРИЄМСТВА.

11.2.16. Брати участь в заходах ПРОФСПЛОК щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення.

11.3. СТОРОНИ вважають за необхідне:

11.3.1. Надавати безоплатно ПРОФСПЛКАМ на їх запит наявну інформацію, яка є в розпорядженні керівників ПІДПРИЄМСТВ, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

11.3.2. Проекти нормативно-правових актів що розробляються СТОРОНОЮ органів виконавчої влади і стосуються соціально-трудова відносин на підприємствах та соціального захисту громадян, розглядати з урахуванням пропозицій ПРОФСПЛОК.

Розгляд пропозицій ПРОФСПЛОК здійснювати за обов'язковою їх участю.

11.3.3. Інформувати ПРОФСПЛКИ про призначення або звільнення з посад керівників ПІДПРИЄМСТВ.

11.3.4. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації і інформувати ПРОФСПЛКИ про плани і напрямки розвитку галузі, забезпечувати участь представників ПРОФСПЛОК у нарадах (засіданнях колегії, економічної ради тощо) з питань, що стосуються соціально-трудова і економічних інтересів працівників галузі.

11.3.5. Передбачити в колективних договорах доплати та преміювання штатних працівників профкомів і доплати головам профспілкових комітетів, які виконують обов'язки на громадських засадах.

11.3.6. Включати представників відповідних виборних органів ПРОФСПЛОК за їх поданням до складу комісій з питань реструктуризації та передприватизаційної підготовки ПІДПРИЄМСТВ; комісій з приватизації, реструктуризації, реорганізації та

ліквідації суб'єктів господарювання; комісій з передачі об'єктів соціально-культурного призначення права державної власності у комунальну власність.

11.3.7. Подавати пропозиції щодо включення до складу конкурсної комісії із визначення претендентів на посаду голови правління акціонерного товариства з правом дорадчого голосу представника трудового колективу (профкому).

11.3.8. Включати профспілкових працівників, за заявками виборних органів ПРОФСПЛОК, до списків на навчання за програмами підвищення рівня знань з питань правового та соціального захисту працівників, що проводять СТОРОНИ УГОДИ (на договірних засадах).

11.3.9. При розгляді СТОРОНОЮ органів виконавчої влади роботи ПІДПРИЄМСТВ заслуховувати їх керівників за участю представників відповідних ПРОФСПЛОК.

11.4. Працівники ПІДПРИЄМСТВ, що входять до складу виборних органів всіх рівнів (в т.ч. ревізійних комісій) ПРОФСПЛКИ та комісій по трудових спорах ПІДПРИЄМСТВ, і не звільнені від основної роботи, не можуть бути притягнені до дисциплінарної відповідальності, переведені без їхньої згоди на іншу роботу або звільнені за ініціативою роботодавця, без попередньої згоди відповідних виборних органів ПРОФСПЛКИ та комісій по трудових спорах.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

12.1. СТОРОНИ домовилися:

12.1.1. Хід виконання УГОДИ розглядати за підсумками року по галузях (підгалузях) – на спільних засіданнях МІНЕКОНОМРОЗВИТКУ і галузевих ПРОФСПЛОК за участю представників Фонду державного майна України, керівників ПІДПРИЄМСТВ.

12.1.2. При виявленні порушень виконання УГОДИ зацікавленій СТОРОНІ подавати іншій СТОРОНІ відповідне подання у письмовій формі

12.1.3. Після одержання письмового подання однією із СТОРИН проводити не пізніше як у двотижневий термін взаємні консультації з прийняттям рішення .

12.1.4. Роз'яснення щодо застосування УГОДИ на ПІДПРИЄМСТВАХ надаються СТОРОНАМИ спільно.

12.1.5. Керівники ПІДПРИЄМСТВ і профспілкові комітети двічі на рік звітують в трудових колективах про виконання зобов'язань колективних договорів, а також перед сторонами УГОДИ про її виконання та виконання колдоговору по встановленій статистичній звітності.

13. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ЗА ВИКОНАННЯ УГОДИ

За порушення чи невиконання положень Угоди СТОРОНИ несуть відповідальність згідно із законодавством України

Міжгалузеву угоду підписали:

від Сторони органів виконавчої влади:

Перший віце-прем'єр-міністр України-
міністр економічного
розвитку
і торгівлі України

С.І. Кубів

13.09.2016р.

