

ГАЛУЗЕВА УГОДА

**між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України,
Фондом державного майна України, Всеукраїнським галузевим
об'єднанням організацій роботодавців хімічної промисловості
та Центральною Радою профспілки працівників хімічних
та нафтохімічних галузей промисловості України
на 2017-2020 роки**

Київ, 2017

ГАЛУЗЕВА УГОДА

**між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України,
Фондом державного майна України, Всеукраїнським галузевим
об'єднанням організацій роботодавців хімічної промисловості та
Центральною Радою профспілки працівників хімічних
та нафтохімічних галузей промисловості України
на 2017-2020 роки**

1. Загальні положення

1.1. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України (далі – Міністерство), Фонд державного майна України (далі – ФДМУ), Всеукраїнське галузеве об'єднання організацій роботодавців хімічної промисловості (далі – Об'єднання роботодавців) та Центральна Рада профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України (далі – Профспілка), які надалі іменуватимуться як Сторони, уклали Галузеву угоду (далі – Угода) на 2017-2020 роки відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» та Генеральної угоди.

1.2. Галузева угода – це нормативний документ, яким встановлюються основні норми, принципи та взаємні зобов'язання Сторін стосовно регулювання на галузевому рівні соціально-економічних та трудових відносин у галузі згідно із законодавством, додаткові соціально-економічні гарантії та трудові пільги. Вона укладена з метою посилення соціального захисту працівників галузі і включає зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи підприємств, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій трудящих і трудових колективів.

1.3. Ця Угода поширюється на всіх працівників, прийнятих на умовах найму на підприємства, в організації та установи хімічної та нафтохімічної промисловості (далі – підприємства), які перебувають у сфері дії Сторін, та на працівників профспілкових органів і підвідомчих їм організацій у частині пільг і гарантій, визначених Угодою.

1.4. Норми, положення та умови (далі – норми) цієї Угоди та зміни до неї діють безпосередньо і є обов'язковими для Сторін та для застосування під час ведення колективних переговорів на виробничому рівні як мінімальні гарантії.

1.5. Договори та угоди, укладені колективно або індивідуально, не можуть погіршувати становище працівників у порівнянні з цією Угодою.

1.6. Сторони за взаємною згодою можуть вносити зміни та доповнення до цієї Угоди. Пропозиції однієї із Сторін про внесення змін та доповнень до цієї Угоди є обов'язковими для розгляду іншими Сторонами Угоди. Вони розглядаються спільно Сторонами в термін до одного місяця від дня їх отримання, крім випадків, передбачених чинним законодавством. Про згоду внести зміни до Угоди Сторони письмово повідомляють Сторону, яка ініціювала внесення змін.

1.7. Укладення колективних договорів на підприємствах рекомендується проводити до 1 квітня поточного року, а внесення змін та доповнень до них – протягом терміну їх дії.

2. Строк і сфера дії положень Угоди

2.1. Ця Угода набирає чинності з дня її підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

2.2. У разі реорганізації Сторін, які уклали цю Угоду, чи підприємств, що належать до сфери дії Угоди, виконання зобов'язань за цією Угодою здійснюється правонаступниками.

Умови Угоди є також обов'язковими для підприємств, щодо яких порушено та триває провадження у справі про банкрутство.

2.3. Положення цієї Угоди є обов'язковими для виконання Сторонами, діють безпосередньо і поширюються на підприємства, що перебувають у сфері дії Сторін.

Інші підприємства хімічної галузі під час укладення колективних договорів можуть застосовувати положення зазначеної Угоди.

2.4. Гарантії, передбачені цією Угодою, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчими за рівні, встановлені цією Угодою та законодавством.

Колективними договорами за рахунок власних коштів підприємств для працівників можуть встановлюватись додаткові, порівняно з цією Угодою, трудові та соціальні пільги і гарантії.

3. Зобов'язання Міністерства, ФДМУ, Об'єднання роботодавців

спільно з підприємствами

3.1. З питань забезпечення стабільності та розвитку галузі Сторони в межах їх повноважень домовились:

3.1.1. З метою захисту вітчизняного виробництва пропонується:
- встановлення митних бар'єрів та введення квоти на зарубіжні товари, виробництво яких налагоджено в хімічній промисловості України;
- обмеження вивозу за кордон сировини, необхідної вітчизняним підприємствам галузі.

3.1.2. Сприяють підприємствам та організаціям в отриманні замовлень на виготовлення продукції для державних потреб України.

3.1.3. Не допускають заборгованості Міністерства перед підприємствами хімічної галузі промисловості за виконані ними роботи за державними замовленнями.

3.1.4. Впроваджують заходи, спрямовані на застосування міжнародних стандартів, направлених на збереження конкурентоспроможності підприємств галузі у зв'язку з приєднанням України до умов СОТ.

3.1.5. Міністерство, ФДМУ надають нормативно-правову та практичну допомогу підприємствам, які знаходяться у сфері їх діяльності у вирішенні питань захисту цих підприємств від протиправних дій рейдерів з їх захоплення.

3.1.6. Надають безоплатно на запит профспілкових організацій інформацію про стан виконання взятих покупцями державного майна зобов'язань за договорами його купівлі-продажу (фіксованими умовами конкурсів) стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці та інших питань соціально-трудових відносин.

3.1.7. У разі підготовки змін до купівлі-продажу державного майна залучати до опрацювання цих змін у частині трудових та соціально-економічних питань діяльності підприємств представників профспілки.

3.1.8. Залучають представників профспілки до проведення перевірки стану виконання умов договорів купівлі-продажу державного майна, укладених у процесі приватизації, в частині виконання його покупцями зобов'язань щодо соціальної діяльності акціонерних товариств і до вжиття визначених законодавством заходів у разі виявлення порушень таких умов.

3.1.9. Залучають представників профспілкових організацій до розроблення та внесення змін до статутів підприємств у частині повноважень профспілки представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних і трудових прав, а також до розробки фінансових планів підприємств у частині його соціально-економічних питань.

3.2. 3 питань оплати праці

3.2.1. Підприємства самостійно, через колективні договори, встановлюють форми, системи, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, передбачених законодавством, Генеральною та Галузевою угодами, іншими нормативно-правовими актами.

З метою вдосконалення структури заробітної плати, підвищення вартості кваліфікованої робочої сили, здійснюють заходи щодо забезпечення частки основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці 62%, а до кінця 2017 року – 64%.

