

ГАЛУЗЕВА УГОДА

між
Міністерством енергетики
та вугільної промисловості України
та Центральною Радою профспілки
працівників хімічних та нафтохімічних галузей
промисловості України
на 2017-2020 роки

Київ
2017

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України
та Центральною Радою профспілки працівників
хімічних та нафтохімічних галузей
промисловості України
на 2017-2020 роки

із змінами, внесеними

«Змінами до Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2011-2013 роки» від 12.10.2011, зареєстрованими Міністерством соціальної політики 24.10.2011

за № 52(далі – «Зміни від 12.10.2011»),

«Змінами до Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2011-2013 роки» від 15.11.2013, зареєстрованими Міністерством соціальної політики 26.11.2013

за № 34 (далі – «Зміни від 15.11.2013»),

«Змінами до Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2014-2015 роки» від 27.11.2015, зареєстрованими Міністерством соціальної політики 15.12.2015

за № 11 (далі – «Зміни від 27.11.2015») та

«Змінами до Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2016-2017 роки» від 03.04.2017, зареєстрованими Міністерством соціальної політики 25.04.2017

за № 31 (далі – «Зміни від 03.04.2017»)

Загальні положення.

1.1. Міністерство енергетики та вугільної промисловості України (далі Міненерговугілля) – з однієї сторони, та Центральна Рада профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України (далі Профспілка) – з другої сторони (далі – Сторони), відповідно до Закону України “Про колективні договори та угоди” уклали Галузеву угоду (далі – Угода) на 2017- 2020 роки з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, забезпечення конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців, зайнятих у нафтопереробній промисловості, нафтопродуктозабезпеченні та підприємствах магістральних нафтопродуктопроводів.

(у редакції «Змін від 03.04.2017»)

1.2. Сторони, після укладення цієї Угоди, є єдиним партнером у вирішенні правових, трудових, соціально-економічних та інших питань працівників

підприємств усіх форм власності, установ і організацій (далі - Підприємства) відповідно до Положення про Міненерговугілля та Статуту профспілки.

- 1.3. Угода укладається з метою посилення соціального захисту працівників, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали цю Угоду, і включає зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи відповідних Підприємств, реалізації на цій основі трудових і соціально-економічних гарантій працівників і трудових колективів.
- 1.4. До Угоди можуть вноситись зміни і доповнення лише при взаємній згоді сторін. Пропозиції про зміни і доповнення подаються сторонами у письмовій формі не пізніше ніж за один місяць (про зміни істотних умов праці, відміну діючих пільг та гарантій - за два місяці) до їх введення в дію. Про згоду внести зміни протилежна сторона повідомляє письмово.
- 1.4. Положення цієї Угоди та зміни до неї є обов'язковими для всіх підприємств, установ, організацій галузі при укладенні та виконанні колективних договорів або внесенні до них змін та доповнень.
- 1.5. Укладення колективних договорів на підприємствах рекомендується проводити до 15 березня поточного року, а внесення змін та доповнень до них - протягом терміну їх дії в установленому порядку.

2. Строк і сфера дії положень Угоди.

- 2.1. Ця Угода набуває чинності з дня її підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.
- 2.2. Угода зберігає свою чинність у випадку зміни складу, структури, найменування чи реорганізації (реструктуризації) Сторін, що її уклали або може бути переглянута за їх взаємною згодою.
Норми цієї Угоди залишаються обов'язковими для підприємств-банкрутів на весь період проведення банкрутства або санації.
- 2.2. Положення цієї Угоди діють безпосередньо, є обов'язковими для виконання і поширюються на всіх суб'єктів незалежно від їх форм власності і господарювання та віднесені за характером роботи до цієї галузі економіки України і перебувають у сфері дії Сторін, що підписали цю Угоду, а також тих, котрі за Класифікацією видів економічної діяльності (КВЕД), відносяться до даної галузі (підгалузі).
- 2.4. Угодою встановлюються мінімальні гарантії, компенсації та пільги. Умови, передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчі

рівнів, встановлених цією Угодою та законодавством.

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

3. Зобов'язання Міненергівугілля спільно з підприємствами у межах їх компетенції.

3.1. З питань забезпечення стабільності розвитку галузі:

- 3.1.1. Сприятимуть розробленню та впровадженню нормативно-правових актів з питань стимулювання модернізації, реконструкції та будівництва нових потужностей нафтопереробних і нафтохімічних підприємств та створенню умов для їх ефективного функціонування;
- 3.1.2. Вирішуватимуть питання стосовного подальшого функціонування магістральних нафтопродуктопроводів та підприємств, які їх обслуговують;
- 3.1.3. Здійснюватимуть організаційні заходи щодо забезпечення адаптації нормативно-технічних документів на продукцію нафтопереробки та нафтохімії до вимог європейських стандартів;
- 3.1.4. Дотримуватимуться законодавства України щодо розкриття інформації результати господарської діяльності підприємств.
(у редакції «Змін від 27.11.2015»)
- 3.1.5. Залучатимуть представників профспілкових організацій до підготовки проектів рішень стосовно розроблення та внесення змін до статутів підприємств у частині повноважень профспілки представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав.
- 3.1.6. *(Пункт виключено відповідно до «Змін від 27.11.2015»)*.
- 3.1.7. *(Пункт виключено відповідно до «Змін від 27.11.2015»)*.

3.2. З питань оплати праці.

- 3.2.1. Умови оплати праці найманих працівників Підприємства визначають у колективному договорі з дотриманням норм і гарантії, передбачених чинним законодавством України, Генеральною та Галузевою угодами, іншими нормативно-правовими актами.

Вважати оптимальним співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) разом із законодавчо встановленими надбавками і доплатами у середній заробітній платі працівників не менше 60 відсотків.