Голова Фонду
Державного майна України

І.О. Білоус

від Сторони спільного представницького
органу всеукраїнських профспілок
машинобудівного і оборонно-промислового
комплексів України:

Голова профспілки працівників
автомобільного та сільськогосподарського
машинобудування України

В. О. Дудник

Голова профспілки працівників енергетики та
електротехнічної промисловості України

С. С. Шишов

Голова профспілки працівників космічного
та загального машинобудування України

В.В. Васильєв

Голова профспілки працівників лісових
галузей України

В. Д. Сибільов

Голова профспілки машинобудівників та
приладобудівників України

А. В. Кубраченко

Голова профспілки працівників машинобудування
та металообробки України

А. О. Таранчук

Голова профспілки працівників радіоелектроніки
та машинобудування України

Т. А. Ольховець

Голова профспілки працівників
суднобудування України

М. О. Бутенко

Голова профспілки працівників текстильної та
легкої промисловості України

О. І. Єфіменко

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників першого розряду з нормальними умовами праці на підприємствах машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати

№ сітки	Види виробництв та робіт, професії робітників	Коефіцієнти до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати
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 пресформ, штампів, приладдя, інструменту, приладів та устаткування; верстатники на унікальному устаткуванні, які зайняті виготовленням особливо складної продукції; слюсарі-ремонтники, електромонтери та налагоджувальники, які зайняті ремонтом, налагодженням та обслуговуванням особливо складного універсального устаткування; інші висококваліфіковані робітники, які виконують особливо складні і унікальні роботи.	1,8
2.	Робітники основного та допоміжного виробництва.	1,65
3.	Робітники, зайняті на інших роботах, безпосередньо не зв'язаних з основним характером діяльності ПІДПРИЄМСТВА.	1,5

Міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок робітникам відповідно до їх 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

Додаток № 2

до УГОДИ на 2016-2020 роки

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців на підприємствах машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості до посадового окладу техніка

№	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техніка
1.	Генеральний директор (голова, президент, інший керівник) об'єднання підприємств (асоціації, корпорації, концерну і т. ін.), директор (начальник, інший керівник) ПІДПРИЄМСТВА	за контрактом
2.	Технічний директор, головний інженер виробничого об'єднання	3,00
3.	Заступник генерального директора виробничого об'єднання	2,63
4.	Помічник генерального директора виробничого об'єднання	2,17
5.	Головний інженер ПІДПРИЄМСТВА	2,45
6.	Заступник директора ПІДПРИЄМСТВА	2,27
7.	Помічник директора ПІДПРИЄМСТВА	1,85
8.	Головні: конструктор, технолог, економіст, будівельник суден	2,18
9.	Головні : механік, енергетик, металург, зварник, метролог, архітектор, начальник виробництва	2,10
10.	Начальники відділів : технічного, проектного, конструкторського, проектно-конструкторського, виробничого, автоматизованої системи керування виробництвом (АСКВ), патентної та винахідницької роботи, охорони праці, режимно-секретного, начальник диспетчерської (виробничо-диспетчерської) служби	2,00
11.	Начальники відділів: механізації та автоматизації виробничих процесів, інструментального, комплектації устаткування, технічного контролю, стандартизації, науково-технічної інформації, зовнішньоекономічних зв'язків, комерційного	1,91
12.	Начальник інформаційно-обчислювального центру	2,13
13.	Начальник центральної заводської лабораторії	1,82

14.	Начальник (завідувач) лабораторії: у складі центральної заводської лабораторії, виробничої, хімічної	1,64
15.	Начальники бюро: конструкторського, технічного, технологічного, виробничого, організації, нормування і оплати праці, цінового, планово-економічного, бухгалтерського обліку, охорони праці, інформаційно-обчислювального центру	1,91
16.	Начальники інших бюро	1,73
17.	Начальники бюро цеху: технологічного, виробничодиспетчерського, організації праці та заробітної плати, планово-економічного	1,73
18.	Начальники відділів: фінансового, планово-економічного, організації праці та заробітної плати, матеріально-технічного постачання, зовнішньої кооперації, збуту (маркетингу), кадрів	2,00
19.	Начальник відділу капітального будівництва (технічного переозброєння)	1,82
20.	Начальники лабораторій: наукової організації праці та управління виробництвом, соціології і психофізіології праці, метрології	1,91
21.	Завідувач цехової бухгалтерії, начальник сектора (бюро) у складі центральної заводської бухгалтерії	1,82
22.	Начальники відділів: охорони навколишнього середовища, підсобного сільського господарства	2,00
23.	Начальник юридичного відділу	1,91
24.	Начальники відділів: соціального розвитку, підготовки кадрів	1,73
25.	Начальник господарського відділу	1,27
26.	Провідні інженери: конструктор, технолог, з налагодження й випробувань, з організації та нормування праці, з метрології, електронік, енергетик, програміст, з охорони праці, провідний математик	1,82
27.	Інженери: конструктор, технолог, з налагодження й випробувань, електронік, з метрології, енергетик, програміст, математик, художник-конструктор (дизайнер)	1,64
	1 категорії	1,45
	2 категорії	1,36
	3 категорії	
28.	Інженери: з організації та нормування праці, з охорони праці	1,64
	1 категорії	1,45
	2 категорії	
29.	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор	1,64
30.	Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, психолог, соціолог, фізіолог, методист з фізичної культури	1,55
	1 категорії	1,36
	2 категорії	