3.2.2. Роботодавці гарантують розмір тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва з нормальними умовами праці, за умови виконання місячної (годинної) норми праці (додаток № 1 до цієї Угоди) не менше 128 відсотків розміру законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Мінімальні тарифні ставки для робітників інших розрядів та за іншими сітками встановлюють згідно з додатком № 1 до цієї Угоди.

У разі зміни законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб, підприємство самостійно проводить зміни тарифних ставок і посадових окладів працівників із збереженням міжрозрядних, міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень та забезпечує своєчасне внесення їх до колективних договорів.

3.2.3. Для працівників підприємств, виробництв, цехів, діляниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства.

3.2.4. Фонди оплати праці Підприємства формують, виходячи із тарифних умов (діючих ставок, розцінок, окладів), розмірів доплат, надбавок, премій або прирісних нормативів чи планової чисельності персоналу і планової середньої заробітної плати одного працівника та

зростання обсягів виробництва, продуктивності праці і зниження витрат на одну гривню собівартості продукції.

Для встановлення та диференціації оплати праці залежно від професії, посади, кваліфікації працівників, складності та умов виконуваних ними робіт застосовують коефіцієнти співвідношень в оплаті праці згідно з додатками № 2-5 до цієї Угоди.

Мінімальний посадовий оклад техніків без категорії встановлюється на рівні місячної тарифної ставки робітника III розряду основного виробництва з нормальними умовами праці.

3.2.5. Роботодавці забезпечують своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

У разі затримки виплати заробітної плати працівникам виплачується компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати відповідно до чинного законодавства.

Індексація нарахованої заробітної плати здійснюється в порядку, визначеному законодавством.

3.2.6. Керівники підприємств забезпечують своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати, перерахування податків до Держбюджету та сплату єдиного соціального внеску.

3.2.7. Час простою не з вини працівника оплачується відповідно до умов, визначених колективним договором, але не нижче двох третин тарифної ставки, встановленого працівникові розряду (окладу). При цьому умови знаходження або відсутності працівників на робочому місці визначаються колективним договором і погоджуються з виборними органами первинних профспілкових організацій.

3.2.8. Оплату праці в надурочний час проводять у подвійному розмірі, у тому числі при підсумованому обліку робочого часу. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

3.2.9. Роботодавці забезпечують на підприємствах:

а) виплату доплат і надбавок, передбачених додатком № 6 до цієї Угоди;

б) збереження за працівниками середньої заробітної плати у

випадках:

- зупинення підприємств, цехів, інших виробництв та устаткування відповідними службами із охорони праці та навколишнього середовища, іншими уповноваженими на це органами;
- у разі відмови працівників від виконання робіт на несправному обладнанні, що може призвести до аварійної ситуації та нещасних випадків;
- у період освоєння нового виробництва або нової продукції;
- в інших випадках, передбачених законодавством та колективними договорами підприємств.

3.2.10. Зміни в оплаті праці, згідно з істотними умовами праці впроваджуються за погодженням з виборними органами первинних профспілкових організацій, з якими укладено колективний договір. Про зміни істотних умов праці в бік погіршення, працівники повинні бути повідомлені не пізніше як за два місяці до їх запровадження.

3.2.11. Роботодавці визначають конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників, забезпечують запровадження технічно обґрунтованих норм та нормативів, вводять міжгалузеві норми та нормативи, затверджують нові і переглядають діючі норми за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства.

Про запровадження нових, заміну і перегляд норм праці повідомляють працівників не пізніше, як за два місяці до їх запровадження.

3.2.12. Міністерство, в межах повноважень, надає пропозиції Мінсоцполітики України щодо розроблення змін до Національного класифікатора України ДК 003:2010 "Класифікатор професій", затвердженого наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 №3238".

3.2.13. Міністерство, ФДМУ, власники приватних підприємств приймають рішення, у тому числі і на підставі подання органів Профспілки, щодо розірвання контрактів з керівниками підприємств, які не забезпечують своєчасну виплату заробітної плати, її компенсацію та індексацію, виконання умов колективних договорів та цієї Угоди, а також якщо вони порушують законодавство про працю, про колективні договори та угоди, Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності».

3.2.14. Роботодавці не допускають дискримінації по відношенню до жінок і молоді в оплаті праці та просуванню їх в професійному рості.

3.2.15. Роботодавці не допускають виникнення заборгованості з виплати заробітної плати та вживають дієвих заходів щодо її погашення працівникам.

3.2.16. У разі наявності заборгованості із виплати заробітної плати та соціальних виплат на підприємствах з часткою державного майна (акцій), які виставляються на продаж, обов'язково передбачати в договорах купівлі-продажу державного майна (акцій) зобов'язання покупця щодо першочергового повного погашення такої заборгованості в строк, передбачений договором купівлі-продажу.

3.2.17. Сторони домовилися забезпечити в 2017-2020 роках зростання середньої заробітної плати не менше ніж на 16 відсотків щорічно.

3.2.18. Сторони домовилися вживати заходів щодо поступового наближення розміру тарифної ставки робітника I розряду, яка встановлюється цією Угодою та в колективних договорах підприємств галузі, до 45 відсотків від рівня середньої заробітної плати в економіці України.

3.2.19. У разі застосування на підприємствах усіх форм власності альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) встановлювати в колективних договорах нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника 1-го розряду, визначеної цією Угодою. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку залучати представників профспілок.

3.3. 3 питань охорони праці

3 метою створення на підприємствах безпечних умов праці:

3.3.1. Для профілактики та запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням, аваріям і пожежам роботодавці та виборні органи первинних профспілкових організацій підприємств проводять:

- щотижневі виробничі наради з аналізу стану охорони праці в кожному виробничому підрозділі з визначенням конкретних заходів щодо усунення виявлених недоліків;

- щоквартальну оцінку ефективності роботи з охорони праці та здоров'я, медичного забезпечення працівників. Посадових осіб, які не вживають необхідних заходів для забезпечення належних умов праці та санітарно-побутових умов на виробництві, притягати до відповідальності згідно з чинним законодавством;

- роботу щодо укладення строкових трудових договорів з працівниками, які приймаються або переводяться на роботу з особливо

шкідливими, шкідливими умовами праці, на строк виконання таких робіт, але не більше, ніж передбачено законодавством для дострокового виходу на пенсію за пільговими умовами.