3.2.2 Цією Угодою встановлено:

Мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) для працівників, які виконують некваліфіковану, малокваліфіковану або допоміжну роботу (гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож тощо) у розмірі законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

(у редакції «Змін від 03.04.2017»)

Встановити співвідношення між простою, некваліфікованою роботою і першим розрядом з нормальними умовами праці у розмірі

з 01.10.2011 – 1,10;

з 01.01.2012 – 1,15;

з 01.01.2013 – 1,2.

(у редакції «Змін від 12.10.2011»)

Тарифні ставки і посадові оклади, визначені цією Угодою, працівникам Підприємств, розташованих у населених пунктах, яким надано статус гірських підвищуються на 25%.

При 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.

(у редакції «Змін від 03.04.2017»)

У разі фінансових труднощів на підприємствах, норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово, терміном не більш як шість місяців, за погодженням з відповідними профспілковими органами з подальшим інформуванням трудового колективу (відповідно до ст. 14 ЗУ від 24.03.95 №108/95-ВР “Про оплату праці”).

3.2.3 Оплата праці працівників, які виконують роботи, надають послуги не властиві основній діяльності галузі, проводиться згідно зі ст. 17 Закону України “Про оплату праці”.

3.2.4 Фонд оплати праці Підприємства визначається на умовах та в розмірах, визначених колективним договором з урахуванням вимог цієї Угоди.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

(абзац другий у редакції «Змін від 03.04.2017»)

Формування тарифної сітки та схеми посадових окладів на кожному конкретному підприємстві здійснюються з урахування п. 3.2.2 цієї Угоди та

на основі:

шкали міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для робітників (додаток N 1);

мінімальних коефіцієнтів міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень місячних посадових окладів (окладів) керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців підприємств, до посадового окладу техника (додаток N 2);

мінімальних коефіцієнтів міжкваліфікаційних міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів (окладів) керівників, професіоналів, фахівців та технічних працівників, службовців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій до посадового окладу техника (додаток № 3);

мінімальних коефіцієнтів співвідношень гарантованих посадових окладів (тарифних ставок) працівників загальних (наскрізних) професій і посад до тарифної ставки робітника I розряду (додаток N 4);

співвідношень місячних окладів робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах до тарифної ставки робітника I розряду (додаток № 5).

3.2.5. Работодавець забезпечує своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але 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 нараховувати компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати відповідно до Закону України "Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати" від 19.11.2000 р. N 2050-III та постанов Кабінету Міністрів України від 20.12.1997 р. №1427 "Про затвердження Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати", від 21.02.2001р. N 159 "Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати".

Проводять індексацію нарахованої заробітної плати відповідно до Закону України від 06.02.2003 р. №491-IV "Про внесення змін до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення" та постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. №1078 "Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення".

Заробітна плата керівнику Підприємства за відпрацьований час

виплачується разом з виплатою заробітної плати усім іншим категоріям працівників. У разі виникнення заборгованості із виплати зарплати терміном понад один місяць Підприємства складають за погодженням з первинними профспілковими організаціями графіки погашення такої заборгованості та вживають ефективних заходів щодо її ліквідації.

3.2.6. Оплату праці за простої, які відбулися не з вини працівника, проводити відповідно до колективного договору, але не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). При цьому умови знаходження або відсутності працівників на робочому місці визначаються колективним договором.

3.2.7. Не допускати перегляду умов оплати праці, передбачених в контракті для керівника, у сторону збільшення (крім випадків, передбачених чинним законодавством), якщо не зростає заробітна плата працівникам і не підвищуються темпи росту обсягів виробництва; працівникам, в тому числі і керівнику підприємства, при наявності заборгованості: з виплати заробітної плати, з платежів до бюджету усіх рівнів, цільових державних фондів та інших обов'язкових платежів.

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

3.2.9 Роботодавці забезпечують на підприємствах:

- виплату доплат і надбавок, передбачених додатком N 6 до цієї Угоди;
- збереження за працівниками середньої заробітної плати у випадках:
 - а) зупинки підприємств, цехів, інших виробництв та устаткування відповідними службами із охорони праці та навколишнього середовища, іншими уповноваженими на це органами;
 - б) у разі відмови працівника від виконання робіт на несправному обладнанні, що може привести до аварійної ситуації та нещасних випадків;
 - в) у період освоєння нового виробництва або нової продукції;
 - г) інших випадках, передбачених законодавством та колективними договорами підприємств.

3.2.10. Всі зміни в умовах оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами, проводяться тільки за погодженням з відповідними профспілковими органами після попередження працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.

3.2.11. Для нормування праці роботодавець у колективних договорах визначає конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників, забезпечує впровадження технічно обґрунтованих норм виробітку, вводить міжгалузеві норми та нормативи праці, затверджує нові і переглядає діючі норми за погодженням з виборним органом первинної

профспілкової організації підприємства.

3.2.12. Міненерговугілля в установленому порядку розглядатиме подання Центральної Ради профспілки щодо розірвання контрактів з керівниками державних підприємств, які не забезпечують своєчасну виплату заробітної плати, виконання умов колективних договорів та цієї Угоди, а також виконання вимог Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

3.2.13. Не допускає заборгованості з виплати заробітної плати, та єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування. .

(у редакції «Змін від 27.11.2015»)

3.2.14. 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 повного погашення такої заборгованості у строк, передбачений договором купівлі-продажу.

3.2.15. Роботодавець забезпечує щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вище за розмір трьох прожиткових мінімумів.

3.2.16. Вжити дієвих заходів щодо погашення боргів із заробітної плати працівникам.

(у редакції «Змін від 27.11.2015»)

3.3. З питань охорони праці.