31.	Інженери усіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, психолог, соціолог, фізіолог, художник, художник-конструктор (дизайнер), математик, диспетчер, методист з економічної освіти, фахівець з питань цивільного захисту, інші фахівці	1,23
32.	Старший диспетчер	1,55
33.	Начальник цеху 1 групи 2 групи 3 групи	2,27 2,18 2,00
34.	Начальник дільниці (зміни, випробувальної станції) 1 групи 2 групи	2,00 1,82
35.	Механік, енергетик цеху 1 групи 2 групи 3 групи	2,00 1,82 1,64
36.	Техніки усіх спеціальностей: 1 категорії 2 категорії без категорій	1,18 1,09 1,00
37.	Старші: майстер, майстер контрольний дільниці, цеху 1 групи 2 групи 3 групи	1,82 1,64 1,45
38.	Майстер, майстер контрольний дільниці, цеху 1 групи 2 групи 3 групи	1,64 1,45 1,27
39.	Старші будівельники суден	2,14
40.	Будівельники суден	1,91

Примітка:

1) Посадові оклади заступникам, які не передбачені цією схемою, встановлюються на 5-15 відсотків менше посадового окладу відповідного керівника (начальника), крім першого керівника.

2) Посадові оклади головним бухгалтерам встановлюються на рівні посадових окладів заступників керівника.

3) У разі відсутності у додатку окремих найменувань посад мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень визначаються підприємством самостійно

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості до посадового окладу техника

№	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техника
1.	Директор (начальник)	за контрактом
2.	Заступник директора (начальника) з наукової роботи, головний інженер	2,91
3.	Заступник директора (начальника)	2,77
4.	Головний інженер (конструктор, технолог, архітектор) проекту	2,46
5.	Помічник директора (начальника), учений секретар	2,43
6.	Начальники (завідувачі) відділів : науково-дослідного, конструкторського, проектного, (проектно-конструкторського), технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій), охорони праці	2,46
7.	Начальники (завідувачі) відділів (лабораторій): патентної та винахідницької роботи, стандартизації (в головних і базових організаціях), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях з науково-технічної інформації)	2,46
8.	Головні: архітектор, металург, механік, енергетик, економіст, метролог та інші головні спеціалісти в основних відділах (відділеннях, лабораторіях)	2,37
9.	Головний бухгалтер	2,19
10.	Начальники відділів: стандартизації, науково-технічної інформації, начальник проектного кабінету	2,19
11.	Завідувачі (начальники) секторів (бюро, групами, лабораторіями), які входять до складу науково-дослідного, конструкторського, проектно-конструкторського, технічного, виробничого та інших основних відділів (лабораторій), патентної та винахідницької роботи, стандартизації (в головних організаціях із стандартизації), науково-технічної інформації (в головних організаціях з науково-технічної інформації)	2,10

12.	Начальники відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати; проектно-кошторисного бюро (групи); диспетчерської (виробничо-диспетчерської) служби	2,10
13.	Начальники відділів: капітального будівництва (технічного переозброєння), матеріально-технічного постачання, збуту (маркетингу); завідувач відділу (бюро) оформлення проектних матеріалів	1,91
14.	Завідувачі (начальники) секторами (бюро, групами), які входять до складу відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати, стандартизації, науково-технічної інформації; начальник проектного кабінету	1,82
15.	Начальник відділу кадрів	1,82
16.	Начальники відділів: юридичного, соціального розвитку	1,73
17.	Завідувачі: технічного архіву, геокамери, розсадника, віварію	1,46
18.	Начальник господарського відділу	1,37
19.	Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, електронік, програміст; провідні: архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер)	1,82
20.	Інженери: конструктор, технолог, проектувальник, електронік, програміст; архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер)	1,64
	1 категорії	1,47
	2 категорії	1,37
	3 категорії	
21.	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор; консультант з економічних питань	1,64
22.	Інженери інших спеціальностей, економіст, соціолог, психолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, перекладач, юрисконсульт	
	1 категорії	1,55
	2 категорії	1,37
23.	Інженери усіх спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт, фахівець з питань цивільного захисту та інші фахівці; стажист-дослідник, старший лаборант, який має вищу освіту	1,23
24.	Головний науковий співробітник	2,46
25.	Провідний науковий співробітник	2,19
26.	Старший науковий співробітник	1,73

27.	Науковий співробітник	1,46
28.	Молодший науковий співробітник	1,28
29.	Техніки усіх спеціальностей	
	1 категорії	1,19
	2 категорії	1,09
30.	Техніки усіх спеціальностей, лаборант	1,00

Примітка:

1) Посадові оклади заступників, які не передбачені цією схемою, встановлюються на 5-15 відсотків менше посадового окладу відповідного керівника, крім першого керівника.

