

ГАЛУЗЕВА УГОДА

**між Президією Національної академії аграрних наук України і
Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України
на 2020 – 2022 роки**

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі – Угода) укладена на 2020 – 2022 роки між Президією Національної академії аграрних наук України (далі – НААН) та Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України (далі – Профспілка), які надалі іменуються Сторонами, відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» та Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально – економічної політики і трудових відносин в Україні.

1.2. Сторони визнають повноваження одна одної для укладення цієї Угоди та реалізації її норм і положень на підприємствах, в установах та організаціях (далі – Підприємства), що перебувають у сфері дії Сторін.

1.3. Сторони будуватимуть свої відносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності і спрямовуватимуть спільні зусилля на узгодження інтересів працівників і роботодавців, підвищення рівня зайнятості та стале зростання заробітної плати працівників, виконання соціальних програм, досягнення стабільності та злагоди у трудових колективах підприємств, що входять до відання НААН.

1.4. Положення і норми Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду. Ця Угода є основою для розроблення та укладання колективних договорів підприємств.

1.5. Зміни і доповнення до цієї Угоди вносяться у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної угоди або за ініціативи однієї із Сторін після проведення переговорів та досягнення домовленостей і підписуються Сторонами не пізніше як через 5 днів після завершення переговорів.

Пропозиції кожної із Сторін щодо внесення змін і доповнень до Угоди повинні розглядатися Сторонами на переговорах протягом 10 днів з дня отримання їх іншою Стороною.

Зміни і доповнення набирають чинності з дня їх підписання або у визначені в них терміни.

1.6. Угода набирає чинності з 1 січня 2020 року і діє до її перегляду або укладення нової Угоди.

1.7. Угода не втрачає чинності в разі зміни складу, структури, найменування будь-якого органу, що представляє одну зі сторін, від імені яких цю Угоду укладено та підписано.

1.8. Угода не обмежує прав підприємств встановлювати у колективних договорах відповідно до повноважень сторін цих договорів вищі та додаткові,

порівняно із передбаченими законодавством, генеральною угодою і дією Угодою, гарантії, соціально - трудові пільги та інші норми.

1.9. Президія НААН у триденний термін з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї подає їх на повідомну реєстрацію до Міністерства соціальної політики України. Після реєстрації Академія не пізніше як за 7 днів надсилає копії Угоди або зміни і доповнення до неї відповідним підприємствам і організаціям, а Профспілка - відповідним виборним органам організацій Профспілки.

1.10. До прийняття відповідних актів законодавства України суб'єктами, що перебувають у сфері дії Сторін і підписали цю Угоду, застосовуються акти законодавства СРСР, які не врегульовані законодавством України, за умови, якщо вони не суперечать Конституції і законам України, як це передбачено вимогами постанови Верховної Ради України від 12.09.91 № 1545-XII «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР».

1.11. Норми цієї Угоди, що передбачають витрати за рахунок прибутку підприємств, встановлюються у колективних договорах з урахуванням фінансових можливостей підприємств.

1.12. Жодна із Сторін, що уклали Угоду, не може протягом строку її дії в односторонньому порядку приймати рішення, які встановлюють, змінюють або припиняють дію норм і положень цієї Угоди.

Розділ II

СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА

Президія НААН спільно з роботодавцями зобов'язується:

2.1. Вживати заходи щодо забезпечення сталого розвитку аграрної науки та її експериментальної бази, підвищення ефективності та прибутковості виробництва, конкурентоспроможності продукції, забезпечення належного рівня трудових доходів працівників.

2.2. Під час погодження фінансових планів на наступний рік враховувати ріст реальної заробітної плати, доведеної Урядом, виконання умов цієї Угоди і колективних договорів, виходячи з фінансових ресурсів та за умови збалансованих виробничих, фінансово - економічних показників підприємства.

2.3. Сприяти стабілізації й розвитку науково - дослідних установ, які займаються науковою діяльністю для потреб агропромислового виробництва.

2.4. Спрямовувати зусилля на подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних засобів з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств та створення сучасних робочих місць.

2.5. Здійснювати захист інтересів вітчизняних товаровиробників на внутрішньому ринку від демпінгового, субсидованого та зростаючого імпорту і забезпечення доступу агропромислової продукції на зовнішній ринок у разі проведення антидемпінгових, компенсаційних та спеціальних захисних розслідувань з боку іноземних країн.

2.6. Розробити та запровадити оперативний моніторинг за ринковою часткою імпортованих товарів на українських товарних ринках для подальшої реалізації заходів, спрямованих на підтримку вітчизняного виробника, зниження імпортозалежності.

2.7. Надавати консультації підприємствам під час розробки стратегічних та програмних документів щодо співробітництва їх з міжнародними фінансовими організаціями, Світовим банком, Світовою організацією торгівлі.

Здійснювати за підтримки держави заходи щодо відновлення виробництва та запобігання можливого банкрутству державних підприємств.

Роботодавці зобов'язуються:

2.8. Застосовувати на підприємствах регулювання виробничо-трудових та соціально-економічних питань шляхом укладання колективних договорів з профспілковими комітетами первинних профспілкових організацій.

2.9. Залучати представників профспілкових організацій у порядку, визначеному законодавством, колективними договорами і статутами підприємств до:

- розроблення фінансових планів стосовно соціально-економічного розвитку державних підприємств;

- удосконалення системи оплати праці;

- розроблення та внесення змін до статутів підприємств щодо повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав;

- розроблення внутрішніх документів підприємств, внесення змін та доповнень

- до них (правил внутрішнього трудового розпорядку, програми розвитку персоналу та інше);

- проведення консультацій з основних напрямів державної цінової політики з НААН;

- підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку державних підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.

2.10. При формуванні річних виробничих і фінансових планів враховувати потреби щодо забезпечення продуктивної зайнятості, що дає змогу забезпечити ефективне виробництво та забезпечити гарантії працівників на рівні не менше

становлених законодавством гарантій, виконання умов цієї Угоди і колективних договорів.

Профспілка зобов'язується:

2.11. Сприяти НААН в реалізації виробничих і фінансових планів, заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи підприємств, стабілізації і розвитку виробництва, укріплення трудової дисципліни працівників.

2.12. Проводити аналіз соціально-економічної діяльності підприємств при розгляді стану виконання цієї Угоди та колективних договорів.

2.13. Проводити роботу, спрямовану на формування свідомості працівників щодо дбайливого використання виробничих ресурсів і матеріальних цінностей підприємства.

2.14. Сприяти участі Профспілкових комітетів та працівників в управлінні підприємствами, їх соціальною сферою, в розподілі частини чистого прибутку, який залишається у розпорядженні підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.

2.15. Інформувати роботодавців про заходи, які проводитимуться Профспілкою і стосуються інтересів роботодавців.

2.16. Проводити роз'яснювальну роботу в колективах щодо діяльності соціальних партнерів, спрямовану на удосконалення виробництва, економічного та соціального стану підприємств і галузі в цілому та балансування інтересів роботодавців і працівників.

Розділ III

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Сторони домовилися:

3.1. Співпрацювати з органами державної служби зайнятості з метою: консультування, навчання вивільнюваних працівників з питань законодавства про зайнятість, можливостей самореалізації на ринку праці, основам підприємницької діяльності;

- працевлаштування працівників, які вивільняються з ініціативи роботодавця.

3.2. Запровадити довгострокове прогнозування потреби в робочій силі у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі відповідно до концепції розвитку сільських територій та формувати державне замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці в аграрному секторі відповідного регіону, підприємства.

3.3. Сприяти у реалізації заходів, спрямованих на:

- ліквідацію нелегальної та тіньової зайнятості працівників, виявлення та ліквідацію тіньових схем у трудових відносинах в аграрному виробництві;
- розширення сфери застосування праці у сільській місцевості, в тому числі з врахунок розвитку фермерства, сімейного бізнесу, зеленого туризму, ремісничих промислів, економічного стимулювання роботодавців, що створюють робочі місця у сільській місцевості;
- забезпечення реалізації прав і задоволення потреб осіб з інвалідністю нарівні з іншими громадянами, поліпшення умов їх життєдіяльності згідно з Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю;
- запровадження дуальної форми підготовки спеціалістів у співпраці з навчальними закладами;
- удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві;
- підвищення престижності робітничих професій на селі.

3.4. Відновлювати систему наставництва, стажування, підвищення та підтвердження кваліфікації безпосередньо на виробництві.

3.5. Проводити професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників при їх неповній зайнятості, а також тих, що перебувають під загрозою звільнення.

3.6. Створити умови для :

- забезпечення підвищення кваліфікації працівників не рідше ніж один раз у п'ять років. Обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на такі цілі визначати у колективних договорах.

Роботодавці зобов'язуються:

3.7. Вживати передбачених законодавством заходів щодо забезпечення відповідних умов для зайнятості працівників.