З метою створення на підприємствах безпечних умов праці:

3.3.1 Для профілактики та запобігання від нещасних випадків, професійних захворювань, аварій і пожеж роботодавці та виборні органи первинних профспілкових організацій підприємств проводять:

- щотижневі виробничі наради щодо 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 і виробничого побуту, притягати до відповідальності згідно з чинним законодавством.

3.3.2. Підприємствам:

- щороку розробляти і здійснювати заходи, спрямовані на приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами

санітарно гігієнічних норм;

- передбачити встановлення колективними договорами особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки;

- визначити у колективному договорі перелік робіт, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд;

- систематично підвищувати безпосередньо на виробництві рівень обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ/СНІДом, його впливом на здоров'я та економіку, проведення профілактичних заходів;

- вживати заходів для поліпшення умов доступу осіб з обмеженими фізичними і розумовими можливостями до послуг, що надаються установами та організаціями соціальної інфраструктури;

- вживати заходів щодо створення на підприємствах з важкими та шкідливими умовами праці та кількістю працюючих більше 1000 осіб медичної служби.

3.3.3. Роботодавці передбачають у колективних договорах порядок та періодичність виділення коштів (у розмірі не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік) та спрямовують їх на заходи з охорони праці і забезпечують цільове їх використання у відповідності до законодавства.

(у редакції «Змін від 12.10.2011»)

3.3.4. Залучають представників виборних профспілкових органів, уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, до профілактичної роботи з охорони праці (в 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.

3.3.5. 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.

3.3.6. Підприємства забезпечують своєчасне проведення атестації робочих місць 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 запровадження.

3.3.7. При групових нещасних випадках та нещасних випадках 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, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 №1232 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».

(у редакції «Змін від 15.11.2013»)

3.3.8. Підприємства, за рахунок власних коштів та в порядку визначеному колективним договором, можуть здійснювати виплату одноразової допомоги та інших додаткових виплат потерпілим від нещасних випадків на виробництві, з тимчасовою втратою працездатності, а у разі виявленні порушень зі сторони потерпілого, керуються додатком № 8.

3.3.9. Підприємства сприяють ліквідації заборгованості з виплати сум відшкодування шкоди потерпілим на виробництві, а також сім'ям і утриманцям загиблих.

3.3.10. Підприємства відповідно до Закону України «Про охорону праці» забезпечують проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного огляду осіб віком до 21 року згідно з Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 № 246.

3.4. З питань зайнятості, режиму праці і відпочинку.

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

3.4.1. Підприємства сприяють працівникам:

- у першочерговому працевлаштуванні в межах підприємства при скороченні чисельності або зміні штатного розпису працюючих, реорганізації підприємств;

- у набутті другої професії та підвищенні кваліфікації і одержанні відповідних консультацій за місцем роботи.

3.4.2. Встановлюють у колективному договорі періодичність обов'язкового професійного навчання працівників, підвищення кваліфікації (не рідше,

ніж один раз на 5 років), перепідготовки (у разі потреби) та суми виділених на ці заходи коштів.

(у редакції «Змін від 03.04.2017»)

- 3.4.3. Підприємства забезпечують першочергове право прийому на роботу за фахом та кваліфікацією протягом одного року з дня звільнення працівників у зв'язку зі скороченням чисельності або штату, якщо підприємство відновило або збільшило обсяги виробництва.
- 3.4.4. Сприяють створенню нових робочих місць (виробництв) для працівників галузі, в тому числі і для інвалідів праці, які втратили здоров'я на виробництві.
- 3.4.5. Запроваджують упереджувальні заходи щодо запобігання масових звільнень з підприємств працівників з ініціативи власника, проводять їх лише за умови попереднього (не менше ніж за три місяці) письмового повідомлення відповідного виборного профспілкового органу 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 з підприємства з ініціативи роботодавця протягом року більше 5 % загальної чисельності працівників (як одноразове, так і підсумоване) попередньо погоджують це питання з ЦР профспілки.
- У разі прийняття рішення про реорганізацію підприємства розпочинають переговори щодо зайнятості працівників та їх соціально-економічних гарантій.
- 3.4.6. Підприємства працевлаштовують випускників навчальних закладів, які навчалися за замовленням підприємств галузі, якщо це передбачено договорами, укладеними між ними та навчальними закладами.
- 3.4.7. Здійснюють страхування своїх працівників на випадок втрати ними роботи за рахунок коштів підприємства, якщо це передбачено колективним договором.
- 3.4.8. Під час укладення колективних договорів, розглядають питання про можливість встановлення для працюючих жінок, які мають дітей шкільного та дошкільного віку або дитину-інваліда незалежно від віку, вагітних жінок 38-годинного робочого тижня, за рахунок власних коштів.
- 3.4.9. Підприємства, через колективні договори, визначають перелік професій і посад працівників з ненормованим робочим днем (додаток №7 - Орієнтовний перелік) з врахуванням того, що ненормований робочий день - це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

Надання відпусток за ненормований робочий день здійснюють з урахуванням вимог ч. 1 ст. 10 Закону України “Про відпустки”.

3.4.10. Не допускають без виробничої необхідності залучення працівників до роботи понад норми робочого часу в розрахунковому періоді.

За умов зменшення обсягів робіт та/або фінансових труднощів підприємства, за згодою працівника за два місяці до введення, може встановлюватися неповний робочий час, але не нижче 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).

3.4.11. Не застосовують на підприємствах контрактну форму трудового договору, крім випадків, які прямо передбачені Законами України.

3.4.12. Щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та особливий характер праці (ст. 7 і 8 Закону України “Про відпустки”) надають працівникам, зайнятих у несприятливих умовах праці за «Списками виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці», затвердженими постановами Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. №1290 (додаток №1 і №2 у редакції постанови КМ України від 13.05.2003 р. за № 679).