3.3.2. Роботодавці передбачають у колективних договорах:

- порядок та періодичність виділення коштів на охорону праці, розмір яких складає не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік, та спрямовують їх на комплексні заходи з охорони праці і забезпечують цільове їх використання у відповідності до законодавства;

- можливість створення на підприємствах з важкими і шкідливими умовами праці та кількістю працюючих більше 1000 осіб медичної служби або укладення договорів про медичне спеціалізоване обслуговування.

3.3.3. Залучають представників виборних профспілкових органів з питань охорони праці до профілактичної роботи з охорони праці (у тому числі комплексних, цільових перевірок) спільно з посадовими особами та спеціалістами підприємства, членами комісії з охорони праці із збереженням за ними середнього заробітку під час зазначеної роботи.

3.3.4. Забезпечують страхування працівників відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Надають допомогу потерпілому на виробництві в оформленні та отриманні документів, які підтверджують право на відшкодування шкоди за нещасний випадок, профзахворювання.

3.3.5. Забезпечують 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 для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників, про що інформують їх не пізніше, як за два місяці до дня їх запровадження.

3.3.6. У разі групових нещасних випадків та нещасних випадків із смертельним наслідком, аварій, випадків професійних захворювань забезпечують роботу комісій спеціального розслідування відповідно до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, визначеного законодавством.

3.3.7. Виплачують додатково одноразову допомогу та інші додаткові виплати потерпілим від нещасних випадків з тимчасовою втратою працездатності за рахунок власних коштів у порядку,

встановленому колективним договором, а у разі виявлення порушень зі сторони потерпілого, керуються додатком № 8 до цієї Угоди.

3.3.8 Підприємства спільно з профспілковими органами:

- проводять облік та кожного півріччя аналізують причини аварій, групових нещасних випадків та нещасних випадків із смертельним наслідком і професійних захворювань;

- здійснюють контроль за дотриманням правил і норм охорони праці, доводять до працівників стан виробничого середовища у місцях проведення робіт, забезпечуючи зниження рівня впливу шкідливих факторів на працівників.

3.4. 3 питань зайнятості, режиму праці і відпочинку

З метою продуктивної зайнятості працівників, підвищення ефективності використання діючих робочих місць роботодавці:

3.4.1. Сприяють працівникам:

- у переважному працевлаштуванні в межах підприємства у випадку скорочення чисельності штатів або реорганізації підприємства;

- у перенавчанні іншій професії та одержанні відповідних консультацій за місцем роботи.

3.4.2. Забезпечують першочергове право прийому на роботу за фахом та кваліфікацією протягом одного року з дня звільнення працівників у зв'язку із скороченням чисельності або штату, якщо підприємство відновило або збільшило обсяги виробництва.

У період неповної зайнятості працівників не використовують працю сторонніх осіб на роботах, які можуть бути виконані штатними працівниками.

3.4.3. Сприяють створенню нових робочих місць виробництв для працівників галузі, у тому числі і для інвалідів праці, які втратили здоров'я на виробництві.

3.4.4. Запроваджують упереджувальні заходи щодо запобігання на підприємствах масовим звільненням працюючих з ініціативи власника, проводять їх лише за умови попереднього (не менше ніж за три місяці) письмового повідомлення відповідного виборного профоргану про причини і обсяги скорочень, термін вивільнення, спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають скороченню, та проводять спільні

консультації щодо заходів, спрямованих на сприяння працевлаштуванню працівників, що вивільняються.

У разі вивільнення працівників з ініціативи роботодавців протягом року у відсотковому відношенні до загальної чисельності працюючих (як одноразове, так і підсумоване), погоджують це питання:

- до 5% – з виборними органами первинних профспілкових організацій;
- від 5% до 10% - з виборними органами профспілкових обласних Рад;
- понад 10% - з ЦР профспілки.

3.4.5. Працевлаштовують випускників навчальних закладів, які навчалися за замовленням підприємств згідно з договорами.

3.4.6. Під час укладення колективних договорів розглядають питання про можливість встановлення для працюючих жінок, які мають дітей шкільного та дошкільного віку або дітей інвалідів, 38-годинного робочого тижня.

3.4.7. Підприємства через колективні договори визначають перелік професій і посад працівників з ненормованим робочим днем. Надання відпусток за ненормований робочий день здійснюють з урахуванням вимог чинного законодавства та згідно з орієнтовним переліком, визначеним додатком № 7 до цієї Угоди.

3.4.8. Не допускають залучення працівників до роботи понад норми робочого часу в розрахунковому періоді, крім випадків, передбачених законодавством.

За умов зменшення обсягів робіт та/або фінансових труднощів підприємства, підтверджених документально (висновками на підставі Методичних рекомендацій Міністерства), за погодженням з виборним органом профспілкової організації та за згодою працівника може встановлюватися неповний робочий час, але не менше 32 годин при 40-годинному робочому тижні та не менше 28,8 годин при 36-годинному робочому тижні (4-х днів при 5-денному робочому тижні).

3.4.9. Не застосовують на підприємствах контрактну форму трудового договору, крім випадків, прямо передбачених законами України.

3.4.10. Встановлюють у колективному договорі періодичність обов'язкового професійного навчання працівників, їх перепідготовки (не рідше одного разу на 5 років) та суми виділених на ці заходи коштів.

3.4.11. Щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими умовами праці та за особливий характер праці надаються працівникам, зайнятим у несприятливих умовах праці, за Списками виробництв, цехів, професій і посад, затвердженими Кабінетом Міністрів України.

Конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці визначається колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівників у цих умовах.

3.4.12. Скорочена тривалість робочого тижня встановлюється 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, визначеного Кабінетом Міністрів України.

3.5. 3 питань соціальних прав та гарантій працівників

3.5.1. Роботодавці вживають заходи, спрямовані на зростання доходів працівників, заробітної плати, соціальних допомог та інших видів грошових доходів, враховують величину фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

3.5.2. Роботодавці утримуються від впровадження заходів соціально-економічного характеру, які погіршують права та законні інтереси працівників.

3.5.3. Підприємства, у тому числі й дочірні, в обов'язковому порядку щомісяця відраховують кошти на рахунки виборних органів первинних профспілкових організацій на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу. Розмір цих відрахувань встановлюється в колективних договорах на рівні не нижче 0,3 відсотка фонду оплати праці.