3.8. У випадку планування звільнень працівників з ініціативи роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства забезпечити проведення звільнень за умови завчасного, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, письмового повідомлення профспілкових комітетів підприємств про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про термін проведення звільнень, а також забезпечити проведення консультацій з профспілковими комітетами підприємств про заходи щодо запобігання звільнень чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

3.9. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням (10 і більше відсотків від загальної чисельності) вживати заходи для їх запобігання з урахуванням пропозицій виборного органу первинної організації Профспілки, зокрема з питань розгляду можливостей щодо:

- скорочення адміністративно - управлінських витрат;
- першочергових скорочень вакансій та сумісників;
- скасування робіт в надурочний час, у вихідні та святкові дні;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і строкових договорів, на період, коли плануються звільнення;
- скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;
- залучення працівників інших підприємств на умовах цивільно-правових договорів тільки після попереднього інформування профспілкових комітетів;
- запровадження режиму неповного робочого часу, але не менше половини від норми робочого часу, на термін, що не перевищує шести місяців;
- протягом строку попередження працівника (за 2 місяці до звільнення) надавати за його бажанням вільний від роботи час для самостійного зацелаштування із збереженням заробітної плати не менше як один робочий день на тиждень;
- звільнення працівника лише за відсутності можливостей переведення його згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації, або яку він згодний виконувати;
- використання більш привабливих термінів у разі скорочення чисельності працівників для сприяння природному відтоку кадрів, якому сприятиме виплата матеріальної допомоги у зв'язку з звільненням за угодою сторін, виходом на пенсію.

3.10. Вживати заходи щодо ефективного використання робочої сили, скорочення непродуктивних витрат робочого часу.

профспілка зобов'язується:

3.11. Вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів щодо звільнення працівників, які є членами цих первинних профспілкових організацій.

3.12. У разі скорочення чисельності чи штату, застосування режиму неповного робочого часу й інше не давати згоди на збільшення обсягів надурочних робіт, збільшення тривалості робочих змін та інше.

3.13. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та захисту у разі вивільнення.

3.14. Здійснювати громадський контроль за виконанням роботодавцями законодавчих і нормативних актів з питань зайнятості працівників.

3.15. Надавати членам Профспілки безкоштовну правову допомогу, консультації з питань зайнятості, в разі необхідності представляти їх права в судових органах та інших органах державної влади.

3.16. Проводити навчання профспілкового активу з питань зайнятості.

Розділ IV

ЗАПОБІГАННЯ НЕГАТИВНИМ НАСЛІДКАМ БАНКРУТСТВА, РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ, РЕОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЛІКВІДАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Президія НААН зобов'язується:

4.1. У порядку, визначеному законодавством доводити до Профспілки інформацію щодо проведення на підприємствах запланованих реструктуризації, організації, передачі цілісних майнових комплексів в оренду, з державної у комунальну власність, порушення справи про банкрутство, часткової зупинки роботи чи ліквідації підприємств.

Забезпечувати гласність та прозорість при здійсненні цих заходів.

4.2. На період реорганізації, зміни форми власності державних підприємств здійснювати заходи згідно з чинним законодавством щодо збереження робочих місць та інших соціально-правових гарантій, передбачених цією Угодою та відповідними колективними договорами для працівників, які підлягають приєднанню з державних підприємств та працевлаштуванню на новостворених об'єктах господарювання.

4.3. Не допускати змін форм власності, відчуження, репрофілювання, ліквідації та передачі об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що перебувають на балансі підприємств, без погодження з виборним органом Профспілки.

Роботодавці зобов'язуються:

4.4. Забезпечувати у разі прийняття відповідних рішень участь представників профспілкової організації у роботі комісій з реорганізації.

4.5. Враховувати пропозиції виборного органу первинної організації Профспілки щодо передачі з державної у комунальну власність приєднаного за підприємством житлового фонду, об'єктів соціальної інфраструктури.

4.6. Вживати заходів у межах повноважень щодо застосування механізмів відновлення платоспроможності підприємств державного сектору економіки, в яких виникли тимчасові труднощі із здійсненням господарської діяльності відповідно до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника шляхом визнання його банкрутом».

4.7. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються зв'язку з реорганізацією підприємства, зокрема щодо: порядку звільнення, плати вихідної допомоги, працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам, передбачених чинним законодавством, цією Угодою і колективним договором.

4.8. Забезпечити у випадку ліквідації підприємства (за умови прийняття рішення органом управління) в першочерговому порядку:

- виплату усіх коштів, що належать працівнику та задоволення вимог відповідно до зобов'язань підприємства перед працівниками, що виникли внаслідок заподіяння шкоди життю та здоров'ю громадян, згідно з чинним законодавством і колективним договором.

Профспілка зобов'язується:

4.9. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з підприємством, а також у разі зміни організації праці, форми власності, банкрутства.

4.10. Брати участь у роботі комісій з реструктуризації, передачі об'єктів з державної у комунальну власність.

4.11. Представляти інтереси працівників підприємства в комітеті кредиторів у випадку проведення процедур банкрутства з правом дорадчого голосу.

4.12. У разі порушення справ про банкрутство підприємств надавати правову допомогу працівникам, перед якими підприємство має борги.

Якщо підприємство-боржник має борги з профспілкових внесків, - забезпечити подання до суду заяв Профспілкового комітету.

Розділ V
ОПЛАТА І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ
Нормування праці

Сторони домовилися:

5.1. Норми праці – норми виробітку, часу, обслуговування повинні в обов'язковому порядку встановлюватися для всіх робітників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва.

Роботодавці зобов'язуються:

5.2. Забезпечити запровадження обґрунтованих норм і нормативів праці відповідно до досягнутих рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

5.3. Проводити перегляд та заміну норм праці по мірі атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технологій та організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці, а також у разі зміни умов, що призвели до зниження продуктивності праці.

5.4. Запровадження нових, перегляд і зміну встановлених норм праці здійснювати за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації та завчасним, не пізніше як за два місяці повідомленням працівників.

5.5. Завчасно роз'яснювати працівникам причини та умови запровадження нових чи зміни діючих норм праці.

5.6. Проводити консультації з виборним органом первинної профспілкової організації щодо об'єктивності і необхідності запровадження нових і заміну діючих норм і нормативів праці.

Профспілка зобов'язується:

5.7. Сприяти запровадженню об'єктивних, обґрунтованих норм праці, встановлених, виходячи з нормальних умов праці та техніко-технологічних характеристик, організаційно-технічних умов.

5.8. Представляти і захищати права працівників, порушених унаслідок встановлення норм праці, які потребують необґрунтованого підвищення продуктивності праці, що перевищує нормальну.

Оплата праці

Сторони домовилися:

5.9. Встановити мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) працівника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму робочого часу у нормальних умовах праці на госпрозрахункових підприємствах.

приємствах і установах НААН, у розмірі, не меншому **ніж 90 відсотків тарифної ставки** (посадового окладу) робітника (працівника) 1 розряду.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та турочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових та ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, нижча законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, доводиться до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з платою заробітної плати.

5.10. Установити мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду за повністю виконану місячну (годинну) норму робочого часу з умовними умовами праці, як базовий для формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) у розмірі **не нижче 230 відсотків від прожиткового мінімуму** для працездатних осіб, визначеному законодавством України.

Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок окремих робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника 1-го розряду та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень згідно з Додатком № 2.

Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, в колективних договорах визначаються підвищені тарифні ставки (місячні оклади) за міжрозрядними коефіцієнтами до тарифної ставки робітника першого розряду відповідного виду роботи чи професії.

5.11. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок і окладів робітників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника 1-го розряду згідно з Додатком № 2.

5.12. Установити мінімальний посадовий оклад техніків всіх спеціальностей (за категорією) на рівні тарифної ставки робітника третього розряду основного виробництва відповідної галузі в розрахунку на місяць.

5.13. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних фахівців підприємств сільського господарства до посадового окладу техніків спеціальностей (без категорії) згідно з Додатком № 3.

5.14. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних фахівців підприємств сільського господарства до посадового окладу техніків спеціальностей (без категорії) згідно з Додатком № 3.

ужбовців інших підприємств до посадового окладу техніка всіх спеціальностей (без категорії) згідно з Додатком № 4.

5.15. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень річних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних ужбовців госпрозрахункових науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних, вишукувальних та інших наукових організацій до посадового окладу техніка всіх спеціальностей (без категорії) згідно з Додатком 5.

5.16. Вживати заходи щодо забезпечення вищих, ніж прогнозний індекс ринкових цін на відповідний рік, темпів зростання середньої заробітної плати підприємствах, організаціях не бюджетної сфери усіх форм власності, де її розмір є меншим ніж 1,5 мінімальні заробітні плати.

5.17. Визначати в колективних договорах, з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством, темпи зростання середньої заробітної плати на підприємствах, організаціях не бюджетної сфери усіх форм власності, її розмір перевищує 3 (три) мінімальні заробітні плати.

5.18. Встановлювати у колективних договорах підприємств:

5.18.1. Форми і системи оплати праці, умови запровадження та розміри премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних плат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, колективною та галузевою угодами.

5.18.2. Перелік, умови запровадження та розміри доплат і надбавок до базових ставок і посадових окладів працівників підприємств згідно з Додатком № 6 до Угоди.

5.18.3. Перевищення щорічними темпами зростання середньої заробітної плати прогнозних показників зростання реальної заробітної плати на підприємствах, де середня заробітна плата є нижчою ніж три законодавчо встановлених прожиткових мінімумів для працездатних осіб.

5.18.4. Норми стосовно темпів зростання середньої заробітної плати.

5.18.5. Норми стосовно мінімальних рівнів в оплаті праці.

5.18.6. Заходи, спрямовані на збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг;

5.18.7. Умов оплати праці висококваліфікованих працівників основних професій.