Конкретну тривалість цих відпусток встановлюють колективним договором залежно від результатів атестації робочих місць за умови праці (стаття 7 вказаного Закону України) та часу зайнятості працівника в цих умовах.

3.4.13. Встановлюють колективним договором скорочену тривалість робочого тижня в залежності від результатів атестації робочих місць за умовами праці працівникам відповідно до Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001р. № 163.

3.4.14. Не допускають різкого падіння рівня зайнятості працівників підприємств в умовах СОТ.

3.4.15. Керівникам акціонерних товариств рекомендовано проводити за рахунок коштів цих акціонерних товариств навчання у спеціальних закладах представників профспілок, які беруть участь у роботі спостережних рад зазначених товариств.

3.5. З питань соціальних прав та гарантій трудящих.

- 3.5.1. З метою проведення соціальної політики, спрямованої на зростання доходів працівників, заробітної плати, соціальної допомоги та інших видів грошових доходів, враховують для розрахунку величину прожиткового мінімуму.
- 3.5.2. Не запроваджують заходи соціально-економічного характеру, які погіршують права та законні інтереси працівників.
- 3.5.3. Підприємства, в тому числі 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, але не менше 0,5 відсотка фонду оплати праці.
- 3.5.4. 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 репродукування, передачу чи продаж.
- 3.5.5. Підприємства організовують громадське і лікувально-профілактичне харчування трудящих на виробництві згідно з нормативами.
- 3.5.6. Підприємства вносять до Пенсійного фонду України плату, що покриває 100% витрат на виплату пенсій відповідно до п.п."б-з" ст. 13 Закону України "Про пенсійне забезпечення" до досягнення працівником пенсійного віку.

(у редакції «Змін від 27.11.2015»)

- 3.5.7. Підприємства, через колективні договори за рахунок власних коштів, встановлюють додаткові, порівняно з законодавством, трудові і соціально побутові пільги для працівників:
- за вислугу років;
 - звільненим за власним бажанням, у зв'язку з виходом на пенсію;
 - надають грошову допомогу:
 - на здешевлення харчування в їдальнях підприємств, на 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 у побуті в розмірі витрат на поховання; одноразову допомогу на оздоровлення під час відпустки; допомоги працівникам на утримання дітей у дошкільних закладах; при одруженні; батькам, які виховують

дітей-інвалідів; колишнім працівникам, які знаходяться на пенсії і не працюють; на придбання сільськогосподарської продукції та товарів народного споживання, а також на часткове покриття витрат на житло, комунальні послуги, в тому числі оплати за користування електроенергією, газом, тощо;

- виділяють на пільгових умовах продукцію підприємств (не забороненої для видачі фізичним особам), палива; надають за рахунок підприємства автомобільний транспорт для доставки працівників на дачні і городні ділянки, проведення культурно-оздоровчих заходів;

- надають працівникам довгострокові пільгові кредити на індивідуальне та кооперативне будівництво та безпроцентні позики 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 з фінансових можливостей підприємств;

- надають додаткові оплачувані відпустки 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;

- встановлюють доплати працівникам за роз'їзний характер роботи за умов, якщо тривалість переїзду до місця роботи і назад перевищує дві години - 40% годинної тарифної ставки \окладу\;

- проводять оплату новорічних подарунків для дітей працівників;

- проводять оплату лікарняних листків, виходячи із середньомісячної заробітної плати та страхового стажу працівників, при цьому витрати, понад передбачені законодавством, здійснюються за рахунок прибутку, який залишається у розпорядженні підприємства;

- впроваджують недержавне медичне страхування;

- встановлюють у колективних договорах для осіб, що брали участь у ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, та членам сімей померлих ліквідаторів додаткові, порівняно з чинним законодавством, пільги та компенсації.

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. Підприємства проводять роботу щодо створення недержавних пенсійних фондів та залучення до них працівників галузі.

3.5.9. Гарантують жінкам, які працюють у нафтопереробній промисловості,

нафтопродуктозабезпеченні та підприємствах магістральних нафтопродуктопроводів, виведення їх із шкідливих умов праці з моменту встановлення вагітності із збереженням середньої заробітної плати та пільг за попереднім місцем роботи.

3.5.10. Під час укладення колективних договорів та угод передбачати вирішення питання щодо розвитку культури, фізичного виховання та спорту, дитячого оздоровлення, молодіжної та гендерної політики.

3.6. Гарантії прав профспілки.

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

3.6.1. Всебічно сприяє діяльності ЦР профспілки, обласних, Кримського республіканського, Київського міського профспілкових органів та виборних органів первинних профспілкових організацій.

3.6.2. Надає 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 громадського контролю за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов забезпечує працівникам виборних профспілкових органів право безперешкодного відвідування підприємств.

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

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

3.6.6. Зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускає лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членом 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 профспілки), крім випадків додержання загального порядку, допускає 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 допускає звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обираються 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 зі станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Таку гарантію не надає 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 зі 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, установи, організації, надає додаткову відпустку 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, зберігає соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. На підприємстві за рахунок його коштів цим працівникам надає додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.
- 3.6.12. Профспілковим працівникам, звільненим з роботи в наслідок їх обрання на виборні профспілкові посади, після закінчення терміну їх повноважень надає попередню роботу (посаду) або за згодою працівника іншу рівноцінну роботу (посаду).
- 3.6.13. Продовжує централізований збір і щомісячне відрахування профспілкових внесків із заробітної плати членів профспілки (при наявності їх письмових заяв) через бухгалтерію підприємств у безготівковому порядку.
- З працівників, які вперше приймаються на роботу на підприємства, на підставі їх письмової заяви внески відраховуються в такому ж порядку.