2) Посадові оклади начальників тематичних підрозділів і провідних фахівців, які призначені головними конструкторами (науковими керівниками) НДДКР, головними технологами виробу (вузла), збільшуються на 10 відсотків.

3) Посадові оклади начальників тематичних підрозділів, які призначені начальниками науково-технічних (науково-виробничих) комплексів, збільшуються на 10-20 відсотків.

4) Посадові оклади завідувачів, які не приведені в цій схемі, відповідають посадовим окладам начальників відповідних наукових підрозділів.

5) У разі відсутності у додатку окремих найменувань посад мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень визначаються підприємством самостійно.

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості до тарифної ставки робітника першого розряду третьої сітки

№	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти
1.	Гардеробник, кур'єр, кубівник, сторож, прибиральник службових приміщень, опалювач, швейцар	1,0
2.	Завідувач: канцелярії, центрального складу	1,63
3.	Завідувач машинописного бюро; старші: касир, інкасатор, інспектор; перекладач-дактилолог; стенографіст I категорії, коректор (коригування текстів)	1,50
4.	Касир, інкасатор, інспектор; завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії; стенографіст II категорії, друкарка I категорії, комплектувальник товарів	1,38
5.	Друкарка II категорії, секретар-стенографіст; диспетчер з відпуску готової продукції, експедитор транспортний, таксувальник, старший табельник, секретар навчальної частини (диспетчер), секретар незрячого фахівця, апаратник хімічного чищення спецодягу, водій самохідних механізмів, старший комірник	1,25
6.	Секретар-друкарка, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, калькулятор, експедитор, завідувач камери схову, нарядник, обліковець, табельник, копіювальник, статистик, робітник з обслуговування лазні, точильник, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник територій, носій, вагар, возій, двірник	1,13
7.	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	1,76
8.	Товарознавець: I категорії	1,63
	II категорії	1,54
	без категорії	1,50

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах у машинобудуванні, металообробці, електротехніці, радіоелектроніці, приладобудуванні, суднобудуванні, легкій та текстильній промисловості до тарифної ставки робітника першого розряду третьої сітки

№	Найменування професій, робіт	Мінімальні коефіцієнти
1.	<p>При навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і шлаку; при навантаженні (розвантаженні) руди, пека, вугілля, вугільного брикету, креозоту, подової та анодної маси, азбесту, негашеного вапна, мінеральної вати, цементу; при навантаженні (розвантаженні) в судна шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг:</p> <p>1)вантажники</p> <p>2)вантажники, механізатори (докери- механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують:</p> <ul style="list-style-type: none"> - найважливіші морські порти і прикордонні залізничні станції, які переробляють експортно-імпортні вантажі; - інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства і організації інших галузей 	<p align="center">2,16</p> <p align="center">2,61</p> <p align="center">2,37</p>
2.	<p>При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг; при навантаженні (розвантаженні) в судна інших вантажів:</p> <p>1)вантажники</p> <p>2)вантажники, механізатори (докери- механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують:</p> <ul style="list-style-type: none"> - найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі - інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, ПІДПРИЄМСТВА та організації інших галузей 	<p align="center">1,96</p> <p align="center">2,37</p> <p align="center">2,16</p>

3.	При навантаженні (розвантаженні) у залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньо складській переробці вантажів: 1)вантажники 2)вантажники, механізатори (докери- механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують: - найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі; - інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, ПІДПРИЄМСТВА та організації інших галузей	 1,78 2,16 1,96
----	---	--

Примітка:

Вантажники, механізатори - робітники комплексних бригад 4 класу кваліфікації, які виконують навантажувально-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і які суміщають професії вантажника і механізатора; оплата праці робітників комплексних бригад за час виконання ними робіт, пов'язаних з технічним обслуговуванням і профілактичним ремонтом навантажувально-розвантажувальних машин та устаткування, здійснюється із розрахунку коефіцієнта не нижче 2,37

П Е Р Е Л І К

доплат і надбавок і їх мінімальні розміри, які встановлюються працівникам підприємств машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості

Назва доплат і надбавок	Розміри доплат та надбавок
Доплати: 1. За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників
2. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які б могли виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (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 - від 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 робітників, що працюють на конвеєрах, поточних та автоматичних лініях	до 12 відсотків тарифної ставки
6. За роботу в нічний час (з 22.00 до 6.00)	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 (окладу, 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

<p>9. За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)</p>	<p>Чисельність робітників:</p> <p>від 5 до 10 чоловік</p> <p>понад 10 чоловік</p> <p>понад 25 чоловік</p> <p>ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чол. встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру</p>	<p>У відсотках від тарифної ставки найвищого розряду, присвоєного робітнику бригади</p> <p>15</p> <p>25</p> <p>35</p>
<p>10. За роботу з ненормованим робочим днем водіям автотранспортних засобів (ст.17 Закону України "Про оплату праці", Угода Мінтрансу України)</p>	<p>до 25 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час</p>	
<p>11. За знання і застосування іноземної мови</p>	<p>10 відсотків тарифної ставки (окладу)</p>	
<p>12. За науковий ступінь доктора наук кандидата наук</p>	<p>20 відсотків посадового окладу 15 відсотків посадового окладу</p>	
<p>13. За почесне або спортивне звання</p>	<p>20 відсотків посадового окладу (ставки)</p> <p>Примітка: Доплати проводяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем, почесним або спортивним званням</p>	

<p>Надбавки:</p> <p>14. За високу професійну майстерність</p>	<p>диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників:</p> <p>3 розряду - 12 відсотків 4 розряду - 16 відсотків 5 розряду - 20 відсотків 6 і більш високих розрядів - 24 відсотки</p>
<p>15. За високі досягнення у праці</p>	<p>до 50 відсотків посадового окладу (ставки)</p>
<p>16. За виконання особливо важливої роботи на певний термін (перелік робіт визначається колективним договором)</p>	<p>до 50 відсотків посадового окладу (ставки)</p>
<p>17. За класність водіям автотранспортних засобів</p>	<p>водіям II класу – 10 відсотків, водіям I класу - 25 відсотків, встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм</p>
<p>18. За роботу в умовах режимних обмежень</p>	<p>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 15.06.94р. № 414.</p> <p>Примітка: надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) за роботу в умовах режимних обмежень встановлюються понад інших доплат і надбавок, які встановлені на підприємстві</p>

ОРІЄНТОВНИЙ

перелік професій і посад працівників підприємств машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування, легкої та текстильної промисловості з ненормованим робочим днем

1. Керівники підприємств і організацій, які працюють не за контрактом, їх заступники і помічники
2. Головні інженери та їх заступники
3. Головні: технологи, металурги, конструктори, механіки, енергетики, будівельники кораблів, контролери, інші головні професіонали і фахівці та їх заступники
4. Начальники цехів, управлінь, служб та їх заступники
5. Начальники усіх відділів та їх заступники
6. Начальники секторів, бюро, груп усіх найменувань
7. Начальники: дільниці, зміни, випробувальної станції, виробництва, драги
8. Начальник центральної заводської лабораторії; начальник (завідувач) лабораторії; старші лаборанти
9. Провідні і старші інженери усіх спеціальностей; провідні конструктори, технологи, архітектори; провідні і старші економісти усіх спеціальностей, старші диспетчери, старші будівельники суден
10. Інженери усіх спеціальностей та категорій, інженери-конструктори, художники-конструктори (дизайнери), художники, архітектори, технологи, економісти усіх спеціальностей, фізики, хіміки, соціологи, агрономи, зоотехніки, геодезисти, топографи, картографи, диспетчери, будівельник суден
11. Старші майстри, майстри; майстри контрольні
12. Механіки, енергетики, електромеханіки
13. Техніки усіх спеціальностей та категорій, старші техніки
14. Головні бухгалтери та їх заступники, бухгалтери усіх категорій, бухгалтери
15. Старші: касири, табельники, інспектори, товарознавці; касири, табельники, інспектори, товарознавці
16. Завідувачі: технічного архіву, архіву, канцелярії, машинописного бюро, гуртожитку, господарства, центрального складу, складу, копіювально-розмножувального бюро
17. Коменданти; вихователі гуртожитку
18. Юрисконсульти усіх категорій
19. Директор комплексу (оздоровчого, спортивного, туристського), директор (завідувач) позашкільного закладу, їх заступники
20. Експедитори
21. Друкарки усіх категорій, секретарі-стенографісти
22. Капітани та їх помічники
23. Водії автотранспортних засобів
24. Наукові працівники (головний, провідний, старший, молодший науковий співробітник)

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників автомобільного транспорту до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати

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, реф- рижератори, контейнеровози, пожежні, техдопомоги, снігоочишувальні, поливо-мийні, підмітальнозбиральні, автокрани, автовантажувачі
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

Особливості гарантій в оплаті праці для працівників деревообробної та паперової промисловості

1. Пункти 5.1.2.-5.1.6 УГОДИ на підприємства целюлозно – паперової та деревообробної промисловості не розповсюджується.

