



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ _____

на № 12272/18/10-13 від 31.10.2013

**Міністерство інфраструктури
України**

Про реєстрацію галузевої угоди

Повідомляємо, що Галузева угода між Міністерством інфраструктури України і Професійною спілкою працівників зв'язку України на 2013 – 2015 роки у галузі поштового зв'язку зареєстрована Мінсоцполітики 20 листопада 2013 року за № 32.

При цьому, відповідно до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 „Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів”, рекомендуємо.

1. Пункт 1.4 виключити, як такий, що не відповідає статті 10 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

2. У пунктах 2.9, 2.10 та 2.12 та у підпункті 13.1.3 з метою єдиного вживання термінів, визначених законодавством України (стаття 251 Цивільного кодексу України), пропонуємо слово „термін” в усіх відмінках замінити словом „строк” у відповідних відмінках.

3. Абзаци перший та другий підпункту 5.1.15 викласти в такій редакції:

„Кожна із Сторін, яка підписала цю Угоду, зобов'язується в межах своєї компетенції вживати заходи щодо забезпечення своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України, а в разі виникнення на Підприємстві заборгованості із заробітної плати, єдиного соціального внеску та інших платежів до Пенсійного фонду України розробляти заходи і складати графіки погашення.

Установити, що в разі наявності на Підприємстві заборгованості із виплати заробітної плати, грошового забезпечення, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України терміном понад один місяць Сторони вживають ефективні заходи щодо ліквідації.”.

4. Підпункт 6.1.10 доповнити словами „за рахунок власних коштів” відповідно до частини п'ятої статті 51 Кодексу законів про працю України, якою передбачено, що скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за



рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

5. У підпункті 8.1.1 термін „інвалід праці” узгодити з термінами, визначеними законодавством України (згідно положень постанови Кабінету Міністрів України від 04.04.1994 № 221 „Про затвердження Порядку організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності”, застосовується термін „інвалідність внаслідок трудового каліцтва”).

6. У підпункті 8.3.3:

слова „внесків на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” та „страхових внесків” замінити словами „єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України”.

7. До Додатку № 1:

1) Відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 „Класифікатор професій”, затвердженого наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327, професійна назва роботи „Кореспондент” (код 2451.2) належить до професійного угруповання „Письменники, редактори та журналісти” класифікаційного розділу „Професіонали”, а професійна назва роботи „Коректор” (код 4143) - до професійного угруповання „Службовці, що займаються кодуванням, коректурою та подібними роботами” класифікаційного розділу „Технічні службовці”.

Додатком № 1 до Галузевої угоди встановлено коефіцієнти співвідношення для „Коректора” 1,86-2,26, а для „Кореспондента” – 1,56-1,94.

Виходячи з вищевикладеного, пропонуємо коефіцієнти співвідношень посад „Коректора” та „Кореспондента” переглянути у відповідності до Національного класифікатора України ДК 003:2010 „Класифікатор професій”.

2) Відповідно до методичних рекомендацій Міністерства праці та соціальної політики щодо оплати праці працівників малих підприємств (схваленого наказом Міністерства праці та соціальної політики від 13.08.2004 № 186), *некваліфіковані робітники* – це робітники, які не мають певної спеціальної підготовки і виконують найпростіші за складністю роботи, а саме прибиральниці, ліфтери тощо, оплата праці яких за повністю виконану місячну норму праці не може бути меншою мінімальної заробітної плати.

Кваліфіковані робітники – це робітники, які мають короткотермінову підготовку на виробництві, але значний стаж роботи за набутою професією, або спеціальну професійну підготовку та стаж роботи до 3-х років і виконують складні роботи та обслуговують просте устаткування, які тарифікуються тарифними розрядами.

Виходячи з вищевикладеного, рекомендуємо привести Додаток № 1 у відповідність до пунктів 5.1.3 і 5.1.4 Галузевої угоди.

8. До Додатку № 2:

1) У четвертому абзаці графи „Граничні розміри доплат та надбавок” вилучити слова: „(посадового окладу)”.

2) Абзац шостий цієї графи замінити словами: „До затвердження Переліку робіт з важкими та шкідливими, особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці Кабінетом Міністрів України відповідно до вимог статті 100 КЗпП

України, доплати за роботу із шкідливими умовами праці можуть здійснюватись за рахунок коштів підприємств і організацій на підставі статті 7 Закону України „Про охорону праці”.

Одночасно звертаємо увагу, що відповідно до:

- частини десятої статті 9 Закону України „Про колективні договори і угоди” сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації;

- пункту 9 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115, копіювання та опублікування тексту угоди, змін і доповнень до неї здійснюються лише разом із написом про повідомну реєстрацію, а також рекомендаціями реєструючого органу щодо приведення угоди у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності).

Додаток: на 31 арк. у 2 прим.

**Заступник Міністра -
керівник апарату**



В. Коломієць

Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України

Реєстраційний номер 32 від 20 листопада 2013 р.

Рекомендації
реєструючого органу № 13189/0/14-13/18 від 21.11.2013
(вхідний номер і дата надсилання листа)

Уповноважена особа
реєструючого органу В.Томішев
(ініціали та прізвище)



ГАЛУЗЕВА УГОДА

між Міністерством інфраструктури України

і Професійною спілкою працівників зв'язку України

на 2013-2015 роки у галузі поштового зв'язку

Київ 2013 рік

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Міністерством інфраструктури України
і Професійною спілкою працівників зв'язку України
на 2013-2015 роки у галузі поштового зв'язку

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода між Міністерством інфраструктури України – з однієї сторони і Професійною спілкою працівників зв'язку України – з другої сторони (далі – Сторони) укладена відповідно до Законів України “Про колективні договори і угоди”, „Про соціальний діалог в Україні”, Генеральної угоди та законодавства України з метою сприяння розвитку галузі поштового зв'язку, посилення соціального захисту працівників, регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, забезпечення конституційних прав та гарантій працівників і роботодавців, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали цю Угоду.

Галузева угода між Міністерством інфраструктури України і Професійною спілкою працівників зв'язку України на 2013 – 2015 роки у галузі поштового зв'язку (далі – Угода) включає зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи Українського державного підприємства поштового зв'язку "Укрпошта" (далі – Підприємство), реалізації на цій основі професійних, трудових та соціально-економічних гарантій для працівників і трудових колективів.

1.2. Ця Угода є актом, який визначає напрями соціально-економічного розвитку галузі поштового зв'язку, закріплює положення щодо мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці та зайнятості, трудових відносин, умов і охорони праці, умов зростання фондів оплати праці, встановлює міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці, регулює трудові відносини та забезпечує соціально-економічний захист працівників.