Порядок та місце зберігання таких письмових заяв членів профспілки передбачає у колективному договорі.

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

3.6.15. При затвердженні або перегляді діючих Статутів підприємств доповнювати їх, відповідно до Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, пунктами щодо повноваження профспілкового органу представляти права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцями в управлінні підприємствами.

4. Зобов’язання ЦР профспілки та відповідних профспілкових органів.

Виборні профспілкові органи всіх рівнів:

4.1. Сприяють реалізації цієї Угоди, колективних договорів підприємств, зниженню соціальної напруги у колективах.

4.1. На підприємствах усіх форм власності здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства щодо оплати праці, режиму робочого часу і часу відпочинку, трудової і технологічної дисципліни, ефективним використанням і дбайливим ставленням до майна підприємств.

4.3. Роз’яснюють членам профспілки діючі нормативно-правові акти з соціально-економічних питань і контролюють їх виконання, надають консультації та правову допомогу у захисті їх прав з питань оплати праці, зайнятості, умов та охорони праці, представляють їх інтереси у комісіях з трудових спорів.

4.4. Проводять силами правових інспекторів праці профспілок або інших відповідальних представників виборних профспілкових органів разом з Державною інспекцією України з питань праці перевірки підприємств, в 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 заходи, спрямовані на недопущення колективних трудових спорів (конфліктів) і організації страйків з питань, передбачених цією Угодою, за умови їх виконання.

4.6. Захищають трудові та соціально-економічні права та інтереси членів профспілки.

4.6. Здійснюють громадський контроль за дотриманням 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.

4.8. 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 виробництва.

4.9.2. У розробці та здійсненні державної політики у галузі 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 загального обов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими 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 розробленні 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 і подають їх до органів з розгляду трудових спорів.

4.11. Проводять навчання профактиву, спеціалістів підприємств з питань: трудового, соціально-економічного характеру та правового статусу працівників; охорони праці.

Беруть участь у заходах, що проводить Міненерговугілля.

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

- 4.13. Забезпечують контроль за дотриманням на підприємствах трудового та житлового законодавства, а також виконанням заходів щодо соціального захисту працівників, надають членам профспілки безкоштовну консультативну допомогу.
- 4.14. Здійснюють, через своїх представників у складі комісій (уповноважених) підприємств із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасом втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, контроль за ефективним використанням коштів соціального страхування, своєчасною виплатою допомоги за час тимчасової непрацездатності, вагітності, в зв'язку з народженням дитини та з інших питань, передбачених законодавством.
- 4.15. Сприяють розвитку мережі санаторно-курортних установ, розширенню сімейного відпочинку, вдосконаленню ефективності лікування працівників та членів їх сімей.
- 4.16. Контролюють використання цільових витрат на утримання санаторіїв-профілакторіїв та дитячих оздоровчих таборів, дитячих і юнацьких спортивних шкіл.
- 4.17. У разі вирішення питань корпоратизації та приватизації підприємств, а також в ході визнання підприємства банкрутом:
- протистоять звільненню 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, якщо вони виникають;
 - рекомендують загальним зборам акціонерів представників виборних органів первинних профспілкових організацій у члени правління акціонерних товариств; до складу комісій з питань реструктуризації, санації, передприватизаційної підготовки підприємств;
 - приймають участь у засіданнях наглядової ради акціонерних товариств;
 - представляють інтереси трудового колективу у комітеті кредиторів.
- (у редакції «Змін від 27.11.2015»)*
- 4.18. 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.
- 4.19. Здійснювати контроль за:
- виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю

виплати заробітної плати на підприємствах галузі;

- обґрунтованістю вивільнення працівників у ході адаптації до умов СОТ;

- дотриманням на підприємствах вимог ст. 113 КЗпПУ щодо визначення простоїв не з вини працівників і відповідної оплати за них;

- виконанням графіків погашення заборгованості із заробітної плати;

- виплатою роботодавцем компенсації працівникам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати та своєчасним проведенням індексації.

4.20. Надають консультації та безоплатну правову допомогу працівникам 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 ним трудових обов'язків, а також виплати одноразової допомоги відповідно до чинного законодавства України.

4.21. Вимагають від виборних профспілкових органів (за підпорядкованістю) застосування у 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, Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

5. Спільні зобов'язання Міненерговугілля та ЦР профспілки.

Сторони домовилися:

5.1. З метою урегулювання трудових та соціально-економічних питань, що можуть виникнути у ході виконання Угоди, проводити зустрічі з керівниками, членами комісії та відповідальними працівниками з обох сторін, а в разі необхідності, проводити спільні засідання Міненерговугілля та Центральної Ради профспілки.

Представник виборного профспілкового органу первинної профспілкової організації приймає участь з правом дорадчого голосу на всіх засіданнях Ради акціонерів (спостережної ради).

5.2. Спільні питання, що можуть виникати в ході виконання Угоди, вирішувати в порядку, передбаченому п.1.4 цієї Угоди, а при недосягненні згоди - в порядку, передбаченому ст. 11 Закону України "Про колективні договори і угоди".

5.3. Створити необхідні умови для безперешкодної реалізації цієї Угоди.