1.1. Мінімальна тарифна ставка для робітників першого розряду четвертої сітки встановлюється згідно з Додатком № 10 до УГОДИ.

Зберігати співвідношення між мінімальною зарплатою, визначеною в законодавчому порядку, та мінімальною тарифною ставкою першого розряду четвертої сітки не менш як **1 до 1,1**.

1.2. Мінімальний посадовий оклад техніка без категорії встановлюється на рівні місячної тарифної ставки робітника третього розряду четвертої сітки.

1.3. Коефіцієнти міжпосадових співвідношень окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств целюлозно – паперової та деревообробної промисловості встановлюються від посадового окладу техніка згідно з Додатком № 11 до УГОДИ.

1.4. Коефіцієнти міжпосадових співвідношень окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій целюлозно – паперової та деревообробної промисловості встановлюються від посадового окладу техніка згідно з Додатком № 12 до УГОДИ.

1.5. Коефіцієнти співвідношень місячних окладів працівників за загальними (наскрізними) професіями у целюлозно – паперовій та деревообробній промисловості встановлюються до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки згідно з Додатком № 13 до УГОДИ.

1.6. Коефіцієнти співвідношень місячних окладів робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах у целюлозно – паперовій та деревообробній промисловості встановлюються до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки згідно з Додатком № 14 до УГОДИ.

2. Підприємства, розташовані на території населених пунктів, яким надано статус гірських, застосовують тарифні ставки і посадові оклади працівників, визначені галузевою угодою, з підвищенням на 25 відсотків.

Підприємство може передбачити у колективному договорі дію цієї норми на працівників апарату управління підприємства, розташованого на території населеного пункту, який не має статусу гірського, але характер їхньої роботи безпосередньо пов'язаний із виконанням лісозаготівельних та інших робіт у лісі, або населених пунктах, що мають статус гірських.

Розмір надбавок при цьому встановлюється пропорційно відпрацьованому часу на таких об'єктах, а перелік професій визначається у колективному договорі.

3. Для працівників целюлозно – паперової та деревообробній промисловості час знаходження у дорозі до місця і назад для виконання лісозаготівельних та інших робіт у лісі (якщо тривалість його становить більше однієї години) оплачується працівникам у розмірі 100 відсотків тарифної ставки робітника третього розряду.

Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників першого розряду четвертої сітки з нормальними умовами праці за видами виробництв (робіт, професій робітників) підприємств деревообробної та паперової промисловості до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати

№ сітки	Види виробництв та робіт, професії робітників	Коефіцієнти до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати
1.	Робітники, зайняті на лісозаготівлях	1,47
2	Робітники основного виробництва, зайняті у целюлозно – паперовій та деревообробній промисловості	1,14
3	Слюсарі-інструментальники і верстатники широкого профілю, які зайняті на універсальному устаткуванні інструментальних та інших цехів підготовки виробництва при виготовленні особливо точних, відповідальних і складних пресформ, штампів, приладдя, інструменту, приладів та устаткування; верстатники на унікальному устаткуванні, які зайняті виготовленням особливо складної продукції; слюсарі-ремонтники, електромонтери та налагоджувальники, які зайняті ремонтом, налагодженням та обслуговуванням особливо складного універсального устаткування; інші висококваліфіковані робітники, які виконують особливо складні і унікальні роботи.	1,37
4.	Робітники, зайняті на інших роботах, безпосередньо не зв'язаних з основним характером діяльності підприємства.	1,1

Міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок робітникам:

1-1.0; 2-1.1; 3-1.22; 4-1.36; 5-1.56; 6-1.82

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств деревообробної та паперової промисловості до посадового окладу техніка

№	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техніка
1.	Генеральний директор (голова, президент, інший керівник) об'єднання підприємств (асоціації, корпорації, концерну і т. ін.), директор (начальник, інший керівник)	за контрактом
2.	Головний інженер	2,30
3.	Заступник директора, головний бухгалтер	2,25
4.	Головні: механік, енергетик	2,00
5.	Головні: конструктор, технолог, економіст, метролог	2,10
6.	Начальники відділів: виробничого, технічного, комплектації устаткування	2,10
7.	Начальники відділів: механізації та автоматизації виробничих процесів, охорони навколишнього середовища	2,00
8.	Начальники відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати, фінансового, капітального будівництва (технічного переозброєння), охорони праці	1,90
9.	Начальники лабораторії: центральної заводської, виробничої, наукової організації праці та управління виробництвом	1,90
10.	Начальники відділів: матеріально-технічного постачання, збуту (маркетингу)	1,90
11.	Начальники відділів: юридичного, режимно-секретного	1,80
12.	Начальник відділу підготовки кадрів	2,10
13.	Начальник відділу кадрів	1,90
14.	Начальник господарського відділу	1,30
15.	Начальник відділу підсобного сільського господарства	1,90
16.	Провідні інженери: конструктор, технолог, з організації та нормування праці	2,00
17.	Інженери: конструктор, технолог	
	1 категорії	1,80
	2 категорії	1,60
	3 категорії	1,50
18.	Інженер з організації та нормування праці	
	1 категорії	1,80
	2 категорії	1,60
19.	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор	1,80