1.3. Повноваження Сторін:

Сторонами цієї Угоди є Міністерство інфраструктури України, яке представляє інтереси Підприємства, що входить до сфери його управління (далі – Мінінфраструктури), та Професійна спілка працівників зв'язку України, яка представляє інтереси працівників Підприємства (далі – Профспілка зв'язку).

Мінінфраструктури, як центральний орган виконавчої влади, має відповідні повноваження для ведення переговорів, укладення Угоди та реалізації її норм на Підприємстві.

Профспілка зв'язку виступає від імені найманих працівників Підприємства і має відповідні повноваження для ведення переговорів, укладення Угоди та реалізації її норм на Підприємстві.

1.4. Сторони в межах своїх повноважень після укладання цієї Угоди є єдиними партнерами у вирішенні правових, трудових, соціально-економічних та інших питань працівників Підприємства відповідно до вимог чинного законодавства.

2. СФЕРА І СТРОК ДІЇ УГОДИ

2.1. Угода поширюється на всіх найманих працівників Підприємства (незалежно від форми трудового договору), а також на працівників профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах у профспілкових організаціях, що входять до Профспілки зв'язку.

2.2. Ця Угода є основою для розроблення та укладання колективного договору Підприємства.

Якщо протягом дії Угоди до Мінінфраструктури ввійдуть нові Підприємства, первинні профспілкові організації цих Підприємств ввійдуть до Профспілки зв'язку, дія Угоди буде поширюватись на ці Підприємства та їх профспілкові організації автоматично.

2.3. Положення колективного договору Підприємства, що погіршують становище працівників порівняно із чинним законодавством та цією Угодою, вважаються недійсними.

2.4. Прийняті Верховною Радою України та Кабінетом Міністрів України нормативно-правові акти, що забезпечують більш високі гарантії, ніж передбачені Угодою, мають пріоритет перед відповідними положеннями Угоди.

2.5. Сторони вживатимуть заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення – прагнутимуть до розв'язання ситуації без зупинки виробництва.

Представники Сторін братимуть участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на Підприємстві на запрошення учасників трудового спору (конфлікту).

2.6. Угода укладається на 2013-2015 роки, набирає чинності з дня її підписання представниками Сторін і діє до укладення нової Угоди.

2.7. Сторони вступають у переговори з питань укладення нової Угоди не раніш як за три місяці до закінчення строку дії Угоди.

2.8. Мінінфраструктури у триденний термін з дня підписання Угоди подає її на повідомну реєстрацію до Міністерства соціальної політики України.

2.9. Мінінфраструктури і Профспілка зв'язку у двотижневий термін із дня реєстрації Угоди надсилають її на Підприємство (керівнику Підприємства і профспілковим організаціям Профспілки зв'язку).

Керівник Підприємства і профспілкові організації Профспілки зв'язку в десятиденний термін з дня отримання Угоди доводять її зміст до відома працівників.

2.10. Жодна із Сторін, які уклали цю Угоду, не може протягом встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення й норми.

2.11. Угода зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Сторін, від імені яких вона укладена.

У разі передачі Мінінфраструктури повноважень з управління Підприємством іншому органу виконавчої влади (суб'єкту управління), дія

Угоди зберігає свою чинність, а виконання зобов'язань за цією Угодою переходить до цього суб'єкту управління.

2.12. Порядок внесення змін та доповнень до Угоди:

- до закінчення терміну дії Угоди зміни та доповнення до неї можуть бути внесені тільки за взаємною домовленістю Сторін;
- у разі необхідності внесення змін та доповнень до Угоди зацікавлена Сторона в установленому законодавством порядку подає відповідні пропозиції щодо проведення переговорів;
- пропозиції однієї зі Сторін щодо внесення доповнень або змін до положень цієї Угоди є обов'язковими для розгляду другою Стороною;
- ці пропозиції розглядаються спільно Сторонами, рішення щодо них приймаються Сторонами в десятиденний термін з дня їх отримання іншою Стороною.

2.13. Сторони сприяють Підприємству у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладенню колективних договорів або внесенню до них змін і доповнень. Представники Сторін можуть за запрошенням сторін колективного договору, брати участь як посередники або експерти у веденні переговорів та укладенні колективних договорів на Підприємстві.

3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

3.1. Сторони визнають спрямованість своєї діяльності на створення умов для соціально-економічного розвитку галузі поштового зв'язку, забезпечення стабільної та ефективної роботи Підприємства, поліпшення його фінансового стану та показників якості надання послуг. З цією метою сприятимуть прийняттю відповідних законодавчих та нормативно-правових актів України щодо стимулювання розвитку галузі поштового зв'язку в Україні.

3.2. Мінінфраструктури зобов'язується:

3.2.1. Рекомендувати Підприємству забезпечувати участь представників Профспілки зв'язку при:

- внесенні змін та доповнень до Статуту Підприємства у дотриманні соціально-економічних та трудових прав працівників;
- розробленні внутрішніх документів Підприємства (правила трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо), а також внесенні до них змін відповідно до законодавства;
- розробленні фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку;
- підготовці пропозицій стосовно розподілу коштів, що залишаються у розпорядженні Підприємства на соціально-економічний розвиток.

3.2.2. Створювати необхідні організаційні, правові, науково-технічні та фінансово-економічні умови для виконання визначених пріоритетних напрямків розвитку галузі, державних і галузевих науково-технічних програм, поліпшення якісних показників.

3.2.3. Сприяти інноваційному інвестуванню в Підприємстваа галузі.

3.2.4. Вживати заходи щодо підвищення конкурентоспроможності та привабливості галузі, що позитивно впливатиме на прискорення економічного зростання Підприємства, сприятиме побудові ефективної галузевої економіки і підвищенню рейтингу Підприємства на міжнародному рівні та адаптації галузі до роботи в нових умовах.

3.2.5. Проводити роботу щодо вдосконалення функціонування мережі наукових установ, функціонування вищих навчальних закладів для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до структурних змін та перспектив розвитку галузі.

3.2.6. Сприяти здійсненню заходів щодо підвищення кваліфікації працівників галузі не рідше ніж один раз на п'ять років.

3.3. Сторони домовились:

3.3.1. На спільних нарадах розглядати, обговорювати і приймати узгоджені рішення з питань соціально-економічного розвитку галузі та окремих її напрямків і Підприємства, його річних фінансових планів, тарифної політики та загальних результатів діяльності, ефективного використання бюджетних коштів згідно з договорами та стану розрахунків за виконані роботи. У разі потреби надавати допомогу Підприємству в отриманні коштів за виконані замовлення.

3.3.2. Залучати представників профспілкових організацій до розроблення фінансового плану у частині соціально-економічного розвитку підприємства.