- 5.4. Про обов'язковість укладення на підприємствах колективних договорів, контроль за їх виконанням, зокрема у частині дотримання умов Галузевої угоди щодо оплати праці та своєчасної її виплати.
- 5.4. Здійснювати заходи, спрямовані на стабілізацію, подальший розвиток та підвищення ефективності виробництва, створення належних соціально-побутових умов працюючим.
- 5.6. З питань охорони праці та здоров'я працівників:
- розглядати матеріали спеціального розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій, статистичні звіти з цих питань;
 - проводити аналіз стану умов та безпеки праці, причин та обставин виробничого травматизму, якості складання актів Н-1, ефективності прийнятих заходів, направлених на попередження нещасних випадків і аварій;
 - протидіяти фактам безпідставного звинувачення потерпілих у причинах нещасного випадку керуючись додатком N 8;
 - включити до комплексної програми поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища першочергові заходи з проблем охорони праці підприємств галузі;
 - проводити облік та кожного півріччя аналізувати причини аварій, групових нещасних випадків та нещасних випадків із смертельним наслідком і професійних захворювань;
 - сприяти створенню безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників та забезпеченню їх засобами колективного та індивідуального захисту;
 - здійснювати контроль за дотриманням правил і норм охорони праці, доводити до працівників стан виробничого середовища у місцях проведення робіт, за забезпеченням зниження рівня впливу шкідливих факторів на працівників.
- 5.7. Забезпечити проведення регулярних перевірок та здійснення постійного контролю за виконанням цієї Угоди відповідно до чинного законодавства.
- 5.8. Забезпечити широке висвітлення через засоби масової інформації перспективи, завдання, конкретні терміни реструктуризації підприємств галузі, включаючи питання соціального захисту працівників.
- 5.9. Проводити роботу щодо створення Організації роботодавців нафтопереробної галузі та системи нафтопродуктозабезпечення.
- 5.10. З метою підвищення рівня правової підготовки сторін колективних договорів і угод та ефективного контролю за їх виконанням щорічно проводити для представників власників і профспілок навчання протягом 2 -

4 днів із збереженням заробітної плати за місцем основної роботи.

- 5.11. Виборні органи первинних профспілкових організацій в ході підведення підсумків виконання колективних договорів звітують про використання коштів, перерахованих роботодавцями підприємств на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

6. Контроль за виконанням Угоди.

- 6.1. Кожна зі Сторін здійснює контроль за виконанням Угоди самостійно. У випадку необхідності перевірки виконання конкретних пунктів Угоди, Сторони в тижневий термін надають запитуваній стороні потрібні матеріали.

(у редакції «Змін від 25.04.2017»)

- 6.2. Уповноважені представники Сторін у тижневий термін з моменту виявлення порушень умов Угоди вносять подання Сторонам, які підписали Угоду.

Сторони, протягом 7 днів з моменту отримання подання, повинні провести переговори про усунення порушень умов Угоди.

- 6.3. Підприємства подають інформацію про хід виконання цієї Угоди двічі на рік: за перше півріччя – до 01 серпня поточного року, за рік – до 01 березня наступного року за встановленою формою.

- 6.4. Звіти про хід виконання Угоди розглядаються двічі на рік на спільних засіданнях комісій, а при необхідності на спільному засіданні колегії Міністерства енергетики та вугільної промисловості України та президії Центральної Ради профспілки.

7. Відповідальність сторін.

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

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

До керівників підприємств, заснованих на державній власності, окрім зазначеного порядку відповідальності, застосовуються заходи, що передбачені в контрактах між ними і Міністром енергетики та вугільної промисловості України.

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

Додаток № 1
до УГОДИ на 2017-2020 роки
(у редакції «Змін від 12.10.2011»,
«Змін від 15.11.2013»
та «Змін від 27.11.2015»)

Міжрозрядні тарифні коефіцієнти

	Розряди робіт і робітників						
	Некваліфікова на робота	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти з 01.01.2011	1,0	1,08	1,19	1,32	1,47	1,68	1,97
Тарифні коефіцієнти з 01.10.2011	1,0	1,10	1,21	1,34	1,50	1,72	2,00
Тарифні коефіцієнти з 01.01.2012	1,0	1,15	1,27	1,40	1,56	1,79	2,09
Тарифні коефіцієнти з 01.01.2013	1,0	1,20	1,32	1,46	1,63	1,87	2,18

Додаток № 2
до УГОДИ на 2017-2020 роки
(у редакції «Змін від 15.11.2013»),
«Змін від 27.11.2015») та
«Змін від 03.04.2017»)

**Мінімальні коефіцієнти міжкваліфікаційних (міжпосадових)
співвідношень місячних (посадових) окладів керівників, професіоналів,
фахівців і технічних службовців підприємств нафтопереробної
промисловості, нафтопродуктозабезпечення та підприємств магістральних
нафтопродуктопроводів
до посадового окладу техника**

№	Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень до 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 підприємства	3,14
3.	Директора: технічний, фінансовий, комерційний	2,96
4.	Заступник директора, головний бухгалтер	2,82
5.	Головні: технолог, економіст	2,55
6.	Головні: механік, енергетик, метролог, архітектор, будівельник, юрисконсульт	2,5
7.	Начальники управлінь	2,4
8.	Начальники відділів: виробничого, технічного, проектно - конструкторського, планово - економічного, організації праці та заробітної плати, фінансового, зовнішньоекономічних зв'язків, комерційного, внутрішнього аудиту, юридично-договірної автоматизованої системи керування виробництвом (АСКВ), механізації та автоматизації виробничих процесів, стандартизації, охорони праці, охорони навколишнього середовища, начальник виробництва, контрольно-ревізійного, інформаційно-обчислювальних систем	2,18
9.	Начальники відділів: комплектації устаткування, капітального будівництва (технічного переозброєння), технічного нагляду, обліку та підготовки кадрів	1,82
10.	Начальники бюро: технологічного, виробничо-диспетчерського, організації праці та заробітної плати, планово-економічного	2,0
11.	Начальник центральної заводської лабораторії	2,0
12.	Начальники лабораторій: наукової організації праці та управління виробництвом, нормативно-дослідної (станції) з питань праці, соціології та психофізіології праці, техніко-економічних	1,73