5.19. Фонд оплати праці в установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, формується в межах передбачених бюджетних асигнувань та власних надходжень (спеціального фонду) відповідно до вимог Бюджетного кодексу України.

5.20. В установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, розміри базової заробітної плати, а також доплати, надбавки та інші виплати, що здійснюються за рахунок бюджетних асигнувань, встановлюються відповідними актами Кабінету Міністрів України.

5.21. При застосуванні режиму неповного робочого часу за ініціативи ботодавця оплата праці здійснюється на умовах, встановлених в лективному договорі.

Роботодавець повинен забезпечити сплату до єдиного внеску на альнообов'язкове державне соціальне страхування у сумі не меншій, ніж імальний страховий внесок.

5.22. При застосуванні неповного робочого часу за ініціативи працівника за дою між працівником і роботодавцем оплата праці проводиться порційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не обмежує будь-яких іально-трудових прав і пільг, встановлених в колективному договорі.

5.23. При застосуванні скороченого робочого часу для пільгових категорій ацівників розмір основної заробітної плати визначається на умовах лективного договору, але має бути не меншим від встановленого для повідної категорії працівника при нормальній тривалості робочого часу.

5.24. Час простою оплачувати:

- з вини роботодавця – у розмірі, не меншому за дві третини середньої обітної плати працівника і розрахованої пропорційно до тривалості простою;
- з причин, незалежних від роботодавця і працівника – у розмірі не меншому дві третини тарифної ставки (окладу), посадового окладу, розрахованих порційно до тривалості простою.

Час простою з вини працівника не оплачується.

5.25. Робота в надурочний час оплачується:

- всі години, відпрацьовані понад встановлену норму робочого часу на сдень, оплачуються в подвійному розмірі тарифної ставки, окладу іцівника;
- якщо надурочні роботи складають понад 120 годин на рік, оплата за працювані понад цю норму години проводиться у потрібному розмірі не ніше 15 січня наступного року;
- при відрядній формі оплати праці обсяг виконаної в надурочний час оти оплачується за подвійними відрядними розцінками.

5.26. Робота у вихідний день, день державного або релігійного свята чи Б, який є для працівника вихідним, оплачується працівникам у подвійному мірі:

- при відрядній формі оплати праці – за подвійними відрядними розцінками;
- при почасовій оплаті праці – у подвійному розмірі встановленої тарифної зки (окладу).

У разі, якщо робота в святкові і неробочі дні проводиться понад норму очого часу (у разі відмови працівника від іншого дня відпочинку), оплата існюється як за надурочну роботу.

5.27. При поділі робочого дня на частини тарифна ставка (оклад) сплачується не менше як на 20 відсотків.

5.28. У разі виконання працівниками робіт різної кваліфікації оплата здійснюється за тарифною ставкою, посадовим окладом вищої кваліфікації.

Таким же чином оплачується виконана працівником робота, що належать до них спеціальностей.

Робота працюючих за відрядною формою оплачується за розцінками, визначеними, виходячи з тарифної ставки, що відповідає спеціальності і ряду працівника, та норм виробітку (часу), встановленими для виконуваних робіт;

5.29. Оплата праці у разі невиконання норм праці, трудових обов'язків здійснюється у розмірі:

- не нижчому за середню заробітну плату, розраховану пропорційно до працюваного часу (виконаної роботи), якщо невиконання сталося з вини роботодавця;

- не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу) посадового окладу, що невиконання сталося з причин, незалежних від роботодавця і від працівника.

У разі невиконання норм праці, невиконання трудових обов'язків з вини працівника оплата здійснюється відповідно до відпрацьованого часу або обсягу фактично виконаної роботи.

5.30. Мінімальні гарантії оплати праці, встановлені цією Угодою, є обов'язковими для дотримання при визначенні в установленому порядку розмірів заробітної плати всіх категорій працівників, які перебувають у сфері дії Угоди, які підписали Угоду.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від визначених цією Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватись лише тимчасово на період подолання тимчасових труднощів підприємства терміном не більше як шість місяців.

5.31. Заробітна плата на всіх підприємствах виплачується у грошовій формі. Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, векселів або будь-якій іншій формі.

Як виняток, за бажанням працівників, колективним договором може передбачатися часткова виплата заробітної плати натурою, але не більш як 30 відсотків нарахованої у грошовій формі, за цінами, що не перевищують ринкової вартості продукції.

Порядок формування фонду натуроплати, співвідношення між грошовою і натуральною формами виплати, перелік видів продукції, якою буде здійснюватися виплата (крім заборонених чинним законодавством), ціни для

числення натурпродукції, терміни виплати натуроплати встановлюються колективному договору.

5.32. На підприємствах може здійснюватися продаж продукції, товарів чи надання послуг в рахунок заробітної плати, виключно за бажанням працівника, без примусу за справедливими і розумними цінами, встановленими не з метою одержання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах, встановлених у колективному договорі.

5.33. Не допускати дискримінації у сфері оплати праці за ознакою фактичного чи приписуваного статусу ВІЛ-інфікованої особи.

Зобов'язання НААН зобов'язуються:

5.34. Забезпечити, починаючи з 2020 року щорічне зростання середньомісячної заробітної плати в цілому по економіці на рівні не нижчому, ніж ріст інфляції.

5.35. Забезпечувати у фінансових планах підприємств, що належать до держави, управління НААН планове зростання фондів оплати праці у зв'язку з темпним зростанням мінімальної заробітної плати, законодавчо встановленої в країні, та з метою виконання норм і положень цієї Угоди та колективних договорів підприємств.

5.36. Вживати заходи щодо своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів на підприємствах.

У разі виникнення заборгованості з виплати заробітної плати здійснювати заходи з ліквідації заборгованості.

5.37. Протягом дії Угоди сприяти підприємствам у визначенні переліку галузевих і галузевих норм і нормативів праці, що рекомендуються для застосування на державних підприємствах і госпрозрахункових установах НАН.

Роботодавці зобов'язуються:

5.38. Забезпечити включення до колективних договорів підприємств заходів, спрямованих на:

- щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату не менше за розмір трьох прожиткових мінімумів для працездатної особи;
- збільшення витрат на оплату праці в залежності від збільшення обсягів виробництва і доходів;
- встановлення частки основної заробітної плати у середній на рівні, не нижчому за досягнутий на 1 січня поточного року.

5.39. У періоди між підвищенням розмірів заробітної плати здійснювати індексацію заробітної плати на умовах, встановлених у колективному договорі.

відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення».

5.40. Здійснювати оплату праці працівників підприємств у першочерговому рядку. Всі інші платежі здійснювати підприємствам після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Здійснювати виплату заробітної плати працівникам регулярно в робочі дні у межах, встановлених колективними договорами, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначити колективними договорами, але не менше розміру оплати за фактично відпрацьований час з урахування тарифної ставки або посадового окладу працівника.

5.41. Здійснювати компенсацію працівникам втрати частини доходів у рядку порушення встановлених строків їх виплати згідно з чинним законодавством.

5.42. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілкових комітетів інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівника – відомості про збережену і невикрадену йому заробітну плату відповідно до ст. 31 Закону України «Про оплату праці».

5.43. Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати, а також єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування громадянських платежів на підприємствах.

У разі виникнення заборгованості із заробітної плати вживати заходи для ліквідації заборгованості.

Профспілка зобов'язується:

5.44. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, дотриманням норм і гарантій оплати праці, встановлених в цій Угоді.

5.45. Співпрацювати у вирішенні питань з реалізації прав працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці з керівництвом Академії, роботодавцями та територіальними органами Держпраці України.

5.46. Надавати консультації та правову допомогу працівникам у захисті їх прав з питань оплати.

5.47. Інформувати керівництво Академії та роботодавців про випадки порушення законодавства, положень цієї Угоди та колективних договорів з питань оплати праці на окремих підприємствах для вжиття відповідних заходів.

У разі відмови роботодавця усунути порушення або недосягнення, крім зазначеного в статті 10, виборні органи Профспілки повинні домагатися їх усунення всіма передбаченими законодавством засобами.

5.48. Ініціювати питання про притягнення до відповідальності керівників підприємств за систематичну не виплату заробітної плати.

5.49. Проводити навчання профспілкового активу з питань організації, оплати праці, індексації грошових доходів та компенсаційних виплат.

5.50. Домагатися від відповідних органів державної виконавчої влади вжиття конкретних заходів щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати на економічно неактивних підприємствах та підприємствах-підприємствах.

5.51. Взаємодіяти у вирішенні питань реалізації права на своєчасну і повну виплату праці з органами виконавчої влади, органами державного нагляду.

Розділ VI

РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися:

6.1. Установити тривалість робочого часу працівників підприємств - 40 годин на тиждень.

Тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути однаковою.

Колективним договором тривалість щоденної роботи в окремих випадках може бути продовжена до 10 годин за умови дотримання тижневої тривалості робочого часу 40 годин.

6.2. В окремих підрозділах і при виконанні деяких видів робіт на підприємствах, коли за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана норма встановлена для цієї категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу. При цьому тривалість робочого часу за обліковий період повинна відповідати нормі робочого часу за цей період, крім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці.

6.3. При підсумованому обліку робочого часу тривалість облікового періоду (місяць, квартал, півріччя, рік) встановлюється колективним договором підприємства.

6.4. Максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин, а робочого тижня - 48 годин.