3.5.4. Підприємства забезпечують фінансування та господарське утримання об'єктів культури, спорту, охорони здоров'я та дитячих дошкільних закладів (у частині будівництва, капітального і поточного ремонтів, експлуатації будівель, споруд, їх обладнання), що знаходяться на балансі підприємства. Без згоди виборного органу первинної профспілкової організації не допускають їх закриття чи репрофільювання, передачу чи продаж.

3.5.5. Підприємства організовують громадське і

лікувально-профілактичне харчування працівників на виробництві згідно з нормативами.

3.5.6. Підприємства своєчасно та в повному обсязі сплачують до Пенсійного фонду України страхові внески відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".

3.5.7. Підприємства за рахунок власних коштів визначають у колективних договорах понад встановлені чинним законодавством виплати та гарантії працівникам:

- за вислугу років;
- вихідної допомоги звільненим за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію;
- грошової допомоги:
 - на здешевлення харчування в їдальнях підприємств; лікування, протезування та інші види медичної допомоги; сім'ї працівника, загиблого на виробництві з вини підприємства, а також внаслідок його смерті від професійного захворювання; одноразову допомогу працівнику, який втратив професійну працездатність повністю або частково з вини підприємства; сім'ї працівника, який помер від загального захворювання або нещасного випадку в побуті, у розмірі витрат на поховання; одноразову допомогу на оздоровлення під час відпустки; на утримання дітей у дошкільних закладах; при одруженні; батькам, які виховують дітей-інвалідів; колишнім працівникам, які знаходяться на пенсії і не працюють; придбання сільськогосподарської продукції та товарів народного споживання, часткове покриття витрат на житло, комунальні послуги, у тому числі оплати за користування електроенергією, газом, тощо;
- придбання на пільгових умовах продукції підприємств (не забороненої для видачі фізичним особам), палива;
- надання за рахунок підприємства автомобільного транспорту для доставки працівників на дачні і городні ділянки, проведення культурно-оздоровчих заходів;
- надання працівникам довгострокових безпроцентних позик на індивідуальне та кооперативне будівництво; пільгових кредитів для придбання ліків та оплати за лікування;
- забезпечують працівникам підприємств, що приватизуються, можливості стати співвласником приватизованого майна шляхом надання їм безпроцентних цільових позичок для викупу майна, виходячи із фінансових можливостей підприємств;
- надання додаткових оплачуваних відпусток у випадках:
 - вступу працівника до шлюбу;

- шлюбу дітей;
 - смерті подружжя або близьких родичів;
 - першого дня навчального року дітей перших класів загальноосвітніх шкіл;
 - жінкам щомісячно одного дня для вирішення побутових проблем;
- встановлення доплати працівникам за роз'їзний характер роботи за умов, якщо тривалість переїзду до місця роботи і назад перевищує дві години, у розмірі 40% годинної тарифної ставки (окладу);
 - оплати новорічних подарунків для дітей працівників;
 - оплати лікарняних листків, виходячи із середньомісячної заробітної плати та страхового стажу працівників, при цьому витрати, понад передбачені законодавством, здійснювати за рахунок прибутку, який залишається в розпорядженні підприємства;
 - впровадження недержавного медичного, пенсійного та інших видів страхування з метою соціального захисту та охорони здоров'я працівників;
 - щорічне безкоштовне забезпечення дітей шкільного віку, батьки яких загинули або яким заподіяна шкода каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я на виробництві, путівками до дитячих оздоровчих таборів.

Трудові колективи за рахунок власних коштів підприємств у колективних договорах можуть встановлювати інші трудові і соціально-побутові пільги для працівників підприємств та організацій, що їх обслуговують.

3.5.8. Жінкам, які працюють в хімічній та нафтохімічній промисловості, гарантовано з моменту встановлення їх вагітності виведення їх із шкідливих умов праці із збереженням середньої заробітної плати та пільг за попереднім місцем роботи.

3.5.9. Членам виборних профспілкових органів, основна робота яких не пов'язана з виробничою діяльністю на підприємстві, гарантоване відшкодування шкоди у разі травм та нещасних випадків, пов'язаних з виконанням ними своїх трудових обов'язків.

3.6. З питань гарантії прав профспілки

З метою вдосконалення соціального партнерства, координації діяльності Сторін та забезпечення контролю за виконанням цієї Угоди роботодавці:

3.6.1. Всебічно сприяють діяльності ЦР профспілки, обласних профспілкових органів та виборних органів первинних профспілкових організацій.

3.6.2. Надають безкоштовно виборним профспілковим органам службові приміщення з опаленням та освітленням, засоби зв'язку, транспорту та інші необхідні умови для їх ефективної праці.

3.6.3. З метою здійснення контролю за оплатою праці, додержанням законодавства про охорону праці, забезпечують працівникам виборних профспілкових органів право безперешкодного відвідування підприємств.

3.6.4. У разі затримки виплати заробітної плати, на вимогу виборних профспілкових органів надають їм інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства.

3.6.5. Працівникам підприємств, обраним до складу виборних профспілкових органів, надають можливість здійснення їх повноважень.

3.6.6. Зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускають лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є.

3.6.7. Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

3.6.8. Не допускають звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом

здоров'я.

3.6.9. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надає на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше як 2 години на тиждень.

3.6.10. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу.

3.6.11. За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. На підприємстві за рахунок його коштів цим працівникам надаються додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.

3.6.12. Профспілковим працівникам, звільненим з роботи внаслідок їх обрання на виборні профспілкові посади, після закінчення терміну їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

3.6.13. Здійснюють безоплатний централізований збір і щомісячне відрахування профспілкових внесків через бухгалтерію підприємств у безготівковому порядку на підставі заяв членів профспілки.

3.6.14. Включають до складу комісій з питань корпоратизації, реструктуризації, реорганізації підприємств представників виборних органів первинних профспілкових організацій.

3.6.15. Включають до Статутів підприємств норми щодо повноважень профспілкового органу представляти права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем у ході управління підприємством.

3.6.16. На вимогу профспілкової організації надають інформацію про підприємство, де створена первинна профспілкова організація галузевої профспілки.

4. Зобов'язання Профспілки та її виборних органів

Виборні профспілкові органи всіх рівнів:

4.1. Сприяють реалізації Угоди, зниженню соціальної напруги у колективах.

4.2. На підприємствах усіх форм власності здійснюють контроль за дотриманням законодавства щодо оплати праці, режиму робочого часу і часу відпочинку, трудової і технологічної дисципліни, ефективного використання і дбайливого ставлення до майна підприємств.