3.3.3. Мінінфраструктури в установленому законодавством порядку:

- включає представників Профспілки зв'язку до складу комісій з питань корпоратизації та приватизації Підприємства;

- інформує Профспілку зв'язку про наміри зміни форми власності та про можливий початок продажу акцій, що перебувають у державній власності, їх обсяги, а також про уповноважену особу, яка виконує функції управління державною часткою акцій акціонерного товариства, і в подальшому про хід та результати приватизації.

При продажу 10 та більше відсотків акцій товариства Мінінфраструктури вводить до складу комісії із продажу акцій представника Профспілки зв'язку.

3.3.4. Рішення про розподіл чистого прибутку, що залишається у розпорядженні державних підприємств, акціонерних компаній, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких більш як 50 % акцій (часток, паїв) перебувають у державній власності, приймати за участю представників Профспілки зв'язку

3.3.5. Під час реорганізації та оптимізації структури Підприємства вживати заходи в установленому законодавством порядку щодо недопущення прийняття рішень, які можуть призвести до масового скорочення робочих місць, а також до змін умов оплати і стимулювання праці, введення неповного робочого дня або неповного робочого тижня, без проведення консультацій з Профспілкою зв'язку та її профспілковими організаціями.

3.3.6. Передбачати в галузевих програмах соціально-економічного розвитку та планах реструктуризації Підприємства окремий розділ з вирішення соціальних питань, зокрема, проблем зайнятості, збереження та створення робочих місць, працевлаштування працівників, що вивільняються.

3.3.7. Брати участь у заходах Сторін на їхнє запрошення.

3.4. Мінінфраструктури, в межах своєї компетенції, доручає або рекомендує керівнику Підприємства:

3.4.1. Вживати заходи щодо збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції (робіт, послуг), стабілізації фінансового стану Підприємства відповідно до планів соціально-економічного розвитку та фінансових планів Підприємства.

3.4.2. Забезпечувати підвищення продуктивності праці на Підприємстві галузі.

3.4.3. Організовувати та проводити навчання працівників Підприємства з питань трудового законодавства, охорони праці, діяльності акціонерних товариств та прав акціонерів.

3.4.4. Проводити навчання представників Профспілки зв'язку, які беруть участь у роботі спостережної ради Підприємства за рахунок його коштів.

3.4.5. Сприяти запровадженню на Підприємстві науково обґрунтованих міжнародних стандартів при організації системи управління якістю ISO 9001:2000.

3.5. Профспілка зв'язку зобов'язується:

3.5.1. Сприяти мобілізації трудового колективу до високопродуктивної праці, зміцненню виробничої та трудової дисципліни на Підприємстві, створенню здорового морально-психологічного клімату в усіх його виробничих структурах, зміцненню корпоративного духу в галузі.

3.5.2. Брати участь у заходах щодо роз'яснювальної роботи та розв'язання конфліктних ситуацій при проведенні реорганізації, змін в умовах та оплаті праці.

4. ЗАЙНЯТІСТЬ

4.1. Мінінфраструктури в межах своєї компетенції:

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

4.1.2. Здійснює аналіз кадрового забезпечення в галузі на основі статистичних звітів Підприємства, підсумки якого розглядає одночасно з підсумками виконання Угоди.

4.2. Мінінфраструктури в межах своєї компетенції доручає або рекомендує керівнику Підприємства:

4.2.1. Не допускати на Підприємстві звільнень за ініціативою роботодавця більше ніж 4 відсотки працівників від їх кількості протягом календарного року.

Якщо на Підприємстві виникає обґрунтована необхідність скоротити більше як 4 відсотки працівників, рішення про це приймається роботодавцем спільно з профспілковою організацією Профспілки зв'язку.

4.2.2. З метою запобігання масовому вивільненню працівників (при тимчасовому зменшенні обсягів виробництва) та зниження рівня безробіття, роботодавець, за погодженням з профспілковою організацією Профспілки зв'язку, розробляє відповідні заходи.

4.2.3. Не застосовувати на Підприємстві контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених законодавством України.

4.2.4. Вживати заходів щодо залучення молоді на Підприємство, її навчання та підвищення кваліфікації.

4.3. Сторони домовилися:

4.3.1. Зберігати за працівниками Підприємства, які працюють на умовах неповного робочого часу, права, пільги та гарантії, передбачені колективним договором.

4.3.2. Передбачати у колективному договорі Підприємства заходи щодо запобігання безробіттю, створення нових (додаткових) робочих місць.

4.3.3. При проведенні реорганізації, оптимізації, реструктуризації, або у разі порушення питань про ліквідацію Підприємства роботодавець відповідно до вимог чинного законодавства не пізніше як за три місяці інформує про це виборний орган профспілкової організації Профспілки зв'язку.

Профспілка зв'язку має право, в разі можливого погіршення соціально-економічної чи трудової ситуації на Підприємстві, вносити пропозиції відповідним органам та керівнику Підприємства про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

4.3.4. Не допускати звільнень працівників за скороченням чисельності або штату на Підприємстві, що приватизуються, та протягом 6 місяців після завершення приватизації, за винятком умов, передбачених чинним законодавством України (стаття 26 Закону України „Про приватизацію державного майна”).

4.3.5. Визначати в колективному договорі обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства в цій сфері.

4.3.6. Враховувати позицію Профспілки зв'язку при призначенні або звільненні з посад керівників Підприємства.

4.4. Профспілка зв'язку зобов'язується:

4.4.1. Здійснювати контроль за виконанням на Підприємстві нормативно-правових актів з питань праці і зайнятості.

При необхідності відстоювати права працівників Підприємства у державних органах і судах.

4.4.2. Надавати членам Профспілки зв'язку безкоштовну правову допомогу та консультації з питань законодавства.

5. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА НОРМУВАННЯ

5.1. Сторони домовилися:

5.1.1. Здійснювати оплату праці відповідно до Законів України “Про оплату праці”, Кодексу законів про працю України, „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”, „Про прожитковий мінімум”, інших нормативно-правових актів та цієї Угоди.

5.1.2. Забезпечити зростання середньої заробітної плати в цілому по галузі поштового зв'язку, відповідно до визначених Урядом макроекономічних показників на наступний рік.

5.1.3. Встановити мінімальну тарифну ставку робітника 1 розряду у розмірі не менш як 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

На окремих філіях, які з об'єктивних фінансово-економічних причин не можуть виконати цю норму Угоди, колективним договором може встановлюватися на період, не більший ніж шість місяців, інший розмір мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду, який не може бути меншим ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

5.1.4. Розмір мінімальної тарифної ставки робітника, який виконує роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт) на Підприємстві не може бути меншим за мінімальну гарантію в оплаті праці, передбачену нормативно-правовими актами України.