6.5. Перелік категорій, професій та посад працівників, які працюють за умови підсумованого обліку робочого часу, умови застосування такого

іку робочого часу визначаються колективним договором підприємства з ухваленням вимог нормативно-правових та інших актів у сфері праці.

6.6. Графіки виходу на роботу за підсумованим обліком робочого часу подаються до працівників не пізніше, ніж за один місяць до введення в дію.

6.7. Невиконання норми робочого часу в обліковому періоді допускається лише у разі встановлення неповного робочого часу.

6.8. Відпрацьований час понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як надурочна робота.

6.9. Протидіяти використанню на підприємствах, в установах і організаціях неформальної праці без офіційного укладення трудових договорів, а також зміни їх іншими цивільно-правовими договорами.

Роботодавці зобов'язуються:

6.10. Тривалість щоденної роботи встановлювати згідно з Правилами тришнього трудового розпорядку і графіками змін за погодженням з профспілковим комітетом.

6.11. У разі застосування рекомендацій Кабінету Міністрів України щодо перенесення вихідних та робочих днів не пізніше ніж за два місяці видавати накази (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, погоджені з Профспілковим комітетом.

6.12. Надавати працівникам щорічну оплачувану основну відпустку тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який починається з дня укладення трудового договору.

6.13. Встановлювати у колективних договорах конкретну тривалість щорічної додаткової оплачуваної відпустки працівникам:

- відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах, які дають право щорічну додаткову відпустку, затвердженого Кабінетом Міністрів України залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах;

- відповідно до Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, зайнятих на яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним напруженням або виконується в особливих природних географічних і кліматичних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затвердженого Кабінетом Міністрів України;

- з ненормованим робочим днем, згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (орієнтовний перелік посад і професій з ненормованим робочим днем у додатку № 7 до цієї Угоди).

6.14. При наявності у підприємства коштів встановлювати в колективних договорах:

6.14.1. Надання працівникам додаткової відпустки із збереженням єдиного заробітку у випадках одруження, народження дитини, поховання не більше 3-х календарних днів.

6.14.2. Робочий час для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

6.14.3. Скорочений робочий час для жінок, які мають трьох і більше дітей шкільного та молодшого шкільного віку, осіб з сімейними обов'язками (жінок і чоловіків, які самостійно виховують дітей) і іншим категоріям працівників.

Профспілка зобов'язується:

6.17. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на підприємствах роботодавства про працю, зокрема щодо режиму робочого часу і часу відпочинку. У разі виявлення порушень вносити роботодавцям подання про їх усунення.

6.18. Надавати працівникам консультації та правову допомогу з питань роботодавства про робочий час і час відпочинку.

Розділ VII ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Сторони домовилися:

7.1. Забезпечити функціонування служби охорони в установах та в підрозділах системи управління Академії відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці». Організовувати підготовку та підвищення кваліфікації відповідних навчально-методичних закладах посадових осіб служб охорони праці.

7.2. За результатами атестації робочих місць за умовами праці вносити пропозиції до Мінсоцполітики України щодо внесення змін і доповнень до Списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах та Списків виробництв, робіт, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні оплачувані відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливо напружений характер праці, затверджених Кабінетом Міністрів України.

7.3. Забезпечувати необхідні заходи щодо створення безпечних умов праці, зокрема на тих підприємствах, де існує підвищений ризик ВІЛ-інфікування при виконанні службових обов'язків.

Провести консультації щодо застосування паспорта здоров'я працівників підприємств, установ, організацій.

Президія НААН зобов'язуються:

7.4. Здійснювати методичне керівництво діяльністю підприємств наповненню єдиної науково-технічної політики, відомчий контроль за станом охорони праці в галузі.

7.5. Постійно проводити навчання і перевірку знань з охорони праці.

7.6. Залучати Профспілку та роботодавців до розробки планів, наказів та розпорядків з охорони праці, які мають здійснюватися в галузі, та інформувати їх про прийняті рішення.

7.7. Щорічно розглядати за участю представників Профспілок та роботодавців інформацію про умови праці, випадки виробничого травматизму підприємствах і за підсумками розгляду вживати заходи щодо поліпшення умов охорони праці.

7.8. Сприяти наданню роботодавцями на запит первинних профспілкових організацій інформації про здійснення на конкретних підприємствах та в закладах НААН:

7.8.1. Належної організації соціально-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, робота санітарно-побутових приміщень);

7.8.2. Проведення згідно із законодавством медичних оглядів працівників та своєчасного і повного виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників;

7.8.3. Своєчасного проведення атестації робочих місць та надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці.

7.9. Контролювати готовність підприємств, що належать до сфери управління НААН, до роботи у весняно-літній та осінньо-зимовий періоди.

7.10. Відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці» доручити відповідним установам щороку передбачати у розрахунках до кошторисів з бюджетним розділом видатки на охорону праці.

Роботодавці зобов'язуються:

7.11. Розробляти за участю сторін колективних договорів та включати до них (у вигляді додатків) комплексні заходи щодо дотримання на підприємствах встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, поліпшення охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму і професійних захворювань, а також аваріям і пожежам, визначати обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

7.13. Фінансування профілактичної роботи, всіх заходів з охорони праці здійснювати за рахунок таких джерел:

- для підприємств усіх форм власності, які використовують ману працю - 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік, для іжетних організацій - витрати на охорону праці встановлюється у ективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, анови, організації (ст. 19 Закону України «Про охорону праці»);

- за рахунок витрат відповідно до ст. 138 Податкового кодексу аїни та Переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на існення та придбання яких включається до витрат, затвердженого ановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 року № 994 із аями та доповненнями;

- за рахунок Фонду виробничого розвитку, який формується з прибутку, що апається у розпорядженні підприємств.

7.14. Своєчасно проводити атестацію робочих місць за умовами праці з ою розроблення та реалізації організаційних і технічних заходів для іпшення умов праці працівників, а також для визначення їх права на аання пільг, за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.

7.15. Щорічно зменшувати на підприємствах кількість працюючих в умовах, е відповідують санітарно-гігієнічним нормам.

7.16. У повному обсязі забезпечувати працівників відповідно до діючих м спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами івідуального захисту.

7.17. Надавати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими аями праці, пільги і компенсації, включаючи встановлення скороченого очого часу, надавати оплачувані перерви санітарно-оздоровчого аначення, додаткові оплачувані відпустки, забезпечувати працівників аально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними йому ововими продуктами, милом, мийними та знешкоджувальними засобами в ідку, визначеному законодавством.

7.18. Забезпечувати належні соціально-побутові умови працівників тійну роботу санітарно-побутових приміщень з гарантованим гарячим іпостачанням, організацією гарячого харчування тощо).

7.19. Забезпечувати організацію і фінансування навчання з питань охорони і керівних працівників і спеціалістів, службові обов'язки яких пов'язані з нізацією безпечного ведення робіт, а також обраних представників іспілкових організацій з питань охорони праці.

7.20. Створювати відповідні умови під час здійснення громадського ролю за станом охорони праці на виробничих об'єктах представниками ірних органів Профспілки, включаючи забезпечення транспортними аями.

7.21. Зберігати за працівниками середній заробіток під час оходження ними обов'язкових медичних оглядів та навчання з питань орони праці.

7.22. Здійснювати поступове вивільнення жінок з робіт із шкідливими овами праці.

Профспілка зобов'язується:

7.22. Забезпечувати здійснення громадського контролю за дотриманням оотодавцями вимог законодавства щодо охорони праці, виконанням охідних профілактичних заходів, спрямованих на створення належних, печних і здорових умов праці, запобігання нещасних випадків, професійних ворювань та інших небезпек, які можуть загрожувати життю або здоров'ю іцівників.

7.23. Брати участь :

- у розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на робництві та давати у разі необхідності свої висновки;
- у прийнятті в експлуатацію нових об'єктів виробничого та соціального значення, виробничих ділень і технологічного обладнання; оботі комісій з перевірки знань з питань охорони праці;
- в обстеженні умов і стану безпеки праці на робочих місцях працівників;
- у роботі комісій із проведення атестації робочих місць за умовами праці.

7.24. Забезпечити відповідні подання до місцевих органів виконавчої влади місцевого самоврядування та прокуратури в разі систематичного ушення роботодавцем вимог нормативних актів з охорони праці та юви усунути виявлені порушення.

7.25. Забезпечити навчання представників Профспілки з питань охорони ії, надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з юни праці, загальнообов'язкового державного соціального страхування.

7.26. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування шкоди, діяної здоров'ю застрахованому від ушкоджень Фондом соціального хування України.

Надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з они праці.

Розділ VIII

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ І ПІЛЬГИ

Сторони домовилися:

8.1. Встановити, що частина прибутку підприємств, яка спрямовується на фінансування соціально-трудова пільг, культурно-оздоровчих заходів, обслуговування об'єктів соціально-побутового обслуговування та порядок її використання, визначається колективними договорами.

8.2. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивної роботи в колективах, навченню до систематичних занять різними видами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей.

8.3. Вживати заходи щодо оздоровлення працівників та членів їх сімей, в санаторно-курортних закладах та дітей у дитячих оздоровчих таборах із залученням додаткових джерел фінансування.

Охоплювати оздоровчими заходами максимальну кількість дітей, які потребують особливої соціальної уваги та підтримки.