4.3. Роз'яснюють членам профспілки чинні нормативно-правові акти із соціально-економічних питань та питань охорони праці і контролюють їх виконання.

4.4. Проводять силами правових інспекторів або інших відповідальних працівників профспілки разом з Державною службою України з питань праці перевірки підприємств, у першу чергу, на яких допущено порушення строків виплати заробітної плати та оплати листків непрацездатності за перші п'ять днів непрацездатності за рахунок коштів підприємств.

4.5. Вживають заходів, спрямованих на недопущення колективних трудових конфліктів і організації страйків з питань, передбачених цією Угодою, за умови їх виконання.

4.6. Захищають трудові, соціально-економічні права та інтереси працівників, представляють їх в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

4.7. Здійснюють громадський контроль за додержанням на підприємствах законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, за створенням безпечних і нешкідливих умов праці, за належним виробничим побутом та забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

4.8. Перевіряють стан умов і безпеки праці на виробництві. Проводять обстеження будівель та приміщень, санітарно-побутових умов робочих місць, контролюють виконання відповідних програм та зобов'язань колективних договорів з питань охорони праці. За результатами перевірок вносять керівникам підприємств подання, звертаються у відповідні державні органи для прийняття необхідних

заходів до порушників чинного законодавства з цих питань.

4.9. Беруть участь:

4.9.1. У розробці комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці, при впровадженні прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництв.

4.9.2. У розробці та здійсненні державної політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

4.9.3. У роботі комісій під час проведення атестації робочих місць, у вирішенні конфліктів з умов праці працівників та у комісії підприємства із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими з народженням та похованням.

4.9.4. У перевірці знань з охорони праці посадових осіб, спеціалістів та робітників підприємств.

4.9.5. У розслідуванні нещасних випадків на виробництві та у розробці заходів щодо їх запобігання.

4.10. Роблять відповідні висновки щодо складення актів про нещасні випадки або зміни їх змісту в разі конфліктів між потерпілими та роботодавцями підприємств і подають їх до органів з розгляду трудових спорів; проводять аналіз стану умов і безпеки праці, причин та обставин виробничого травматизму, якості складання актів Н-1, ефективності прийнятих заходів, направлених на попередження нещасних випадків і аварій.

4.11. Відстоюють законні інтереси членів профспілки під час розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів.

4.12. Забезпечують контроль за дотриманням на підприємствах трудового та житлового законодавства, а також виконанням заходів щодо соціального захисту працівників, надають членам профспілки безкоштовну консультативну допомогу.

4.13. Здійснюють через своїх представників у складі комісій (уповноважених) підприємств, установ, організацій із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, контроль за

ефективним використанням коштів соціального страхування, своєчасною виплатою допомоги за час тимчасової непрацездатності, вагітності, у зв'язку з народженням дитини та інших питань, передбачених законодавством.

4.14. Сприяють розвитку мережі санаторно-курортних установ, розширенню сімейного відпочинку, вдосконаленню ефективності лікування працівників та членів їх сімей.

4.15. Контролюють використання цільових витрат на утримання соціальних об'єктів та дитячих оздоровчих таборів, дитячих і юнацьких спортивних шкіл, що знаходяться на балансі підприємства.

4.16. Проводять навчання профспілкового активу, спеціалістів підприємств з питань трудового, соціального-економічного характеру та правового статусу працівників, охорони праці.

4.17. Беруть участь у заходах, що проводяться Міністерством, ФДМУ та Об'єднанням роботодавців.

4.18. У разі вирішення питань корпоратизації та приватизації підприємств, а також у ході визнання підприємств банкрутами:

- вживають заходів щодо недопущення звільнення працівників у ході зміни власника підприємства, його перепідпорядкування або реорганізації згідно з договором купівлі-продажу;
- аналізують соціально-економічні наслідки приватизації та повідомляють відповідний орган приватизації про порушення умов приватизації (у разі їх виникнення);
- рекомендують загальним зборам акціонерів представників виборних органів первинних профспілкових організацій у члени правління акціонерних товариств;
- рекомендують представників виборних органів первинних профспілкових організацій до складу комісій з питань реструктуризації, приватизації;
- беруть участь у засіданнях спостережної ради акціонерних товариств;
- представляють інтереси трудового колективу в комітеті кредиторів.

4.19. У разі виникнення загрози банкрутства ініціюють вимоги трудового колективу щодо першочергового погашення кредиторської заборгованості із заробітної плати та її компенсації відповідно до чинного законодавства і перерахування профспілкових внесків на рахунок профкому.

4.20. Здійснюють контроль за:

- своєчасністю виплати заробітної плати на підприємствах галузі;
- дотриманням на підприємствах вимог ст. 113 КЗпП України щодо визначення простоїв не з вини працівників і відповідної оплати за них;
- запровадженням на підприємствах галузі скороченої тривалості робочого часу (із збереженням заробітної плати) для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда без зменшення оплати праці;
- виконанням графіків погашення заборгованості із заробітної плати;
- виплатою роботодавцем компенсації працівникам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплат та своєчасним проведенням індексації;
- виконанням договірних гарантій з оплати праці.

4.21. Надають консультації та безоплатну правову допомогу членам профспілки і сім'ям загиблих у вирішенні питань про своєчасне і повне відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків, а також виплати одноразової допомоги відповідно до чинного законодавства України.

4.22. Вимагають від виборних профспілкових органів (за підпорядкованістю) застосування в повному обсязі наданих профспілкам прав щодо здійснення контролю за виконанням роботодавцями зобов'язань у сфері оплати праці, зокрема, стосовно примусового стягнення заробітної плати та розірвання на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації трудового договору (контракту) з керівником у разі невиконання ним умов колективного договору, цієї Угоди, порушення законодавства про працю та про профспілки.

Протидіють фактам безпідставного звинувачення потерпілих у причинах нещасного випадку.

5. Спільні зобов'язання Міністерства, ФДМУ, Об'єднання роботодавців та Профспілки у межах повноважень

5.1. Сторони домовилися:

5.1.1 Сприяти підприємствам у проведенні колективних переговорів та своєчасному укладенні колективних договорів (внесення змін і доповнень) відповідно до порядку, визначеного Сторонами, вживати необхідних заходів щодо їх укладення та притягнення винних осіб до відповідальності за ухилення від участі в переговорах, за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, невиконання колективного договору.