Тарифні ставки, оклади та посадові оклади працівників галузі встановлюються на основі коефіцієнтів співвідношень тарифних ставок (посадових окладів) робітників, технічних службовців та фахівців до мінімального посадового окладу згідно з Додатком № 1 Угоди.

5.1.5. Умови і розміри оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, встановлюються згідно з чинним законодавством України.

5.1.6. Встановлені Угодою міжкваліфікаційні й міжпосадові співвідношення в оплаті праці є обов'язковими для виконання Підприємством, як мінімальні.

5.1.7. Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) та посадових окладів працівників встановлюються Підприємством, залежно від фінансових можливостей, в додатках до колективного договору, який укладається та погоджується в установленому порядку.

5.1.8. Для працівників, які працюють на Підприємстві і виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності в галузі поштового зв'язку, умови їх оплати праці встановлюються у колективному договорі Підприємства з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких належать ці види робіт за характером виробництва.

5.1.9. Встановити перелік видів та розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників Підприємства, які можуть застосовуватися в галузі (Додаток № 2 Угоди).

5.1.10. Окремим висококваліфікованим робітникам та технічним службовцям, які зайняті на особливо складних і відповідальних роботах, замість надбавок за професійну майстерність можуть встановлюватися за наявності коштів місячні оклади, вищі за діючі, щодо відповідної посади (виконуваної роботи), але не більше ніж у 2 рази.

5.1.1. Перегляд діючих і введення нових тарифних ставок (окладів), посадових окладів працівників Підприємства проводиться самостійно в порядку і терміни, встановлені діючою на Підприємстві системою оплати праці,

з дотриманням соціальних норм і гарантій, передбачених законодавством та цією Угодою.

5.1.12. Форми і системи оплати праці: норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлюються Підприємством у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною угодою та цією Угодою.

Для Підприємства можлива самостійна розробка системи оплати праці, преміювання та пільг, заснована на досвіді праці прогресивних вітчизняних і зарубіжних компаній, за умови збереження гарантій передбачених законодавством, Генеральною та цією Угодами.

5.1.13. Оплата часу простою (в т.ч. при роботі в режимі неповної зайнятості) не з вини працівника здійснюється в розмірах не нижче від двох третин його тарифної ставки, посадового окладу згідно зі штатним розписом.

Час простою з вини працівника не оплачується.

5.1.14. Оплата праці за роботу в надурочний, нічний час, у вихідні, святкові й неробочі дні здійснюється згідно із законодавством України.

5.1.15. Кожна із Сторін, яка підписала цю Угоду, зобов'язується в межах своєї компетенції вживати заходи щодо забезпечення своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати, а в разі виникнення на Підприємстві заборгованості із заробітної плати розробляти заходи і складати графіки її погашення.

Установити, що в разі наявності на Підприємстві заборгованості із заробітної плати, грошового забезпечення терміном понад один місяць Сторони вживають ефективні заходи до її ліквідації.

З метою забезпечення керівником Підприємства своєчасної виплати заробітної плати Сторони домовились, що зростання фондів оплати праці можливе за умови зростання обсягів робіт, послуг, продуктивності праці, упорядкування обсягів витрат, форм і систем організації й оплати праці.

5.2. Мінінфраструктури в межах своєї компетенції доручає або рекомендує керівнику Підприємства:

5.2.1. Передбачати в колективному договорі установлення частки основної заробітної плати у середній заробітній платі на рівні, не нижчому ніж досягнутий станом на 1 січня поточного року.

5.2.2. Спрямовувати кошти Підприємства, отримані від впроваджених заходів щодо оптимізації витрат, а також понадпланових отриманих доходів на підвищення заробітної плати працівникам із встановленням цієї частки у колективному договорі.

5.2.3. Виплачувати заробітну плату в терміни, передбачені колективним договором, але не рідше ніж 2 рази на місяць.

У разі затримки виплати заробітної плати працівникам нараховується компенсація 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”, постанови Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 159 «Про затвердження Порядку

проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати» та встановлюється особиста відповідальність керівника згідно з положеннями пункту 9 статті 134 Кодексу законів про працю України.

5.2.4. Першочергово направляти кошти Підприємства на оплату праці.

5.3. Сторони, які підписали цю Угоду, зобов'язуються разом з Підприємством вживати заходи з метою підвищення рівня нормування праці, застосування прогресивних норм і нормативів. Постійно здійснювати моніторинг у сфері нормування праці, забезпечувати розроблення, перегляд, доповнення та затвердження галузевих норм праці відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва й організації праці. Розглядати питання про стан та основні завдання з нормування праці на нарадах (семінарах), засіданнях колегій, а також узагальнювати та поширювати передовий досвід з нормування праці в галузі.

У колективному договорі повинні бути передбачені конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

5.3.1. Керівник Підприємства питання нормування праці погоджує з виборним органом профспілкової організації Профспілки зв'язку.

5.4. Профспілка зв'язку зобов'язується:

5.4.1. Здійснювати контроль за дотриманням на Підприємстві нормативно-правових актів з питань оплати праці і відповідних положень Угоди.

5.4.2. Аналізувати рівень середньої заробітної плати в галузі й на окремих філіях (підрозділах), готувати обґрунтовані пропозиції з удосконалення оплати праці.

5.4.3. Захищати інтереси працівників галузі щодо нормування та оплати праці на всіх рівнях виробництва.

6. УМОВИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

6.1. Сторони рекомендують керівнику Підприємства:

6.1.1. Відповідно до законодавства України забезпечувати встановлену тривалість робочого часу працівників, які зайняті в основному та допоміжному виробництві, що не перевищує 40 годин на тиждень при шестиденному та п'ятиденному робочому тижні, 36 годин при скороченій тривалості робочого часу.

На безперервних виробництвах, де не може бути додержана встановлена для працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, застосовуються графіки змінності, які забезпечують безперервну роботу персоналу змінами рівної тривалості. На цих виробництвах передбачається підсумований облік робочого часу, крім виробництв із шкідливими та важкими умовами праці.

Для працівників Підприємств у випадках виробничої необхідності робочий день може встановлюватись з подовженими перервами в роботі тривалістю до двох годин, включаючи час для відпочинку та вживання їжі

(відповідно до переліку професій, визначених колективним договором). Під час цих перерв працівник може відлучатися з місця роботи.

6.1.2. При укладанні трудового договору ознайомлювати працівника з умовами найму, правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, колективним договором та іншими умовами відповідно до статті 29 Кодексу законів про працю України.