8.4. Проводити роз'яснювальну роботу щодо запровадження недержавного пенсійного забезпечення шляхом інформування працівників і роботодавців про необхідність їх участі у недержавному пенсійному забезпеченні.

Сприяти збільшенню чисельності працівників та членів їх сімей, які оздоровлюються в санаторно-курортних закладах.

8.5. Рекомендувати включати у колективні договори зобов'язання щодо соціального захисту пенсіонерів, які оформили пенсію на підприємствах та підприємств, які загинули від нещасного випадку на виробництві, військовиків, ветеранів праці.

8.6. Сприяти залученню працівників і членів їх сімей до занять народною творчістю на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань підприємств.

8.7. Сприяти щорічному проведенню галузевих спартакіад та масових спортивних змагань з різних видів спорту (кросів, турнірів, регат тощо). Сприяти збереженню й розвитку на підприємствах об'єктів фізкультурно-спортивного призначення.

8.8. У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності працівників, або їх виходу на пенсію роботодавець зобов'язаний надати вихідну допомогу працівникові, який має безперервний стаж роботи на підприємстві у розмірі, встановленому чинним законодавством.

8.9. У разі направлення працівників на навчання для підвищення кваліфікації з відривом від роботи за ним зберігається місце роботи і середня робітна плата.

У разі направлення працівника для підвищення кваліфікації без відриву від роботи в іншу місцевість йому відшкодовуються витрати за нормами, встановленими для службових відряджень.

8.10. Цією Угодою рекомендується передбачити в колективних договорах надання працівникам додаткових, крім передбачених чинним законодавством, цільно-трудових пільг, гарантій і компенсацій в межах коштів підприємства, спрямовуються на ці цілі, зокрема:

- матеріальну допомогу у разі тимчасової втрати працездатності черезчасний випадок на виробництві потерпілому працівнику, крім допомоги з тимчасової непрацездатності, у розмірі втраченого заробітку за період працездатності;

- одноразову допомогу сім'ям працівників, що загинули на виробництві, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;

- матеріальну допомогу працівникам на оздоровлення у разі надання щорічної відпустки в розмірі встановленої місячної тарифної ставки (окладу);

- одноразову винагороду, приурочену до особистих ювілейних дат працівників;

- щомісячну матеріальну допомогу жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною;

- одноразову допомогу особам, звільненим після строкової служби із Збройних Сил України, які повернулись працювати на підприємство;

- безвідсоткову позику на будівництво чи купівлю житла та інші соціально-побутові потреби працівникам;

- повну або часткову оплату навчання працівників або їхніх дітей у закладах вищої професійно-технічної та вищої освіти;

- здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, санаторних оздоровчих закладах, на часткову компенсацію або допомогу в придбанні продуктів харчування;

- надання додаткових пільг з житлово-побутового обслуговування, зменшення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, надання матеріалів на індивідуальне будівництво житла та інше;

- повну або часткову оплату лікування працівників у стаціонарі, надання медичного страхування працівників та їх сімей;

- посилення соціального захисту ветеранів праці, людей похилого віку, інвалідів та інших вразливих категорій осіб.

- часткову компенсацію витрат на утримання дітей працівників у дитячих шкільних закладах, перебування в оздоровчих дитячих таборах (центрах), на придбання путівок у санаторії та бази відпочинку.

Ботодавці зобов'язуються:

8.11. Розробити і затвердити заходи, спрямовані на створення умов для ефективного функціонування об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що перебувають на балансі підприємств, виходячи з цього фінансового стану.

8.12. Сприяти в отриманні житла шляхом надання фінансової допомоги для вклати першого внеску, а також можливої виплати процентної ставки кредиту працівникам, які потребують вирішення житлових питань.

8.13. Забезпечувати рівні права і можливості чоловіків і жінок.

8.14. Не допускати дискримінації працівників за будь-якими ознаками (раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, майнового та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.).

8.15. Здійснювати додатковий соціальний захист ветеранів праці, вояків, мігрантів, малозабезпечених та багатодітних сімей.

8.16. Проводити консультації з представниками профспілкових організацій підприємств з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства.

Профспілка зобов'язується:

8.17. Надавати консультаційну та правову допомогу застрахованим особам у захисті їх прав, визначених законодавством.

8.18. Проводити:

- огляди-конкурси на кращий культурно-освітній заклад підприємств та його працівника цього закладу;

- фестивалі художньої самодіяльності та народної творчості аматорських колективів закладів культури підприємств;

- спартакіади трудових колективів, змагання з окремих масових видів спорту тощо.

8.19. Проводити щорічно галузевий огляд роботи профспілкових комітетів трудових колективів на кращу організацію оздоровлення і відпочинку дітей та літків.

Розділ IX СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

З метою подальшого розвитку та підвищення ефективності соціального діалогу, координації діяльності сторін, спрямованої на колективно-договірне регулювання соціально-економічних і трудових відносин, **сторони домовилися:**

9.1. Здійснювати соціальний діалог у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань круглим столом, громадських слухань з питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

9.2. Надавати організаційну та методичну допомогу учасникам соціального діалогу з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, укладення колективних договорів та забезпечення їх виконання.

9.3. Вивчати, аналізувати та обговорювати на спільних засіданнях регіональних органів, робочих груп, комісій проблеми регулювання трудових, соціально-економічних і трудових відносин, приймати спільні рішення та вживати заходів щодо їх реалізації.

9.4. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), у разі виникнення прагнути врегулювати ці спори не завдаючи шкоди підприємству шляхом переговорів і примирливих процедур у порядку, встановленому законодавством, Генеральною угодою та цією Угодою.

9.5. Надавати допомогу сторонам колективних переговорів на локальному рівні щодо формування колективних договорів з урахуванням норм чинного законодавства, положень та цієї Угоди.

9.6. Забезпечувати представництво відповідно до своїх повноважень та представляти інтереси підприємств і працівників галузей агропромислового виробництва у органах влади.

9.7. НААН та підприємства зобов'язуються регулярно надавати відповідним органам Профспілки на безоплатній основі статистичну, аналітичну та іншу інформацію з питань, що є предметом цієї Угоди, зокрема, про результати виробничої діяльності і соціального розвитку підприємств, оплати праці, трудових ресурсів і зайнятості, охорони праці та інших.

9.8. Рішення, прийняті Сторонами за результатами проведення соціального діалогу, є обов'язковими для виконання.

Розділ X

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК

Сторони домовились, що на підставі Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», інших нормативно-правових актів, роботодавці визнають діяльність первинних профспілкових організацій і підтримуватимуть:

10.1. Участь у заходах Профспілки, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів, на їх запрошення.

10.2. За наявності письмових заяв працівників, які є членами первинних профспілкових організацій підприємств, щомісячно і безоплатно утримувати із загальної плати та перераховувати на рахунок первинних профспілкових організацій членські профспілкові внески працівників відповідно до укладених колективних договорів чи окремих угод в терміни, визначені цими договорами) та не мають права затримувати перерахування зазначених коштів.

10.3. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх трудових чи службових обов'язків, надавати на умовах, передбачених колективними договорами, вільний від роботи час із збереженням середньої загальної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших трудових обов'язків в інтересах трудових колективів, також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш ніж дві години на тиждень, та на час профспілкового навчання – додаткову відпустку тривалістю календарних днів за рахунок роботодавців.

10.4. За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкових організацій, що діють на підприємствах, зберігати соціальні гарантії, пільги та умови, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок власних коштів підприємств цим працівникам мають бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено укладеними колективними договорами.

10.5. Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, надавати після закінчення терміну їх повноважень (не пізніше, ніж через місяць) можливість повернутися на попереднє місце роботи (посаду) або за згодою працівника - іншу рівноцінну посаду (посаду).

10.6. Не допускати звільнення з ініціативи роботодавця, притягнення до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати працівників, які є членами виборних профспілкових органів без попередньої згоди відповідного виборного профспілкового органу, згідно з чинним законодавством.

10.7. Не допускати звільнення з ініціативи роботодавця працівників, членів виборних профспілкових органів протягом року після закінчення терміну їх виборних повноважень, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

10.8. Надання для роботи виборних профспілкових органів та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною у порядку, передбаченому колективними договорами.

Надання членам виборних органів Профспілок, а також повноважним представникам цих органів можливість:

- безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, де працюють члени Профспілок;
- отримувати відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов та оплати праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;
- безпосередньо звертатися з питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів, усно або письмово до роботодавців, керівників підприємств;
- перевіряти роботу об'єктів соціальної сфери, що належать підприємствам;
- розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємств в доступних для працівників місцях;
- перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних потреб.

10.9. Відшкодовування в разі нещасного випадку працівникам виборних профспілкових органів, обраних до їх складу, під час виконання ними трудових обов'язків в інтересах трудових колективів підприємств у порядку, передбаченому діючим законодавством, цією Угодою та колективними договорами.

10.10. Відраховування коштів профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у справах, визначених в колективному договорі, але не менше ніж 0,3 відсотка у оплати праці, згідно із законодавством.

10.11. Дотримання прав Профспілки, її організацій і виборних органів, не заважання у статутну діяльність Профспілки, забезпечення норм Конвенції МОП «Про свободу асоціації та захист прав на організацію» та законодавства України.

10.12. Утримання від дій, здатних ускладнити здійснення Профспілком функцій і повноважень, перешкодити виконанню статутних вимог.