5.1.2. Про обов'язковість укладення на підприємствах колективних договорів, здійснення контролю за їх виконанням у частині додержання умов Генеральної та Галузевої угод.

5.1.3. З метою урегулювання трудових та соціально-економічних питань, що можуть виникнути в ході виконання цієї Угоди, проводити наради з керівниками, членами комісії та відповідальними працівниками Сторін, а в разі необхідності проводити спільні засідання колегій Сторін переговорів.

Представники виборних органів первинних профспілкових організацій беруть участь в роботі органів управління суб'єктів господарювання з правом дорадчого голосу.

5.2. Спірні питання, що можуть виникнути у ході виконання цієї Угоди, вирішувати в порядку, визначеному законодавством.

5.3. Створити необхідні умови для безперешкодної реалізації цієї Угоди.

5.4. Здійснювати заходи, спрямовані на стабілізацію, подальший розвиток та підвищення ефективності виробництва, створення належних соціально-побутових умов працюючим.

У разі реорганізації чи реструктуризації підприємства розпочати переговори щодо зайнятості працівників та їх соціально-економічних гарантій.

5.5. Забезпечити проведення регулярних перевірок та здійснення постійного контролю за виконанням цієї Угоди.

5.6. Звертатись за необхідності до органів державної влади з питання захисту прав національного товаровиробника від імпорту, демпінгового імпорту та субсидованого імпорту в Україну товару, аналогічного тому, який випускається підприємствами України за обставин і в порядку, визначених чинним законодавством.

5.7. При призначенні керівника підприємства, організації, установи враховувати думку виборних профспілкових органів.

5.8. У межах повноважень проводити роботу щодо залучення підприємств недержавної форми власності до Всеукраїнського галузевого об'єднання організацій роботодавців хімічної промисловості.

5.9. Співпрацювати з міжвідомчою комісією Кабінету Міністрів України з питань протидії протиправному захопленню підприємств та аналогічними комісіями, створеними при облдержадміністраціях.

6. Контроль за виконанням Угоди

6.1. Контроль за виконанням цієї Угоди здійснюється комісією, яка вела переговори щодо її укладення згідно з встановленими графіками.

6.2. Уповноважені представники Сторін у тижневий термін з моменту виявлення недоліків виконання цієї Угоди складають подання Сторонам, які підписали Угоду.

Сторони протягом 7 днів з моменту отримання подання повинні провести переговори щодо усунення недоліків виконання Угоди та про притягнення винних осіб до відповідальності в порядку, передбаченому законодавством.

6.3. Підприємства подають інформацію про хід виконання Галузевої Угоди Міністерству, ФДМУ, Об'єднанню роботодавців та Профспілці двічі на рік: за перше півріччя – до 01 серпня поточного року; за рік – до 01 березня року, наступного за звітним, за встановленою формою.

6.4. Звіти про хід виконання Угоди розглядаються двічі на рік на спільних засіданнях комісій та на спільному засіданні колегіального органу однієї із Сторін.

7. Відповідальність сторін

7.1. Сторони несуть повну відповідальність за виконання положень цієї Угоди відповідно до чинного законодавства.

7.2. На вимогу Сторін, що уклали цю Угоду, особи, з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання Угоди, притягуються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

До керівників підприємств, заснованих на державній власності, окрім зазначеного чинним законодавством України порядку відповідальності, застосовуються умови, що передбачені їх контрактами.

7.3. Тлумачення окремих положень цієї Угоди здійснюється спільно Сторонами, що її підписали.

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

**Голова Фонду державного майна
України**

_____ **Кубів С.І.**

_____ **Білоус**

« ____ » _____ 201 ____ року

I.O.

« ____ » _____ 201 ____ року

**Голова Всеукраїнського
галузевого об'єднанням
організацій роботодавців хімічної
промисловості**

**Голова Центральної Ради профспілки
працівників хімічних та
нафтохімічних галузей промисловості
України**

_____ **Голубов О.Г.**

_____ **Мойсюк В.С.**

« ____ » _____ 201 ____ року

« ____ » _____ 201 ____ року

Додаток № 1

до УГОДИ на 2017-2020 роки

**Мінімальні тарифні ставки
для робітників об'єднань і підприємств хімічної та нафтохімічної промисловості**

№ сітки	Види виробництв та робіт, професій робітників	Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних тарифних ставок робітників I-го розряду до законодавчо встановленої величини прожиткового мінімуму для працездатних осіб
1.	Робітники основного виробництва з нормальними умовами праці	1,28
2.	Підприємства і цехи з ремонту устаткування (рухомого складу, суден і автомобілів), контрольно-вимірювальних приладів і автоматики; ремонтно-будівельні, енергетичні, ливарні, ковальські, паросилового господарства,	1,28

	жерстянобанкові, електролітні, літографоштампувальні цехи і цехи лакування жести, компресорні, вентиляційно-зволожувальні і кисневі установки, очисні споруди	
3.	Станочні роботи з обробки металу і інших матеріалів різанням на металообробних верстатах; роботи з холодної штамповки металів та інших матеріалів, виготовлення і ремонту інструменту і технологічного оснащення	1,43
4.	Робітники у виробничих цехах і підрозділах, безпосередньо зайняті ремонтом і налагодженням основного технологічного, електроенергетичного, експериментального і наукового устаткування, машин, механізмів, суден, автомобілів та іншого рухомого складу, електронно-обчислювальної техніки, контрольно-вимірювальних приладів і автоматики	1,43

Міжкваліфікаційні (міжрозрядні) співвідношення для встановлення тарифних ставок робітникам:

I – 1,0; II – 1,1; III – 1,22; IV – 1,36; V – 1,56; VI – 1,82.

Примітки:

- розрахункова середньомісячна норма тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні щорічно визначається Міністерством соціальної політики України
- при встановленні тарифної ставки робітнику I розряду основного виробництва з нормальними умовами праці більш високого рівня, зберігається співвідношення між тарифними сітками.