6.1.3. Скорочення робочого часу для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, визначати 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 21.02.2001 № 163. Скорочена тривалість робочого тижня встановлюється колективним договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці.

6.1.4. При тимчасовому зниженні обсягів виробництва з метою збереження робочих місць і кваліфікованих працівників може встановити за згодою працівника режим роботи з неповним робочим днем чи неповним робочим тижнем з оплатою праці: відрядникам за фактично виконану роботу, працівникам з погодинною оплатою праці – відповідно до відпрацьованого часу.

6.1.5. Встановлювати відповідно до чинного законодавства України режим праці і відпочинку працівників Підприємств.

6.1.6. Надавати працівникам щорічну оплачувану відпустку відповідно до Закону України “Про відпустки”.

6.1.7. Надавати працівникам з ненормованим робочим днем щорічну додаткову оплачувану відпустку за особливий характер роботи тривалістю до 7 календарних днів згідно з Орієнтовним переліком робіт, професій та посад працівників з ненормованим робочим днем.

Конкретна тривалість щорічної додаткової оплачуваної відпустки працівника з ненормованим робочим днем встановлюється колективним договором для кожного виду робіт, професій та посад.

Надання відпусток за ненормований робочий день провадиться з урахуванням вимог частини першої статті 10 Закону України “Про відпустки”.

6.1.8. Надавати працівникам щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (статті 7 і 8 Закону України “Про відпустки”) за Списками виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників у яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та особливий характер праці, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 (у редакції, що затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679 із змінами та доповненнями).

Конкретна тривалість цих відпусток встановлюється колективним договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці (під час надання щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці) та часу зайнятості працівника в цих умовах.

6.1.9. Надання відпустки без збереження заробітної плати провадиться в порядку, визначеному статтею 84 Кодексу законів про працю України.

6.1.10. Включати до колективних договорів умови щодо запровадження тривалості робочого часу для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше від встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

6.2. Сторони домовились:

6.2.1. Не допускати примушення працівників:

- до переходу на роботу з неповним робочим часом;
- до відпустки без збереження заробітної плати;
- до подання заяви про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності (або штату) до закінчення строку попередження.

6.2.2. Сприяти встановленню колективним договором особливостей регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення.

6.2.3. З метою підвищення рівня правової підготовки сторін, що формують колективний договір та ефективно контролюють його виконання сприяти проведенню навчання для представників роботодавця і профспілкових органів із збереженням заробітної плати за основним місцем роботи.

7. ОХОРОНА ПРАЦІ

7.1. Сторони домовилися:

7.1.1. Розробляти та здійснювати заходи на основі ризиків виникнення нещасних випадків і професійних захворювань, з метою приведення умов праці на робочих місцях у відповідність до встановлених норм з питань охорони праці.

7.1.2. Щороку, у залежності від економічного становища Підприємства, збільшувати витрати на охорону праці у відповідності до Комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці в порядку, але не менше законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці, передбаченому колективним договором.

7.1.3. Визначати в колективних договорах перелік робіт, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд.

7.1.4. Забезпечити безпосередньо на виробництві систематичне підвищення рівня обізнаності працівників щодо профілактики туберкульозу, гепатиту, ВІЛ/СНІДу, серцево-судинних та онкологічних захворювань, їх впливу на здоров'я та економічний стан, а також підвищення ефективності профілактичних заходів.

7.2. Мінінфраструктури зобов'язується:

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

7.2.2. Здійснювати контроль та проводити аналіз стану охорони праці й пожежної безпеки об'єктів поштового зв'язку.

7.2.3. Здійснювати облік і аналіз причин нещасних випадків на виробництві, розробляти заходи для запобігання їм та забезпечувати контроль за їх виконанням.

За результатами аналізу виробничого травматизму заслуховувати керівників Підприємства, його філій, на яких трапилися смертельні, групові нещасні випадки або не виконуються заходи колективного договору щодо поліпшення умов і безпеки праці.

7.2.4. Брати участь у перегляді та розробці нормативно-правових актів з охорони праці та інших нормативних документів з питань охорони праці.

7.2.5. Організовувати навчання і перевірку знань посадових осіб з питань охорони праці.

7.2.6. Здійснювати контроль та проводити аналіз випадків виробничого травматизму і аварій на Підприємстві галузі, брати участь у розслідуванні нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, відповідно до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232.

7.2.7. Організовувати і контролювати підготовку Підприємства до роботи в осінньо-зимовий період 2013-2015 років.

7.3. Мінінфраструктури в межах своєї компетенції доручає або рекомендує керівнику Підприємства за участю виборних органів профспілкової організації Профспілки зв'язку забезпечити:

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

7.3.2. Виконання заходів з охорони праці, перелік яких та суму витрат визначити на підставі статті 19 Закону України "Про охорону праці" та колективних договорів.

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

7.3.4. Організацію і проведення, за рахунок коштів Підприємства, навчання працівників, а також профактиву з охорони праці за затвердженими програмами не рідше ніж 1 раз на три роки, а працівників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою – один раз на рік.

7.3.5. Організацію на Підприємстві експертизи технічного стану механізмів, будівель і споруд щодо їх подальшого безпечного використання.

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

Складання графіка виведення з експлуатації об'єктів, що перебувають в аварійному стані.

Інформування Сторін про аварійний стан будівель, споруд та інженерних мереж з метою контролю за виведенням таких об'єктів з експлуатації або проведенням профілактичних робіт.

7.3.6. Безкоштовне проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах, працівників віком до 21 року, а також на тих роботах, де є потреба у професійному доборі і виконанні рекомендацій заключного акта за результатами медичного огляду працівників згідно з наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 23.07.2007 за № 846/14113 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій».

7.3.7. Надання виборним органам профспілкової організації Профспілки зв'язку необхідної звітної інформації та інших матеріалів з охорони праці.

7.3.8. Сприяти безперешкодному проведенню виборними органами профспілкової організації Профспілки зв'язку громадського контролю за виконанням роботодавцем законодавства про охорону праці, забезпечення на Підприємстві безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, а також виконання вимог виборних профспілкових органів щодо усунення виявлених недоліків.

7.4. Профспілка зв'язку зобов'язується:

7.4.1. Здійснювати громадський контроль за станом умов і безпеки праці на Підприємстві, виконанням відповідних програм та зобов'язань колективних договорів з цих питань.

7.4.2. За результатами перевірок додержання роботодавцем нормативно-правових актів з охорони праці вносити керівнику Підприємства, Мінінфраструктури подання з цих питань.

7.4.3. Представляти інтереси членів Профспілки зв'язку при розгляді заяв і трудових конфліктів з охорони праці та відшкодування Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України у повному обсязі шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, згідно із законодавством України.