10.13. Сприяння створенню первинних профспілкових організацій на підприємствах, а в разі виникнення конфліктних ситуацій з цього приводу

давати допомогу трудовим колективам у виборюванні своїх прав з
триманням чинного законодавства.

Розділ XI КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

Сторони домовилися:

11.1. Здійснювати контроль за виконанням Угоди.

11.2. У двомісячний термін після підписання Угоди затвердити заходи щодо
безпечення її реалізації.

11.3. Стан виконання Угоди розглядати на спільному засіданні колегіальних
анів Сторін.

Сторона, яка не забезпечила виконання норм і положень Угоди, в місячний
мін вживає заходів щодо їх виконання.

11.4. Вирішувати спірні питання та проблеми, що виникають під час
онання цієї Угоди, шляхом проведення консультацій і переговорів.

11.5. Здійснювати обмін інформацією з питань, які є предметом Угоди.

11.6. Опублікувати Угоду в профспілкових засобах масової інформації та
містити її на офіційних веб-сайтах Сторін.

11.7. НААН спільно з відповідними виборними органами Профспілки двічі
ік надають інформацію Сторонам, що уклали цю Угоду, про забезпечення її
онання на підприємствах та установах.

11.8. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухиляння від участі в
оговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних
оговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть
овідальність згідно з чинним законодавством.

11.9. Угода підписана у двох примірниках, які зберігаються у кожної зі
ін Угоди і мають однакову юридичну силу.

Галузеву угоду підписали:

від

Профспілки працівників
агропромислового
комплексу України

дії Національної
ії аграрних наук
и



Додаток № 1
до Угоди на 2020-2022 роки

**Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок окремих
робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника 1 розряду та
коефіцієнти міжрозрядних співвідношень першого розряду з нормальними умовами
праці сільськогосподарських підприємств у розмірі не менше 230 % від
прожиткового мінімуму для працездатних осіб**

п/п	Види виконуваних робіт	Коефіцієнти
	2	3
	Робітники зайняті на ручних роботах в рослинництві	1,00
	Робітники зайняті на ручних роботах в тваринництві	1,16
	Робітники зайняті на механізованих роботах в рослинництві, земляних і дорожніх роботах (з урахуванням груп підприємств за регіонами)	1,17
	I група	1,29
	II група	1,42
	III група	
	Робітники зайняті на механізованих роботах в тваринництві	1,17
	Робітники зайняті на механізованих вантажно-розвантажувальних роботах, транспортних роботах, виконуваних тракторними агрегатами та на ремонтних і верстатних роботах	1,06

**Мінімальні коефіцієнти міжрозрядних співвідношень для
встановлення тарифних ставок робітникам**

	Розряди					
	I	II	III	IV	V	VI
Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80

**Кваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок робітникам:
I-1,00; II-1,09; III-1,20; IV-1,35; V-1,55; VI -1,80**

Значення коефіцієнтів встановлюються з урахуванням нормативів, затверджених
Міністерством соціальної політики України (на 2020 рік становить 2002
у разі з оплати праці трактористів-машиністів встановлюються в залежності від
у: ...

1 група – сільгосппідприємства Автономної Республіки Крим (крім гірських і передгірних), Запорізької, Дніпропетровської, Миколаївської, Одеської і Херсонської областей;

2 група – сільгосппідприємства Вінницької, Луганської, Донецької, Кіровоградської, Хмельницької, Тернопільської, Харківської, Черкаської, Чернівецької (крім гірських і передгірних), лісостепові підприємства Житомирської, Київської, Львівської, Сумської, Миколаївської та Чернігівської областей;

3 група – сільгосппідприємства Волинської, Закарпатської, Івано-Франківської, Рівненської областей, гірські і передгірні підприємства Автономної Республіки Крим, Львівської, Чернівецької областей та поліські підприємства Житомирської, Київської, Миколаївської, Сумської, Хмельницької і Чернігівської областей.

Продовження додатка № 1

Мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника I тарифного розряду та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень

п/п	Види виробництв, діяльності та робіт	Коефіцієнти
	2	3
	Підприємства первинної обробки льону та інших конопляних культур, деревообробної промисловості; житлово-комунальні господарства, інші підприємства; робітники зайняті на ремонті устаткування очисних споруд і промислового господарства	1,04
	Машинобудування; мікробіологічна промисловість; ремонтно-будівельні роботи; механізатори, зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах (з використанням кранів, лебідок та подібних установок); робітники зайняті на ремонтних роботах в спеціалізованих цехах і майстернях, водопровідних і каналізаційних систем, компресорних установок	1,06
	Робітники зайняті у виробничих цехах і підрозділах, безпосередньо з налагоджування технологічного електро - технічного обладнання, електронно-обчислювальної техніки, контрольно-вимірювальних приладів і автоматики, на верстатних роботах	1,15
	Будівельні, будівельно-монтажні роботи	1,25
	Робітники, зайняті на верстатних роботах по обробці металу та інших матеріалів, різання на металообробних верстатах; робітники зайняті у виробничих цехах і підрозділах, ремонті особливо складного обладнання, контрольно-вимірювальних приладів і автоматики	1,19

Продовження додатка №1

1	2	3
6.	Експлуатаційні роботи, ремонт, налагодження і обслуговування рухомого складу, шляхів, штучних споруд та інших технічних засобів залізничного транспорту: - в залізничних цехах інших підприємств і організацій; - на роботах по поточному ремонту широких колій, по ремонту і наладці технологічного обладнання і засобів залізничного транспорту	1,04 1,15
7.	Торгівля і громадське харчування (продавці, кухарі і ін.)	1,00

Мінімальні коефіцієнти міжрозрядних співвідношень для встановлення тарифних ставок робітникам

	Розряди					
	I	II	III	IV	V	VI
Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80

Ізкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок робітникам:
 1,00; II-1,09; III-1,20; IV-1,35; V-1,55; VI -1,80

до Угоди на 2020-2022 роки

Мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок і місячних посадових окладів робітників загальних (наскрізних) професій сільськогосподарських підприємств до тарифної ставки робітника першого розряду

№	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти
2	3	
	Гардеробник, кубівник, кур'єр, сатураторник, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож, опалювач, маркувальник, ліфтер	0,98
	Вагар, каштелян, контролер водопровідного господарства, наглядач гідротехнічних споруд, оглядач гідротехнічних об'єктів, підсобний (транспортний) робітник, двірник, садівник, світлокопіювальник, склографіст (ротаторник), склопротиральник, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник територій, робітник виробничих лазень, носій, пломбувальник вагонів та контейнерів	1,11
	Машиніст із прання та ремонту спецодягу, водій електро- та автовізка, водій самохідних механізмів, дезінфектор, комірник, наглядач гідротехнічних споруд (старший), контролер на контрольно-пропускному пункті, роздавальник нафтопродуктів, провідник із супроводження вантажів, контролер газового господарства, приймальник замовлень, об'їжджувач, єгер, палітурник документів	1,23
	Оператор апаратів мікрофільмування та копіювання, комірник на складах кислот і хімікатів, водій транспортно-прибиральної машини, комірник (старший), оператор автоматичного газового захисту, лісник, приймальник замовлень (при самостійному визначенні дефектів і об'єму ремонтних робіт побутових машин, приладів, годинників, радіотелеапаратури, транспортних засобів), прийомздавальник вантажу та багажу, собаківник	1,41
	Єгер (старший)	1,47
	Робітник з благоустрою (на роботах по видаленню нечистот вручну)	1,61
	Контролер технічного стану автомототранспортних засобів	1,72
	Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин	1,50
	Залізничний транспорт Машиністи електровозів (тепловозів) на маневрових ділянках	2,05
	Помічники машиністів електровозів (тепловозів) на маневрових ділянках	1,56
	Воєнізована та пожежна охорона Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, провідник службових собак, пожежний, стрілець	1,37

11.	<u>Пожежно-сторожова охорона</u> Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, провідник службових собак, пожежний, сторож	1,25
12.	<u>Житлово-комунальне господарство</u> Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків: - при виконанні від 2 до 5 видів робіт по різних професіях - при виконанні 6 і більше робіт по різних професіях	1,35 1,97
13.	<u>Робітники, зайняті на навантажувально -розвантажувальних роботах:</u> - при навантаженні (розвантаженні) вугілля, вугільного брикету, азбесту, негашеного вапна, цементу; при навантаженні (розвантаженні) в судна шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг; - 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; - при навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньоскладській переробці вантажів;	2,06 1,87 1,66
	<u>Робітники комплексних бригад, що виконують вантажно-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і суміщають професії вантажника і механізатора:</u> - при навантаженні (розвантаженні) вугілля, вугільного брикету, азбесту, цементу, інших шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг - при навантаженні (розвантаженні) інших вантажів.	2,32 2,06

Пітка: прибиральникам службових приміщень, які використовують дезінфікуючі засоби, а при прибиранні громадських туалетів, місячні оклади підвищуються на 10 відсотків

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок водіїв
автотранспортних засобів до тарифної ставки робітника першого розряду