	досліджень	
13.	Начальники відділів: матеріально-технічного постачання, збуту (маркетингу)	2,0
14.	Начальники відділів: науково-технічної інформації, патентної та винахідницької роботи	1,73
15.	Начальник відділу кадрів	1,91
16.	Начальники відділів: підготовки кадрів, соціального розвитку	1,64
17.	Начальник штабу цивільної оборони	1,46
18.	Начальник відділу підсобного сільського господарства	2,0
19.	Начальник господарського відділу	1,18
20.	Начальники (завідувачі) лабораторій: виробничої, хімічної, з контролю виробництва, метрології	1,91
21.	Провідні інженери: конструктор, технолог, з організації та нормування праці, програміст, електронік, з охорони праці, з АСКВ	2,0
22.	Інженер з організації та нормування праці: I категорії II категорії	1,81 1,64
23.	Інженери: конструктор, технолог, з охорони праці, з АСКВ I категорії II категорії Без категорії	1,81 1,64 1,46
24.	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, аудитор, юрисконсульт	1,73
25.	Провідні: хімік, мікробіолог	1,46
26.	Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, аудитор, юрисконсульт, психолог, соціолог, фізіолог, художник, перекладач іноземної мови I категорії II категорії	1,64 1,46
27.	Інженери усіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, аудитор, юрисконсульт психолог, соціолог, фізіолог, художник, перекладач іноземної мови, програміст, інженер-електронік, редактор, кореспондент газети, референт, хімік I категорії; мікробіолог I категорії	1,27
28.	Старший диспетчер	1,46
29.	Диспетчер	1,27
30.	Техніки усіх спеціальностей: I категорії II категорії	1,18 1,09
31.	Техніки усіх спеціальностей, лаборант	1,0
32.	Начальники цехів, бази, центру	2,18
33.	Начальники установок, служби	1,91
34.	Начальники: дільниці, зміни, відділення,; механік, енергетик цеху	1,91
35.	Начальники: товарної групи, резервуарного парку, естакади реагентного господарства, парокотельної установки, кінологічного відділення, навчально-тренувального центру, начальник зміни	1,64

36.	Старші: майстер, майстер контрольний цеху, дільниці I групи II групи III групи	1,73 1,64 1,45
37.	Майстер, майстер контрольний цеху, дільниці, механік служби I групи II групи III групи	1,64 1,45 1,27
38.	Завідувач: канцелярії, центрального складу; товарознавець I категорії	1,08
39.	Завідувач машинописного бюро, гуртожитку, складу; черговий пульта керування; старші: касир, інкасатор, інспектор, інспектор-ревізор, інструктор, черговий бюро перепусток; товарознавець II категорії; перекладач-дактилолог; стенографістка I категорії, коректор (коригування текстів)	0,96
40.	Касир; завідувачі: архіву, господарства, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії; старший адміністратор; стенографістка II категорії, друкарка I категорії, товарознавець	0,89
41.	Друкарка II категорії, секретар - стенографістка, диспетчер з відпуску готової продукції, експедитор з перевезень вантажів, таксувальник, інструктор, адміністратор, старший табельник, секретар навчальної частини (диспетчер), секретар незрячого фахівця	0,80
42.	Секретар-друкарка, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, калькулятор, експедитор, завідувач камери схову, нарядник, обліковець, табельник, статистик, сестра медична	0,77
43.	Завідувач сектору бухгалтерії	1,75
44.	Механік установки 1-група 2-група	1,72 1,55

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

Додаток № 3
до УГОДИ на 2017-2020 роки
(у редакції «Змін від 15.11.2013»), «Змін від 27.11.2015» та
«Змін від 03.04.2017»)

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

№	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техника
1	Директор (начальник)	за контрактом
2	Заступник директора (начальника) з науковій 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 (в головних і базових організаціях по стандартизації), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях по науково-технічній інформації)	2,46
8	Головні: архітектор, механік, енергетик, економіст, метролог та інші головні професіонали в основних відділах (відділеннях, лабораторіях)	2,37
9	Головний бухгалтер	2,77
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 (в головних і базових організаціях по стандартизації), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях по науково-технічній 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, електронник, програміст; провідні: архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер)	1,82
20	Інженери: конструктор, технолог, проектувальник, електронік, програміст; архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер)	
	1 категорії	1,64
	2 категорії	1,46
	3 категорії	1,37
21	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор; консультант з економічних питань	1,64
22	Інженери інших спеціальностей, економіст, соціолог, психолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, перекладач, юрисконсульт	
	1 категорії	1,55
	2 категорії	1,37
23	Інженери усіх спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт та інші спеціалісти; 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	
	1 категорії	1,19
	2 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 техніка без категорії встановлюється на рівні тарифної ставки робітника основного виробництва з нормальними умовами праці I розряду з коефіцієнтом 1,5.
- 6) Коефіцієнти до мінімального посадового окладу головного та провідного наукових співробітників, для яких наявність наукового ступеня передбачена кваліфікаційними вимогами, встановлені з урахуванням доплати за науковий ступінь.