Додаток № 2
до УГОДИ на 2017-2020 роки

Мінімальні коефіцієнти міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців підприємств хімічної та нафтохімічної галузей промисловості до посадового окладу техника

№	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техника
1.	Генеральний директор (голова, президент, інший керівник) об'єднання підприємств (асоціації, корпорації, концерну і т. ін.), директор (начальник, інший керівник) підприємства	за контрактом
2.	Головний інженер виробничого об'єднання	3,0
3.	Головний інженер підприємства	2,36
4.	Заступник директора, головний бухгалтер	2,27
5.	Головні: технолог, економіст	2,18
6.	Головні: механік, енергетик, метролог, архітектор	2,18

7.	Начальники відділів: виробничого, технічного, проектно-конструкторського, начальник виробництва	2,18
8.	Начальники відділів: автоматизованої системи керування виробництвом (АСКВ), механізації та автоматизації виробничих процесів, стандартизації, охорони праці, охорони навколишнього середовища	2,0
9.	Начальники відділів: комплектації устаткування, капітального будівництва (технічного переозброєння)	1,82
10.	Начальники бюро: технічного, проектно-конструкторського, виробничого, організації праці та заробітної плати	1,91
11.	Начальники інших бюро у відділах і виробництвах	1,73
12.	Начальники бюро цеху: технологічного, виробничо-диспетчерського, організації праці та заробітної плати, планово-економічного	1,91
13.	Начальник центральної заводської лабораторії	1,82
14.	Начальники відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати, фінансового, зовнішньо-економічних зв'язків, комерційного	1,91
15.	Начальники лабораторій: наукової організації праці та управління виробництвом, нормативно-дослідної (станції) з питань праці, соціології та психофізіології праці, техніко-економічних досліджень	1,73
16.	Начальники відділів: матеріально-технічного постачання, збуту (маркетингу)	2,18
17.	Начальник юридичного відділу	1,82
18.	Начальники відділів: науково-технічної інформації, патентної та винахідницької роботи	1,73
19.	Начальники відділів: підготовки кадрів, соціального розвитку	1,64
20.	Начальник відділу кадрів	1,91
21.	Начальник штабу цивільної оборони	1,46
22.	Начальник відділу підсобного сільського господарства	2,0
23.	Начальник господарського відділу	1,18
24.	Начальники (завідувачі) лабораторій: виробничої, хімічної, з контролю виробництва, метрології	1,91
25.	Провідні інженери: конструктор, технолог, з організації та нормування праці, програміст, з охорони праці	1,91
26.	Інженер з організації та нормування праці: I категорії II категорії	1,81 1,64
27.	Інженери: конструктор, технолог, з охорони праці: I категорії II категорії III категорії	1,81 1,64 1,46
28.	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор	1,73
29.	Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, психолог, соціолог, фізіолог, художник: I категорії II категорії	1,64 1,46
30.	Інженери усіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт психолог, соціолог, фізіолог, художник, перекладач іноземної мови	1,27

31.	Старші: хімік, диспетчер	1,46
32.	Хімік, диспетчер	1,27
33.	Техніки усіх спеціальностей: I категорії II категорії	1,18 1,09
34.	Техніки усіх спеціальностей, лаборант	1,0
35.	Начальники цехів	1,91
36.	Начальники установок	2,18
37.	Начальники: дільниці, зміни, відділення; механік, енергетик цеху	1,82
38.	Начальники: товарної групи, резервуарного парку, естакади реагентного господарства, парокотельної установки	1,64
39.	Старші: майстер, майстер контрольний цеху, дільниці I групи II групи III групи	1,73 1,64 1,45
40.	Майстер, майстер контрольний цеху, дільниці I групи II групи III групи	1,64 1,45 1,27

Примітка: 1)Посадові оклади заступникам встановлюються на 5-15 відсотків менше схеми посадового окладу відповідного керівника (начальника), крім першого керівника
2)Посадові оклади головним бухгалтерам встановлюються на рівні посадових окладів заступників керівника
3)Розрахунковий мінімальний посадовий оклад техніків без категорії приймається на рівні тарифної ставки робітника основного виробництва з нормальними умовами праці 3-го розряду.

Додаток № 3
до УГОДИ на 2017-2020 роки

Мінімальні коефіцієнти міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій до посадового окладу техніків

№	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техніків
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	Завідувачі (начальники 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 (у головних і базових організаціях із стандартизації), науково-технічної інформації (у головних і базових організаціях з науково-технічної інформації)	2,46
8	Головні: архітектор, механік, енергетик, економіст, метролог та інші головні фахівці в основних відділах (відділеннях, лабораторіях)	2,37
9	Головний бухгалтер	2,19
10	Начальники відділів: охорони праці, охорони навколишнього середовища, стандартизації, науково-технічної інформації, начальник проектного кабінету	2,19
11	Начальники (завідувачі) секторами (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 (у головних і базових організаціях із стандартизації), науково-технічної інформації (у головних і базових організаціях із науково-технічної інформації)	2,10
12	Начальники відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати; начальник 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: стандартизації, науково-технічної інформації, планово-економічного, організації праці та заробітної плати, проектного кабінету	1,82
15	Начальник відділу кадрів	1,82
16	Начальники відділів: юридичного, соціального розвитку	1,73
17	Завідувачі: технічного архіву, геокамер; начальник штабу цивільної оборони	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): I категорії II категорії III категорії	1,64 1,46 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:	

	I категорії	1,55
	II категорії	1,37
23	Інженери усіх спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт та інші фахівці; стажист-дослідник, старший лаборант, який має вищу освіту	1,19
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	
	I категорії	1,19
	II категорії	1,10
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 спеціалістів, 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) Мінімальний посадовий оклад техніків без категорії встановлюється на рівні тарифної ставки робітника основного виробництва з нормальними умовами праці 3-го розряду.

Додаток №4
до УГОДИ на 2017-2020 роки

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника I розряду

№	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів до тарифної ставки робітника I-го розряду основного виробництва з нормальними умовами праці
1	Гардеробник, кур'єр, кубівник, сторож, прибиральник службових приміщень, опалювач, швейцар	*
2	Завідувач: канцелярії, центрального складу; старший товарознавець	1,63
3	Завідувач машинописного бюро; старші: касир, інкасатор, інспектор; товарознавець; 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 з перевезень вантажів, таксувальник, старший табельник, секретар навчальної частини (диспетчер), секретар незрячого фахівця, апаратник хімічного чищення спецодягу, водій самохідних механізмів	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, ліфтер	1,13
7	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	1,76

Примітка: Посадові оклади старшим товарознавцям, які мають вищу освіту, встановлюються на рівні окладів економістів I категорії, а товарознавцям, які мають вищу освіту, – на рівні економістів (без категорії)
* – не менш 100 відсотків законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму працездатної особи на відповідний період.