Вантажні автомобілі

	Коефіцієнти		
	I група	II група	III група
вантажопідйомні автомобілів (в тоннах)	Бортові автомобілі та автомобілі – фургони загального призначення	спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, контейнеровози, пожежні, техдопомоги, снігоочисні, поливомийні, підмітальнозбираль ні, автокрани, автонавантажувачі та інші сидельні тягачі з причепами	автомобілі по перевезенню цементу, отрутохімікатів, трупів, безводного аміаку, аміачної води, загниваючого сміття, асенізаційних вантажів
до 5	1,34	1,38	1,45
5 до 3	1,38	1,45	1,53
до 5	1,45	1,53	1,60
до 7	1,53	1,60	1,68
до 10	1,60	1,68	1,81
10 до 20	1,68	1,81	2,00
20 до 40	1,81	2,00	2,21
40 до 60	2,00	2,21	
60		2,44	

Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Коефіцієнти
Дуже малий і малий	до 1,8	1,34
Середній	від 1,8 до 3,5	1,38
Великий	від 3,5	1,45

Автобуси (в тому числі спеціальні)

Клас автобуса	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Коефіцієнти
Особливо малий	до 5	1,40
Малий	від 5 до 6,5	1,47
	від 6,5 до 7,5	1,64
Середній	від 7,5 до 9,5	1,81
Великий	від 9,5 до 11	2,00
	від 11 до 12	2,11
	від 12 до 15	2,21
	вище 15	2,32
Водії мотоциклів і моторолерів		1,18
Кондуктори автобусів		1,12

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців підприємств сільського господарства до посадового окладу техника всіх спеціальностей (без категорії)

№ п	Найменування посад	Коефіцієнти
	2	3
	Директор підприємства*	За контрактом
	Заступник директора, головний бухгалтер	2,60
	Головні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженер, економіст, меліоратор та інші. Завідувачі відділів: виробничого, планово-економічного	2,20
	Керуючий відділенням, дільницею (сільськогосподарською), фермою; бригадир	2,09
	Головні фахівці у складі відділень і інших виробничих підрозділів	2,00
	Провідні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, агролісомеліоратор і інші	1,73
	Завідувач машинного двору, начальник гаража	1,81
	Заступник директора з господарської частини, побуту і культури	1,90
	Заступник директора з господарської частини	1,47
	Начальник відділу кадрів	1,63
	Фахівець з цивільного захисту	1,39
	Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, агролісомеліоратор і інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні)	1,27
	без категорії	1,45
	II категорії	1,63
	I категорії	
	Референт з основної діяльності	1,27
	Техніки та фахівці всіх спеціальностей (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини	1,00
	без категорії	1,10
	II категорії	1,18
	I категорії	

6.	Старший диспетчер	1,50
7.	Диспетчер	1,27
8.	Експедитор транспортний	0,97
9.	Завідувачі: сектору, канцелярії, центрального складу, машинописного бюро; старший інспектор	1,18
10.	Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, інспектор;	1,10
11.	Завідувач камери схову, кресляр	0,90
12.	Старші: касир, інкасатор; стенографіст I категорії, оператор комп'ютерного набору I категорії, реєстратор, контролер-касир, касир торговельного залу (торгівля);	1,20
13.	Касир, інкасатор, стенографіст II категорії, оператор комп'ютерного набору II категорії, друкарка I категорії	1,10

Продовження додатка №3

1	2	3
4.	Друкарка II категорії, стенографіст, таксувальник, старший табельник	1,00
5.	Секретар-друкарка, секретар керівника, агент з постачання, рахівник, діловод, архіваріус, калькулятор, нарядник, обліковець, табельник, приймальник сільськогосподарських продуктів та сировини	0,90
6.	Оператор копіювальних та розмножувальних машин: при одержанні копій на папері при виготовленні друкарських форм з текстових і штрихових оригіналів при виготовленні друкарських форм з текстових і напівтонові та растрові зображення	1,06 1,34 1,46
	<u>Зв'язок</u> Оператор електрозв'язку	1,13

Додаток № 4

до Угоди на 2020-2022 роки

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців інших підприємств до посадового окладу техника всіх спеціальностей (без категорії)

№ /п	Назва посад	Коефіцієнти
1	2	3
	Директор*	За контрактом
	Заступник директора, головний інженер, головний бухгалтер	2,60
	Головні: технолог, економіст, агроном, лікар ветеринарної медицини, зоотехнік	2,15
	Головні: механік, енергетик, конструктор, метролог; начальник виробництва, технічний керівник (при відсутності самостійних планово-виробничого, виробничо-технічного чи виробничого відділів); начальники відділів: технічного, виробничого, виробничо-технічного, планово-виробничого (при відсутності самостійних технічного і виробничого відділів), виробничо-ветеринарного контролю, технологічної (виробничої) лабораторії	1,98

Продовження додатка № 4

2	3
Начальники відділів (менеджери): планово-економічного, організації праці і заробітної плати, фінансового контрольно-ревізійного, матеріально-технічного постачання, збуту, кадрів; начальники лабораторій: КВП і автоматики, хімічної, бактеріологічної, токсикологічної, мікологічної.	1,89
Начальники відділів (менеджери) капітального будівництва, сировини, транспорту, підготовки кадрів, інших	1,82
Начальники лабораторій: наукової організації праці і управління виробництвом, нормативно-дослідної; начальник відділу соціального розвитку	1,71
Фахівець з питань цивільного захисту	1,53
Начальник господарського відділу	1,18
Провідні: інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, адміністратор доступу, адміністратор бази даних	1,60
Інженери: з організації управління виробництвом, з організації та нормування праці	
I категорії	1,53
II категорії	1,44

12.	Інженери інших спеціальностей, метролог, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, соціолог, психолог, художник, агроном, лікар ветеринарної медицини, зоотехнік, мікробіолог, бактеріолог, міколог, токсиколог, адміністратор доступу, адміністратор бази даних та інші професіонали	
	I категорії	1,44
	II категорії	1,27
	без категорії	1,18
13.	Техніки та фахівці всіх спеціальностей	
	I категорії	1,11
	II категорії	1,05
	без категорії	1,00
14.	Начальник цеху	1,82
15.	Начальник зміни, старший майстер дільниці; начальники дільниць (елеватора, механізованого зерносховища при підприємстві, сушильно-очисної башти)	1,64
16.	Майстер: дільниці, навантажувально-розвантажувальних робіт на підприємствах; начальник пункту (заготівельного, насінневоочисної станції та інших); круп'яр	1,45
17.	Старший диспетчер	1,50

Продовження додатку № 4

1	2	3
18.	Диспетчер	1,27
19.	Експедитор транспортний	0,97
20.	Завідувачі: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро; старший інспектор	1,18
21.	Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, інспектор	1,10
22.	Завідувач камери схову, кресляр	0,90

Додаток № 5

до Угоди на 2020 – 2022 роки

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців госпрозрахункових науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних, вишукувальних та інших наукових організацій до посадового окладу техніків всіх спеціальностей (без категорії)

№ п/п	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техніків
1	2	3
1.	Директор (начальник, завідувач)*	За контрактом
2.	Заступник директора (начальника, завідувача) з наукової роботи, головний інженер, головний бухгалтер	2,60
3.	Завідувачі (начальники): науково-дослідного, конструкторського, технологічного, проектного, вишукувального, виробничого та інших основних відділів; учений секретар науково-дослідного інституту, головний інженер проекту	2,36
4.	Завідувачі (начальники) відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно-ліцензійної, винахідницької та раціоналізаторської роботи, впровадження науково-технічних розробок, економічно-виробничого, стандартизації, науково-технічної інформації	2,36

Продовження додатка № 5

1.	Головні: архітектор, механік, економіст та інші головні фахівці в основних відділах (лабораторіях)	2,27
	Завідувач (начальник) планово-виробничого відділу при відсутності самостійних планово-економічного та виробничо-диспетчерського відділів	2,09
	Завідувачі (начальники) секторів (бюро, груп, лабораторій), що входять до складу науково-дослідного, конструкторського, технологічного, проектного, вишукувального, технічного, виробничого та інших основних відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно-ліцензійної, винахідницької роботи, впровадження науково-технічних розробок, науково-технічної інформації; завідувачі (начальники) відділів: планово-економічного, кошторисно-договірної, організації праці та заробітної плати	2,00

8.	Завідувачі відділів: капітального будівництва (технічного переозброєння), матеріально-технічного постачання, технічної документації (оформлення та випуск проектів)	1,82
9.	Завідувачі (начальники) секторів (груп), які входять до складу планово-виробничого відділу, відділів: стандартизації, науково-технічної інформації, проектного кабінету; завідувачі (начальники) відділів: юридичного, соціального розвитку, науково-технічної інформації, кадрів, першого; начальник проектного кабінету; завідувач (начальник) технічного архіву	1,73
10.	Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, програміст; провідні: архітектор; математик	1,67
11.	Наукові співробітники: - старший науковий співробітник - науковий співробітник - молодший науковий співробітник	1,99 1,74 1,72
12.	Інженери: конструктор, технолог, проектувальник, програміст; математик	1,51
13.	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, консультант з організації праці, управління виробництвом та соціальних питань та інші професіонали	1,51
14.	Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, перекладач, юрисконсульт та інші професіонали: I категорії II категорії	1,38 1,25
5.	Інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер та інші професіонали; старший лаборант, який має вищу освіту	1,17
6.	Техніки та фахівці всіх спеціальностей: I категорії II категорії	1,11 1,05

Продовження додатка № 5

1.	Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії), лаборант, коректор	1,00
	Старший диспетчер	1,50
	Диспетчер	1,27
	Експедитор транспортний	0,97
	Завідувачі: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро; старший інспектор	1,18
	Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, інспектор	1,10
	Завідувач камери схову, кресляр	0,90

Мітка :

Умови і розміри оплати праці керівників державних підприємств встановлюються Міністерством аграрної політики та продовольства України у контракті, для керівників підприємств інших форм власності - згідно із законодавством та статутами підприємств;

**** розміри посадових окладів працівників з охорони праці визначаються в колективних договорах підприємств з дотриманням встановлених у цьому додатку мінімальних гарантованих розмірів посадових окладів тих категорій працівників, до яких вони належать за посадами.**

**Додаток 6
до Угоди на 2020-2022
роки**

ПЕРЕЛІК

**та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів
працівників об'єднань, підприємств і організацій**

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2

Доплати

а суміщення професій, посад

Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і посадовими окладами суміщуваних посад з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт.