Додаток 4
до УГОДИ на 2017-2020 роки
(у редакції «Змін від 15.11.2013», «Змін від 27.11.2015») та
«Змін від 03.04.2017»)

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

Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти до тарифної ставки робітника основного виробництва з нормальними умовами праці I розряду
Гардеробник, кубівник, кур'єр, коняр, сатураторник, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож, опалювач, маркувальник, ліфтер	0,926
Вагар, возій, кастелянка, контролер водопровідного господарства, конюх, наглядач гідротехнічних споруд, оглядач гідротехнічних об'єктів, підсобний (транспортний) робітник, двірник, садівник, світло копіювальник, склографіст (ротаторник), скло протиральник, робітник з обслуговування лазні, точильник	1,14
Прибиральник територій, виробничих приміщень; машиніст із прання та ремонту спецодягу; робітник виробничих лазень; водій електро- та автовізка; водій самохідних механізмів, мийник рухомого складу; дезінфектор; комірник; приймальник сільськогосподарських продуктів, сировини; наглядач гідротехнічних споруд (старший); черговий бюро перепусток; контролер на контрольно-пропускному пункті, апаратник хімічного чищення спецодягу	1,29
Оператор копіювальних і розмножувальних машин:	
- при одержанні копій на папері	1,29
- при виготовленні друкарських форм з текстових і штрихових оригіналів	1,64
- при виготовленні друкарських форм з оригіналів, що містять напівтонові та растрові зображення	1,78
Ліфтер при швидкості руху ліфтів:	
- від 2,5 до 5 метрів за секунду	1,29
- від 5 до 7 метрів за секунду	1,43
- понад 7 метрів за секунду	1,50
Оператор апаратів мікрофільмування та копіювання; комірник на складах кислот та хімікатів; водій транспортно-прибиральної машини; комірник (старший); оператор автоматичного газового захисту, оператор диспетчерської руху та навантажувально-розвантажувальних робіт, комплектувальник товарів	1,43
Оператор електронно-обчислювальних машин та обчислювальних машин:	
4 розряду	1,78
3 розряду	1,64
2 розряду	1,50
Робітник з благоустрою (на роботах з видалення нечистот вручну)	1,64

Примітка: Посадові оклади товарознавцям I категорії, які мають вищу освіту, встановлюються на рівні окладів економістів I категорії, а товарознавцям II категорії, які мають вищу освіту, - на рівні економістів (без категорії).

Додаток № 5
до УГОДИ 2017-2020 роки
(у редакції «Змін від 15.11.2013», «Змін від 27.11.2015»
та
«Змін від 03.04.2017»)

**Мінімальні коефіцієнти
співвідношень місячних окладів робітників, зайнятих на
вантажно-розвантажувальних роботах, до тарифної ставки робітника I розряду**

№	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти до тарифної ставки робітника основного виробництва з нормальними умовами праці I розряду
1	<p>При навантаженні (розвантаженні) в 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>3)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) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг; при навантаженні (розвантаженні) в судна інших вантажів:</p> <p>1)вантажники</p> <p>2)вантажники, механізатори, (докери-механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах що обслуговують:</p> <p>- найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі;</p> <p>- інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства та організації інших галузей</p>	<p>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>1,69</p> <p>2,10</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі; - інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства та організації інших галузей 	1,90
--	---	------

Примітка: вантажники, механізатори - робітники комплексних бригад 4 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 до тарифних ставок (місячних окладів) і посадових окладів
працівників підприємств, установ, організацій нафтопереробної
промисловості, нафтопродуктозабезпечення та підприємств
магістральних нафтопродуктопроводів**

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) відсутнього працівника
4. За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 та 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – від 16, 20 та 24 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 у відповідності з Типовим положенням про оцінку умов праці на робочих місцях та порядком застосування галузевих переліків робіт, на яких можуть встановлюватись доплати робітникам за умови праці, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 03.10.86р. № 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 у 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 до 22 годин (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час	
8. На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків	
9. За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Чисельність працівників:	У відсотках від розміру тарифної ставки розряду, що присвоєно бригадиру
	-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 бригадиру	до15 до 25 до30
10. За роботу з ненормованим робочим днем водіям автотранспортних засобів: (службових); експедицій і вишукувальних партій (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 науковий ступінь - доктора наук - кандидата наук	25 відсотків посадового окладу 15 відсотків посадового окладу	
13. За почесне або спортивне звання, якщо це передбачено відповідними Положеннями	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: III розряду - 12 відсотків IV розряду - 16 відсотків V розряду - 20 відсотків VI розряду - 24 відсотки
За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу (ставки)
За виконання особливо важливої роботи на термін її виконання	До 50 відсотків посадового окладу (ставки)
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів водіям II класу водіям I класу	10 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
Машиністам електровозів, тепловозів, електропоїздів, дизель-поїздів	До 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований машиністом час

ОРІЄНТОВНИЙ

перелік професій і посад працівників підприємств та організацій з ненормованим робочим днем

1. Керівники підприємств і організацій, які працюють не за контрактом, їх заступники і помічники, директори комбінатів.
2. Головні інженери та їх заступники
3. Головні: технологи, металурги, конструктори, механіки, енергетики, контролери, інші головні спеціалісти і їх заступники
4. Начальники цехів, управлінь, служб і їх заступники
5. Начальники відділів усіх найменувань, їх заступники
6. Начальники центра, загону, бази, команди, резервуарного парку, дитячого табору відпочинку, 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, аудитор
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, аудитор, аналітики усіх спеціальностей, референт, редактор, мікробіолог
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. Юрисконсульти усіх категорій
18. Начальники штабу цивільної оборони
19. Директор комплексу (оздоровчого, спортивного, туристського), директор (завідувач) позашкільного закладу
20. Експедитори
21. Архіваріус, оператор диспетчерського руху та навантажувально-розвантажувальних робіт завгосп, чергові усіх спеціальностей, таксувальник, друкарки усіх категорій, секретарі-стенографістки
22. Водії автотранспортних засобів у т.ч. службових
23. Наукові працівники (головний, провідний, старший та молодший наукові співробітники).

24. Командир служби, пункту, відділення та їх заступники.

**Граничне зменшення розміру одноразової допомоги
застрахованій особі внаслідок ушкодження її здоров'я,
при виявленні порушень з її сторони**

Порушення з боку застрахованої особи, які були однією з причин нещасного випадку	Відсоток зменшення одноразової допомоги
Виконання роботи у стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння	до 50%
Порушення трудової і виробничої дисципліни, у тому числі: - 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%