Додаток №5
до УГОДИ на 2017-2020 роки

**Мінімальні коефіцієнти
співвідношень посадових окладів робітників, зайнятих на
вантажно-розвантажувальних роботах, до тарифної ставки робітника І-го розряду**

№	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти до тарифної ставки робітника основного виробництва з нормальними умовами праці І-го розряду
1	<p>При навантаженні (розвантаженні) у гарячому стані металу, агломерату і шлаку; при навантаженні (розвантаженні) руди, пеку, вугілля, вугільного брикету, креозиту, 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>2,10</p> <p>2,62</p> <p>2,36</p>
2	<p>При навантаженні (розвантаженні) у 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>1,90</p> <p>2,31</p> <p>2,10</p>
3	<p>При навантаженні (розвантаженні) у залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньоскладській 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>1,69</p> <p>2,10</p> <p>1,90</p>

Примітка: вантажники, механізатори – робітники комплексних бригад 4-го класу кваліфікації, які виконують навантажувально-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і які суміщують 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 2,36

П Е Р Е Л І К
доплат і надбавок і їх мінімальні розміри, які встановлюються
працівникам об'єднань, підприємств і організацій

Назва доплат і надбавок	Розміри доплат і 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
3. За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
4. За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8, та 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 та 24 відсотки тарифної ставки (посадового окладу) *Примітка: (лист Мінпраці від 20.12.2000 р. № 10-5301) До затвердження Кабінетом Міністрів України Переліку робіт із важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці та робіт з особливими природними географічними і геологічними умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я, передбаченого ст. 100 КЗпП України, доплати робітникам за умови праці, які працюють на підприємствах, організаціях, де не передбачені підвищені тарифні ставки залежно від умов праці, визначаються відповідно до Типового положення про оцінку умов праці на робочих місцях та порядку застосування галузевих переліків робіт, на яких можуть встановлюватись доплати робітникам за умови праці, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 № 387/22-78 Враховуючи те, що з часу затвердження зазначеного Типового положення відбулися суттєві зміни форм власності і значна кількість підприємств втратила галузеве підпорядкування, Міністерство праці та соціальної політики України роз'яснює, що такі підприємства та організації можуть розробляти з урахуванням результатів атестації робочих місць за

	умовами праці свої переліки робочих місць і конкретних робіт, на яких можуть встановлюватись доплати працівникам за умови праці у вищезазначеному порядку, на підставі регіональних переліків робіт, які мають додаватися до регіональних угод	
5. За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки	
6. За роботу в нічний час (з 22.00 до 6.00)	від 35 до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час	
7. За роботу у вечірній час (з 18.00 до 22.00) при багатозмінному режимі роботи	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час	
8. На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків	
9. За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Чисельність працівників:	У відсотках від розміру тарифної ставки, розряду, що присвоєно бригадирові
	- до 10 чол. - від 10 до 25 чол. - понад 25 чол. - ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чол., встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадира	до 15 до 25 до 30
10. За роботу з ненормованим робочим днем водіям автотранспортних засобів (ст. 17 Закону України "Про оплату праці", Угода Мінтрансу України)	до 25 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час	
11. За знання і застосування іноземної мови	10 відсотків тарифної ставки (окладу)	
12. За вчений ступінь - доктора наук - кандидата наук (доктора філософії)	20 відсотків посадового окладу 15 відсотків посадового окладу	
13. За почесне або спортивне звання	20 відсотків тарифної ставки (окладу)	

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

Надбавки:	
За високу професійну майстерність	диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: 3-го розряду – 12 відсотків 4-го розряду – 16 відсотків 5-го розряду – 20 відсотків 6-го розряду – 24 відсотки
За високі досягнення в праці	До 50 відсотків посадового окладу (ставки)
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу (ставки)

За класність водіям автотранспортних засобів (легкових і вантажних автомобілів, автобусів), машиністам тепловозів, водіям, машиністам: 2-го класу 1-го класу	10 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований водієм (машиністом) часу 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований водієм (машиністом) час

2017-2020 роки

ОРІЄНТОВНИЙ
перелік професій і посад працівників підприємств 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, контролери, інші головні спеціалісти та їх заступники
4. Начальники цехів, управлінь, служб і їх заступники
5. Начальники відділів усіх найменувань, їх заступники
6. Начальники секторів, бюро, груп усіх найменувань
7. Начальники дільниць, змін, випробувальних станцій, виробництв, драг
8. Начальники центральних заводських лабораторій, начальники (завідувачі) лабораторій, старші лаборанти
9. Провідні і старші інженери усіх спеціальностей, провідні конструктори, архітектори, технологи, провідні і старші економісти усіх спеціальностей, старші диспетчери
10. Інженери усіх спеціальностей та категорій, конструктори, технологи, художники-конструктори, дизайнери, художники, архітектори, економісти усіх спеціальностей, фізики, хіміки, соціологи, агрономи, зоотехніки, геодезисти, топографи, картографи, диспетчери, нормувальники гірничі
11. Старші майстри, майстри: контрольні, гірничі, шляхові; маркшейдери
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
71308436. Юрисконсульти усіх категорій
71308437. Начальники штабу цивільної оборони
71308438. Директор комплексу (оздоровчого, спортивного, туристського), директор (завідувач) позашкільного закладу
71308439. Експедитори
71308440. Друкарки усіх категорій, секретарі-стенографістки
71308441. Водії автотранспортних засобів
71308442. Наукові працівники (головний науковий співробітник, провідний науковий
71308443. співробітник, старший науковий співробітник, співробітник, молодший науковий співробітник)

Додаток № 8
до УГОДИ на 2017-2020 роки

**Граничне зменшення розміру одноразової допомоги
застрахованій особі внаслідок ушкодження її здоров'я,
у разі виявлення порушень з її сторони**

Порушення з боку застрахованої особи, які були однією з причин нещасного випадку	Відсоток зменшення одноразової допомоги
Виконання роботи в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння	до 50%
Порушення трудової і виробничої дисципліни, у тому числі: <ul style="list-style-type: none">- невиконання посадових обов'язків;- невиконання інструкцій з охорони праці	до 50%
Порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів; Порушення технологічного процесу; Порушення під час експлуатації транспортних засобів; Порушення правил дорожнього руху	до 50%
Виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системи сигналізації, вентиляції, освітлення тощо	до 40%
Незастосування засобів індивідуального та колективного захисту	до 40%