розширення зони
слуговування або збільшення
сягу роботи

Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються одержаною економією за тарифними ставками і посадовими окладами, при наявності вакансій в штатному розписі з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт.

виконання обов'язків
часово відсутнього
цівника

До 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника, з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт

роботу у важких і
шкідливих, особливо важких,
особливо шкідливих умовах
праці

За роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4,8 та 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 та 24 відсотків тарифної ставки.

тенсивність праці
ників

12 відсотків тарифної ставки.

роботу в нічний час
до 6 годин)

40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час.

роботу у вечірній час -

20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового

з 18 до 22 години

окладу) за кожну годину роботи у вечірню зміну.

Продовження додатка № 6

За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)

З чисельністю робітників: до 10 чол. – 15 відсотків, 11 - 25 чол. – 25 відсотків, понад 25 чол. – 40 відсотків тарифної ставки; ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі 50 відсотків відповідної доплати бригадиру.

За ненормований робочий день для водіїв легкових автомобілів

25 відсотків місячної тарифної ставки (окладу).

На період освоєння нових норм трудових затрат

Підвищення відрядних розцінок на 20 відсотків, підвищення тарифних ставок на 10 відсотків.

За науковий ступінь кандидата, доктора наук

Відповідно 15 і 25 відсотків (посадового окладу).

Доплати провадяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з напрямком наукової дисертації.

За почесне звання "Заслужений" або спортивне звання

20 відсотків (посадового окладу, тарифної ставки).

Доплати провадяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з почесним або спортивним званням.

За відзнаку Міністерства внутрішньої політики України "Знак пошани"

15 відсотків посадового окладу (тарифної ставки)

За державні нагороди (ордени, медалі), почесні грамоти Верховної Ради України, Указу Кабінету Міністрів України

20 відсотків тарифної ставки, окладу, посадового окладу

За використання в роботі інфікувальних та мийних робіт

до 12 відсотків місячної тарифної ставки (окладу)

За робочий день з розділенням на дві частини (з першою в роботі понад дві години)

до 30 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час

За керівництво практикою

керівникам практики підприємства доплата у розмірі 10 відсотків посадового окладу

Надбавки

За високу професійну майстерність

Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників:

III розряду – 12 відсотків;

IV розряду – 16 відсотків;

V розряду – 20 відсотків;

VI і більш високих розрядів – 24 відсотки.

За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів

Водіям:

2-го класу – 10 відсотків,

1-го класу – 25 відсотків установленної тарифної ставки за відпрацьований водієм час

За класність трактористам-машиністам

I класу – 20 відсотків тарифної ставки;

II класу – 10 відсотків тарифної ставки

Продовження додатка № 6

За інтенсивність праці, особливий характер роботи або за високі досягнення в праці

До 50 відсотків посадового окладу

За виконання особливо важливої роботи (на період її виконання)

До 50 відсотків посадового окладу

За почесні звання України,

СР, союзних республік СРСР «за заслуги перед Україною та СРСР» 20 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу)

Примітка: Зазначені доплати і надбавки встановлюються для працівників господарсько-виробничих підприємств

В установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, перелік і розміри зазначених доплат і надбавок встановлюються Кабінетом Міністрів України

Додаток 7
до Угоди на 2020-2022 роки

СПИСОК професій та посад працівників з ненормованим робочим днем на підприємствах і в організаціях Національної академії аграрних наук України

1. Керівники та їх заступники, головні бухгалтери та їх заступники підприємств, установ та організацій.

2. Начальники, майстри, завідувачі та інші керівники структурних підрозділів, організацій, установ, цехів, відділів, служб, дільниць, виробництв, ферм і ін. та їх заступники.

3. Головні: інженери, економісти, технологи, енергетики, механіки, агрономи, редактори, художники, зоотехніки, конструктори, лікарі ветеринарної медицини, метрологи, лісничі, мисливствознавці, зварники, теплотехніки, винороби, коньячні майстри, пивовари, парфумери, тютюнники, тютюнові майстри, шампаністи, титестери та інші.

4. Провідні: інженери всіх спеціальностей, економісти, конструктори, агрономи, зоотехніки, бухгалтери, агролісомеліоратори, мікробіологи, токсикологи, бактеріологи, мікологи, лікарі ветеринарні, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, інженер – диспетчер, інженер – технолог та інші.

5. Інженери всіх спеціальностей, метрологи, економісти, бухгалтери-ревізори, юрисконсультанти, соціологи, психологи, художники, агрономи, ветеринарні лікарі, зоотехніки, мікробіологи, бактеріологи, мікологи, токсикологи, агролісомеліоратори, диспетчери, техніки всіх спеціальностей, фельдшери ветеринарної медицини, мисливствознавці, майстри дільниць, механіки автомобільних колон (гаражів) та інші.

6. Завідувачі: канцелярії, кабінету, центрального складу, машинописного бюро, архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, комори, пунктів (заготовчих, приймальних), дитячих садків (дитячих ясел, ясел-садків), бібліотек; товаровознавці, касири, інкасатори, стенографіст, експедитори, диспетчери з відпуску готової продукції, таксувальники, секретарі навчальних частин, секретарі-друкарки, агенти з постачання, рахівники, кресляри, діловоди, архіваріуси, калькулятори, нарядники, обліковці, табельники, копіювальники, коменданти будинків та інші.

7. Працівники сільського господарства, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості.

8. Водії легкових автомобілів.

Додаток 8
до Угоди на 2020-2022 роки

ВИТЯГ ІЗ СПИСКУ

виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку

(затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада

Номер позиції	Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, календарних днів
1	2	3

XXVII. СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО**Сільськогосподарські роботи**

1. Оператор заправних станцій та комірник, зайняті зливанням, наливанням, відпусканням та розливанням етилованого бензину 4
2. Оператор цехів для приготування кормів (у тваринництві, птахівництві) 4
3. Тваринник, зайнятий доглядом за тваринами на свинокомплексах 7

Переробка солодцю

4. Робітник, безпосередньо зайнятий переробкою солодцю 7

Додаток № 9
до Угоди на 2020 – 2022 роки

ВИТЯГ ІЗ СПИСКУ

виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищенням нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливо природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну

додаткову відпустку за особливий характер праці
(затверджений постановою Кабінету Міністрів України
від 17 листопада 1997 р. № 1290 (із змінами і доповненнями)

Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер роботи, календарні днів
1	2

СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО

Хімічний захист рослин від шкідників та хвороб

Працівники, безпосередньо зайняті:

- навантажуванням, розвантажуванням, транспортуванням отрутохімікатів, що застосовуються для боротьби із шкідниками та хворобами сільськогосподарських рослин, а також протруєного зерна; 7
- прийманням, зберіганням, відпусканням отрутохімікатів з бази, складу зберігання у господарстві; 7
- протруєнням насіння сільськогосподарських культур; 7

Продовження додатка № 9

- обпиленням і обприскуванням рослин, внесенням отрутохімікатів (фумігантів) у ґрунт, наметною фумігацією рослин та сільськогосподарської продукції, незаражуванням рослинної продукції у вакуум-камерах а у трюмах пароплавів, приготуванням отруєних принад, зацією та вологим обробленням амбарно-складських приміщень, обробленням отрутохімікатами теплиць; 7
- обпиленням, обприскуванням і аерозольним обробітком рослин, виконанням аналізів щодо якості застосування естицидів 7
- проведенням хімічного прополювання бур'янів; 7
- віаобприскуванням та обпиленням рослин (сигнальник, правник); 7
- глядом та експертизою карантинними пунктами та лабораторіями імпортої сільськогосподарської продукції, обробленої отрутохімікатами; 7

- обліком осередків комах-алергенів

7

Ветеринарна медицина

Лікар ветеринарної медицини, клінік ветеринарної медицини, фельдшер (технік) ветеринарної медицини, лаборант, препарататор, ветеринарний санітар, які безпосередньо виконують роботи в умовах небезпеки зараження або захворювання на заразні хвороби, а також з догляду та лікування хворих тварин

7

Лікар, фельдшер (технік) ветеринарної медицини, лаборант, оператор, ветеринарний санітар, які проводять патолого-анатомічний розтин трупів тварин та роботу з трупним матеріалом, а також водії спецавтомобілів 3, 2, 1 класів, які перевозять трупи та патологічний матеріал від тварин, які загинули

7

Тваринник з догляду за бруцельозними та туберкульозними тваринами

7

Пронумеровано і проінформовано
Начальник Відділу економічного аналізу та прогнозування
розвитку експериментальної бази

адк.

Ничкалюк В.Г.