7.4.4. Брати участь:

- в атестації робочих місць та давати пропозиції відповідно до Закону України "Про охорону праці", а також у вирішенні конфліктів з питань умов і охорони праці;

- у розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві та давати в разі необхідності свої висновки;

- у роботі комісій з перевірки знань з охорони праці;

- у проведенні навчань, нарад, семінарів профактиву з охорони праці;

- у заходах з охорони праці, які проводить Мінінфраструктури.

8. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

8.1. Сторони домовились:

8.1.1. Рекомендувати керівнику Підприємства передбачати в колективному договорі Підприємства зобов'язання щодо соціального захисту працівників, які вийшли на пенсію і не працюють, інвалідам праці та сім'ям працівників, загиблих на виробництві.

8.1.2. Питання соціального розвитку Підприємства, надання працівникам соціальних пільг, гарантій, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, які не передбачені законодавством України, або які провадяться понад встановлені відповідними актами норми, за рахунок коштів Підприємства вирішується Підприємством за погодженням з профспілковою організацією Профспілки зв'язку. Перелік цих пільг, гарантій, заохочень та компенсацій включається до колективного договору.

8.1.3. Передбачати в колективному договорі Підприємства розмір та виплату грошової винагороди нагородженням урядовими, галузевими, відомчими та іншими нагородами.

8.1.4. Пільги і винагороди, які діють на Підприємстві та встановлюються за рахунок коштів Підприємства, поширюються на виборних працівників профспілкових організацій Підприємства.

8.1.5. Сприяти збільшенню щороку чисельності працівників та членів їхніх сімей, що оздоровлюються в санаторно-оздоровчих закладах, за рахунок більш ефективного використання коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, коштів Підприємства, профспілкових організацій та працівників.

8.1.6. Сприяти залученню до занять народною творчістю працівників і членів їхніх сімей на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань при Підприємстві незалежно від форми власності, використовуючи для цього всі можливі джерела фінансування.

8.1.7. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху в Україні, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їхніх сімей, в тому числі осіб, об'єднаних у фізкультурно-спортивні товариства.

8.1.8. Вживати заходи, спрямовані на проведення оздоровчої кампанії серед дітей, насамперед із соціально незахищених родин, відповідно до норм законодавства.

8.1.9. Рекомендувати керівнику створювати на Підприємстві колективи фізичної культури і спортивні клуби, а в трудових колективах з чисельністю не менш як 500 осіб – передбачати у штатному розписі посаду інструктора з фізичної культури і спорту, водночас не допускаючи скорочення штатних одиниць зазначених фахівців.

8.1.10. Сприяти проведенню гендерної політики в галузі, включенню до колективного договору положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.

8.2. Мінінфраструктури зобов'язується:

8.2.1. Сприяти реалізації прав та гарантій діяльності профспілок, встановлених законодавством, не допускати втручання в їхню діяльність, обмеження прав або перешкоджання їх здійсненню.

8.2.2. Погоджувати з виборним органом профспілкової організації проекти галузевих нормативно-правових актів, які містять питання трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників галузі.

8.2.3. Рекомендувати керівнику Підприємства відраховувати кошти виборним органам профспілкової організації Профспілки працівників зв'язку на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, які передбачено статтею 44 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

8.2.4. Рекомендувати керівнику Підприємства надавати безкоштовно Профспілці зв'язку та виборним органам профспілкових організацій необхідні для їхньої діяльності приміщення з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, засобами зв'язку, а також транспорт, забезпечувати можливість розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території Підприємства у доступних для працівників місцях та на Веб-сайтах.

8.2.5. Рекомендувати керівнику Підприємства надавати працівникам Підприємства, що обрані до профспілкових органів і не звільнені від своїх виробничих чи службових обов'язків, вільний від роботи час (але не менше ніж чотири години на тиждень) для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, участі в роботі виборних профспілкових органів, а також додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів на час профспілкового навчання із збереженням середньої заробітної плати на умовах і в порядку, визначених колективним договором.

8.2.6. Рекомендувати керівнику Підприємства забезпечити безоплатне утримання із заробітної плати та перерахування на рахунок профспілкових організацій Профспілки зв'язку членських профспілкових внесків згідно з особистими письмовими заявами членів Профспілки зв'язку, не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам, з обов'язковим включенням цієї норми до колективного договору.

8.3. Профспілка зв'язку зобов'язується:

8.3.1. Сприяти функціонуванню мережі дитячих оздоровчих закладів, проведенню сімейного відпочинку та лікування працівників і членів їх сімей.

8.3.2. Брати участь в організації дозвілля працівників та проведенні оздоровчих і спортивно-масових заходів, конкурсів аматорського мистецтва, професійної майстерності, художньої самодіяльності та інших заходів за участю працівників галузі.

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

9. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРОФСПІЛКИ ЗВ'ЯЗКУ

Профспілка зв'язку зобов'язується:

9.1. Представляти законні інтереси працівників галузі, на яких поширюється дія цієї Угоди.

9.2. Здійснювати громадський контроль:

9.2.1. За додержанням трудового законодавства на Підприємстві, надавати правову допомогу первинним профспілковим організаціям у проведенні захисту законних прав та інтересів членів галузевої профспілки. На підставі статті 45 Кодексу законів про працю України вимагати розірвання контрактів з керівником Підприємства, який порушує законодавство про працю.

9.2.2. За додержанням роботодавцем законодавства про працю та положень цієї Угоди. Надавати працівникам, на яких поширюється дія цієї Угоди, консультативну допомогу з цих питань.

9.2.3. За створенням здорових і безпечних умов праці на виробництві та забезпеченням працівників необхідним спецодягом і спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до Законів України „Про охорону праці” та „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

9.3. Надавати членам Профспілки працівників зв'язку України правову допомогу в питаннях законодавства про працю та проводити правороз'яснювальну роботу, в тому числі через засоби масової інформації; представляти в необхідних випадках трудові й соціально-економічні права та інтереси членів профспілки в судових та інших органах державної влади й місцевого самоврядування відповідно до законодавства.

9.4. Інформувати відповідні органи виконавчої влади про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує державного втручання.

9.5. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни на Підприємстві, проводити серед працівників галузі роз'яснювальну роботу щодо шкідливості вживання алкогольних, наркотичних речовин.

9.6. Сприяти недопущенню колективних трудових конфліктів та владнанню непорозумінь за умови виконання Мінінфраструктури взятих на себе зобов'язань згідно з цією Угодою і колективним договором.

9.7. Брати участь в організації оздоровлення працівників та членів їхніх сімей.