20.	Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, психолог, соціолог, фізіолог 1 категорії 2 категорії	1,70 1,50
21.	Інженери усіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, психолог, соціолог, фізіолог, художник, фахівець з питань цивільного захисту	1,30
22.	Провідний художник	1,90
23.	Художники 1 категорії 2 категорії 3 категорії	1,80 1,60 1,50
24.	Техніки усіх спеціальностей: 1 категорії 2 категорії	1,20 1,10
25.	Техніки усіх спеціальностей, лаборант	1,0
26.	Начальники основних виробничих цехів, лісової біржі: 1 групи 2 групи 3 групи	2,20 2,10 2,00
27.	Начальники інших цехів: 1 групи 2 групи 3 групи	1,90 1,80 1,60
28.	Механік, енергетик цеху: 1 групи 2 групи 3 групи	1,80 1,60 1,50
29.	Старші: майстер, майстер контрольний дільниці, цеху 1 групи 2 групи	1,80 1,60
30.	Майстер, майстер контрольний дільниці, цеху 1 групи 2 групи 3 групи	1,60 1,50 1,30

Примітка:

- 1) Посадові оклади заступникам, які не передбачені цією схемою, встановлюються на 5-15 відсотків менше посадового окладу відповідного керівника (начальника), крім першого керівника
- 2) Посадові оклади головним бухгалтерам встановлюються на рівні посадових окладів заступників керівника
- 3) У разі відсутності у додатку окремих найменувань посад мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень визначаються підприємством самостійно

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій деревообробної та паперової промисловості до посадового окладу техніка

№	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техніка
1	Директор (начальник)	за контрактом
2	Заступник директора (начальника) з наукової роботи, головний інженер	2,91
3	Заступник директора (начальника)	2,77
4	Головний інженер (конструктор, технолог, архітектор) проекту	2,46
5	Помічник директора (начальника)	2,43
6	Начальники (завідувачі) відділів: науково-дослідного, конструкторського, проектного, (проектно-конструкторського), технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій)	2,46
7	Начальники (завідувачі) відділів: (лабораторій): патентної та винахідницької роботи, стандартизації (в головних і базових організаціях), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях з науково-технічної інформації)	2,46
8	Головні: архітектор, металург, механік, енергетик, економіст, метролог та інші головні спеціалісти в основних відділах (відділеннях, лабораторіях)	2,37
9	Головний бухгалтер	2,19
10	Начальники відділів: охорони праці, стандартизації, науково-технічної інформації; начальник проектного кабінету	2,19
11	Завідувачі (начальники) секторів (бюро, групами, лабораторіями), які входять до складу науково-дослідного, конструкторського, проектного (проектно-конструкторського), технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій), патентної та винахідницької роботи, стандартизації (в головних і базових організаціях по стандартизації), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях з науково-технічної інформації)	2,10
12	Начальники відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати; проектно-кошторисного бюро (групи); диспетчерської (виробничо-диспетчерської) служби	2,10
13	Начальники відділів: капітального будівництва (технічного переозброєння), матеріально-технічного постачання, збуту (маркетингу); завідувач відділу (бюро) оформлення проектних матеріалів	1,91
14	Завідувачі (начальники) секторів (бюро, групами), які входять до	

	складу відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати, стандартизації, науково-технічної інформації; начальник проектного кабінету	1,82
15	Начальник відділу кадрів	1,82
16	Начальники відділів: юридичного, соціального розвитку	1,73
17	Завідувачі: технічного архіву, геокамери, розсадника, віварію	1,46
18	Начальник господарського відділу	1,37
19	Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, електронік, програміст; провідні: архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер)	1,82
20	Інженери: конструктор, технолог, проектувальник, електронік, програміст; архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер)	
	1 категорії	1,64
	2 категорії	1,47
	3 категорії	1,37
21	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор; консультант з економічних питань	1,64
22	Інженери інших спеціальностей, економіст, соціолог, психолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, перекладач, юрисконсульт	
	1 категорії	1,55
	2 категорії	1,37
23	Інженери усіх спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт, фахівець з питань цивільного захисту та інші фахівці; стажист-дослідник, старший лаборант, який має вищу освіту	1,23
24	Головний науковий співробітник	2,46
25	Провідний науковий співробітник	2,19
26	Старший науковий співробітник	1,73
27	Науковий співробітник	1,46
28	Молодший науковий співробітник	1,28
29	Техніки усіх спеціальностей	
	1 категорії	1,19
	2 категорії	1,09
30	Техніки усіх спеціальностей, лаборант	1,00