9.8. Разом із Мінінфраструктури забезпечувати організацію і проведення галузевих оглядів, конкурсів професійної майстерності, фестивалів самодіяльного мистецтва і народної творчості, спартакіад та масових спортивних змагань, інших заходів культурно-освітнього і фізкультурно-оздоровчого спрямування, організації дозвілля працівників.

9.9. Забезпечити участь представників Профспілки зв'язку у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, розробленні заходів щодо їх усунення.

9.10. Забезпечити участь представників Профспілки зв'язку в розробленні заходів, за результатами аналізу стану охорони праці, аварійності та травматизму, спрямованих на поліпшення умов та охорони праці на Підприємстві.

10. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

10.1. Сторони будують свої відносини на принципах соціального партнерства – для створення необхідних умов для стабільної роботи, розвитку Підприємства, зростання рівня життя працівників та їх соціально-правового захисту.

10.2. З метою реалізації Закону України «Про соціальний діалог в Україні», виконання указів Президента України та актів Кабінету Міністрів України з питань подальшого розвитку соціального діалогу та партнерства, Сторони домовились:

10.2.1. Спільно обговорювати питання підвищення рівня заробітної плати, забезпечення зайнятості, поліпшення умов праці та встановлення додаткових соціальних пільг у межах своїх повноважень.

10.2.2. Вносити до Кабінету Міністрів України пропозиції щодо змін та доповнень до чинного законодавства, а також приймати власні рішення з усіх питань соціально-трудова відносин, що є предметом цієї Угоди, лише після попереднього спільного узгодження.

10.2.3. Розробляти і запроваджувати заходи щодо запобігання на Підприємстві масовим звільненням працівників з ініціативи роботодавця. У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності, він повинен завчасно, не пізніше ніж за три місяці до намічуваних звільнень, надавати виборним органам профспілкової організації письмову інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з Профспілкою зв'язку про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму, або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Забезпечити персональну відповідальність керівника Підприємства за дотримання чинного законодавства України при розрахунках звільнених працівників, в тому числі щодо заробітної плати, компенсацій, виплати вихідної допомоги.

Передбачити в колективному договорі заходи для забезпечення періодичності підвищення кваліфікації працівників – не рідше ніж один раз на п'ять років.

Сприяти організації професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, а також професійного перенавчання тих працівників, які підлягають вивільненню за скороченням штату (або чисельності). При створенні додаткових робочих місць переважне право прийняття на роботу надавати особам, раніше звільненим з Підприємства зв'язку за пунктом 1 статті 40 Кодексу законів про працю України.

10.2.4. Надавати спільні рекомендації Підприємству для формування колективного договору.

10.2.5. Питання передачі в оренду об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що знаходяться на балансі Підприємства, узгоджувати з профспілковими організаціями Профспілки зв'язку.

10.2.6. Не приймати в односторонньому порядку рішень з основних питань стосовно соціальних, економічних, культурних прав і інтересів працівників, які є предметом цієї Угоди. Попереднє узгодження таких рішень здійснювати шляхом переговорів та консультацій.

10.2.7. Забезпечувати Підприємство, виборні органи профспілкової організації Профспілки зв'язку методичними розробками з питань соціального, правового захисту і безпеки праці працівників.

10.2.8. Надавати на запити виборних органів профспілкової організації інформацію, яка є в розпорядженні роботодавця, з питань умов та оплати праці працівників і її нормування, а також соціально-економічних питань діяльності Підприємства та виконання колективного договору.

10.2.9. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації. Інформувати Профспілку зв'язку про плани і напрямки розвитку галузі, запрошувати її представників для участі в нарадах, колегіях з питань, що стосуються трудових, соціально-економічних інтересів працівників галузі.

Брати участь у заходах на запрошення профспілкової сторони.

10.3. Мінінфраструктури в межах своєї компетенції доручає або рекомендує керівнику Підприємства:

10.3.1. На вимогу профспілкової сторони надавати в тижневий термін відповідні документи, інформацію та пояснення, що стосуються додержання законодавства про працю, умов праці, виконання зобов'язань Угоди і колективного договору.

10.3.2. Надавати можливість Профспілці зв'язку та виборним органам профспілкових організацій право використовувати наявні на Підприємстві засоби інформації, друковані видання, розмножувальну та іншу оргтехніку – для викладення профспілкових позицій.

10.3.3. Передбачати в щорічних фінансових планах Підприємства відрахування коштів до недержавних пенсійних фондів, засновником, співзасновником якого є Підприємство, на користь працівників до 15% фонду оплати праці, відносячи їх до валових витрат Підприємства, де вони створені.

10.4. Сторони здійснюють заходи щодо святкування державних та професійних свят.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

11.1. Сторони домовилися:

11.1.1. Контроль за виконанням Угоди здійснювати спільною робочою комісією Сторін щодо здійснення контролю за її виконанням (далі - комісія), сформованою Сторонами.

Комісія не рідше, ніж 2 рази на рік підбиває підсумки реалізації цієї Угоди. У разі виявлення порушень у виконанні Угоди комісія робить подання особам, які підписали її.

11.1.2. Сторони у двотижневий строк розглядають подання комісії та приймають рішення у письмовій формі, яке є обов'язковим до виконання.

11.1.3. Самостійно впроваджувати механізм здійснення контролю за виконанням положень і норм Угоди.

11.1.4. Сторони, які підписали Угоду, щорічно звітують про її виконання на засіданнях своїх колегіальних органів.

11.1.5. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухиляння від участі в переговорах, за ненадання своєчасно інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, Сторони несуть відповідальність згідно із законодавством України.

11.1.6. При невиконанні на Підприємстві положень, норм і умов Угоди заслуховувати звіт керівника Підприємства і голови профспілкової організації на спільному засіданні Сторін Угоди.

Звіт заслуховується в місячний термін після отримання письмової інформації від профспілкового комітету або за ініціативою однієї зі Сторін Угоди.

За результатами заслуховування приймаються відповідні рішення, в т.ч. і щодо відповідальності посадових осіб.

12. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ВИКОНАННЯ ПОЛОЖЕНЬ УГОДИ

12.1. Ці критерії розроблено з метою визначення стану виконання зобов'язань Сторін та організації ефективного контролю.

12.2. Під час розгляду стану виконання Угоди на засіданні комісії за підсумками роботи за відповідний звітний період Сторони застосовують такі оцінки виконання положень Угоди: “виконано”, “виконується”, “не виконано”.