Примітка:

- 1) Посадові оклади заступників, які не передбачені цією схемою, встановлюються на 5-15 відсотків менше посадового окладу відповідного керівника, крім першого керівника
- 2) Посадові оклади начальників тематичних підрозділів і провідних фахівців, які призначені головними технологами виробу (вузла), збільшуються на 10 відсотків
- 3) Посадові оклади начальників тематичних підрозділів, які призначені начальниками науково-технічних (науково-виробничих) комплексів, збільшуються на 10-20 відсотків
- 4) Посадові оклади завідувачів, які не приведені в цій схемі, відповідають посадовим окладам начальників відповідних наукових підрозділів

5) У разі відсутності у додатку окремих найменувань посад мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень визначаються підприємством самостійно

Додаток № 13
до УГОДИ на 2016-2020 роки

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій деревообробної та паперової промисловості до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки

№	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти
1	Гардеробник, кур'єр, кубівник, сторож, прибиральник службових приміщень, опалювач, швейцар	1,0
2	Завідувач: канцелярії, центрального складу	1,63
3	Завідувач машинописного бюро; старші: касир, інкасатор, інспектор; перекладач-дактилолог; стенографістка I категорії, коректор (коригування текстів)	1,50
4	Касир, інкасатор, інспектор; завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії; стенографістка II категорії, друкарка I категорії, комплектувальник товарів	1,38
5	Друкарка II категорії, секретар-стенографістка; диспетчер з відпуску готової продукції, експедитор транспортний, таксувальник, старший табельник, секретар навчальної частини (диспетчер), секретар незрячого фахівця, апаратник хімічного чищення спецодягу, водій самохідних механізмів, старший комірник	1,25
6	Секретар-друкарка, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, калькулятор, експедитор, завідувач камери схову, нарядник, обліковець, табельник, копіювальник, статистик, робітник з обслуговування лазні, точильник, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник територій, носій, вагар, возій, двірник	1,13
7	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	1,76
8	Товарознавець: I категорії II категорії без категорії	1,63 1,54 1,50

Додаток № 14

до УГОДИ на 2016-2020 роки

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів) робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах деревообробної та паперової промисловості, до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки

№	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти
1	<p>При навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і шлаку; при навантаженні (розвантаженні) руди, пека, вугілля, вугільного брикету, креозоту, подової та анодної маси, азбесту, негашеного вапна, мінеральної вати, цементу; при навантаженні (розвантаженні) в судна шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг:</p> <p>1)вантажники</p> <p>2)вантажники, механізатори (докери- механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують:</p> <p>- найважливіші морські порти і прикордонні залізничні станції, які переробляють експортно-імпортні вантажі;</p> <p>- інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, ПІДПРИЄМСТВА і організації інших галузей</p>	<p align="center">2,16</p> <p align="center">2,61</p> <p align="center">2,37</p>
2	<p>При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг; при навантаженні (розвантаженні) в судна інших вантажів:</p> <p>1)вантажники</p> <p>2)вантажники, механізатори (докери- механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують:</p> <p>- найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі</p> <p>- інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, ПІДПРИЄМСТВА та організації інших галузей</p>	<p align="center">1,96</p> <p align="center">2,37</p> <p align="center">2,16</p>
3	<p>При навантаженні (розвантаженні) у залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньо складській переробці вантажів:</p> <p>1)вантажники</p> <p>2)вантажники, механізатори (докери- механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують:</p> <p>- найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі;</p> <p>- інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, ПІДПРИЄМСТВА та організації інших галузей</p>	<p align="center">1,78</p> <p align="center">2,16</p> <p align="center">1,96</p>

Примітка:

Вантажники, механізатори - робітники комплексних бригад 4 класу кваліфікації, які виконують навантажувально-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і які суміщають професії вантажника і механізатора; оплата праці робітників комплексних бригад за час виконання ними робіт, пов'язаних з технічним обслуговуванням і профілактичним ремонтом навантажувально-розвантажувальних машин та устаткування здійснюється із розрахунку коефіцієнта не нижче 2,37.