12.3. Тлумачення термінів оцінок виконання положень Угоди та умов їх застосування:

“виконано” – ця оцінка застосовується до положень із фіксованим терміном виконання, або які сформульовані як завершена дія, в разі їхнього виконання в повному обсязі на час підбиття підсумків комісією;

“виконується” – ця оцінка застосовується до положень, які сформульовані як правило або принцип поведінки Сторін чи їхніх суб'єктів протягом усього строку дії Угоди, за умови здійснення у звітний період відповідних заходів із реалізації цих положень;

“не виконано” – ця оцінка застосовується до положень, які виконані не в повному обсязі, або з яких не проводилася робота на час підбиття підсумків комісією, із зазначенням причин їх невиконання.

13. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

13.1. Сторони домовилися:

13.1.1. Зміни і доповнення до Угоди вносити після попередніх переговорів за взаємною згодою;

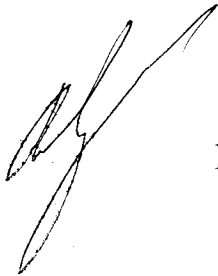
13.1.2. Разом тлумачити окремі положення Угоди.

13.1.3. Надавати можливість іншим профспілковим об'єднанням та об'єднанням роботодавців, які не брали участі в переговорах, приєднуватися до Угоди протягом усього терміну її дії за умови, якщо вони візьмуть на себе зобов'язання щодо її виконання відповідно до порядку, який визнано кожною Стороною.

Угоду підписали:

Від Міністерства інфраструктури
України

**Міністр інфраструктури
України**



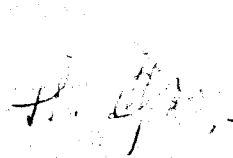
В.В. Козак

М.П.

“18” 10 2013

від Професійної спілки працівників
зв'язку України:

**Голова Профспілки
працівників зв'язку України**



М.М. Стародуб

М.П.

“18” 10 2013

**Коефіцієнти співвідношення
посадових окладів (тарифних ставок) працівників
Українського державного підприємства поштового зв'язку "Укрпошта"
до мінімального посадового окладу**

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношення		
Генеральний директор	Контракт		
Заступник генерального директора, головний бухгалтер генеральної дирекції	6,02	-	7,74
Заступник головного бухгалтера генеральної дирекції	на 5-15% нижче посадового окладу керівника, головного бухгалтера		
Директор за напрямом діяльності	5,56	-	7,57
Директор департаменту генеральної дирекції	5,10	-	7,40
Заступник директора департаменту	на 5-15% нижче посадового окладу керівника		
Директор філіалу	Контракт		
Заступник директора, головний інженер філіалу, головний бухгалтер філіалу			
1 групи	3,54	-	4,77
2 групи	3,36	-	4,53
3 групи	3,22	-	4,35
Начальник Центру (до складу якого входять відділи) філіалу	на 5-15% нижче посадового окладу заступника директора філіалу		
Начальник сектору (групи) філіалу			
1 групи	2,49	-	3,47
2 групи	2,38	-	3,33
3 групи	2,31	-	3,23
Радник генерального директора	4,25	-	4,96
Помічник генерального директора	2,91	-	4,31
Референт генерального директора	1,94	-	2,75
Начальник відділу, центру, служби генеральної дирекції	3,66	-	4,77
Заступник начальника відділу, центру, служби генеральної дирекції	на 10-20% нижче посадового окладу керівника		
Помічник першого заступника генерального директора	на 30-40% нижче посадового окладу керівника		
Помічник заступника генерального директора	на 30-40% нижче посадового окладу керівника		
Начальник поштамту, поштамту-центру поштового зв'язку			
1 групи	3,38	-	4,16
2 групи	3,28	-	4,06
3 групи	3,22	-	3,92
Начальник центру поштового зв'язку			
1 групи	3,22	-	3,92
2 групи	3,07	-	3,72
3 групи	2,93	-	3,32
4 групи	2,80	-	3,20
Начальник зонального вузла оброблення пошти			
1 групи	2,80	-	3,92
2 групи	2,62	-	3,72
3 групи	2,53	-	3,32
4 групи	2,35	-	3,13

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношення		
Головний: механік, енергетик філіалу			
1 групи	2,71	-	3,81
2 групи	2,60	-	3,65
3 групи	2,50	-	3,49
Начальник центру оброблення та перевезення пошти			
1 групи	2,80	-	3,92
2 групи	2,62	-	3,72
3 групи	2,53	-	3,32
Заступник керівника, головний бухгалтер: поштамту, поштамту-центру поштового зв'язку, центру поштового зв'язку, зонального вузла оброблення пошти, центру оброблення та перевезення пошти	на 10-20% нижче посадового окладу керівника		
Начальник відділу, центру, бюро, служби філіалу			
1 групи	2,55	-	3,59
2 групи	2,43	-	3,44
3 групи	2,36	-	3,34
Начальник відділу (служби) центру поштового зв'язку, поштамту, поштамту - центру поштового зв'язку			
1 групи	2,43	-	3,44
2 групи	2,36	-	3,34
Начальник господарського відділу філіалу			
1 групи	1,82	-	2,57
2 групи	1,82	-	2,57
3 групи	1,71	-	2,41
Заступник головного бухгалтера філіалу	на 10–20% нижче посадового окладу головного бухгалтера		
Заступник: начальника відділу, центру, бюро, служби філіалу	на 10–20% нижче посадового окладу керівника		
Заступник головного бухгалтера поштамту, поштамту - центру поштового зв'язку, центру поштового зв'язку, зонального вузла оброблення пошти, центру оброблення та перевезення пошти	на 10–20% нижче посадового окладу головного бухгалтера		
Головний фахівець	2,31	-	3,23
Головний редактор	2,31	-	3,23
Помічник керівника філіалу	2,13	-	3,02
Начальник: цеху, центрального відділення зв'язку поштового			
1 групи	2,30	-	3,14
2 групи	2,10	-	3,02
3 групи	2,00	-	2,89
Начальник виробничо-виміральної лабораторії			
1 групи	2,18	-	3,16
2 групи	2,10	-	3,04
3 групи	2,05	-	2,93
Заступник начальника: цеху, центрального відділення зв'язку поштового, виробничо-виміральної лабораторії філіалу	на 10-20% нижче посадового окладу керівника		
Старший виконавець робіт (ремонтно-будівельних)	2,24	-	2,54
Виконавець робіт (ремонтно-будівельних)	2,05	-	2,43
Провідний фахівець генеральної дирекції, філіалу, безбалансового виробничого підрозділу I-III групи: інженер-електронік; інженер-програміст; інженер, зайнятий ремонтом та наладкою особливо складного обладнання (згідно з переліком); інженер з організації та нормування праці	2,29	-	3,14

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношення		
Провідний інженер з впровадження та супроводу інформаційних систем (ІРД, генеральної дирекції)	2,29	-	3,14
Провідний фахівець (генеральної дирекції, філіалу, безбалансового виробничого підрозділу I-III групи): інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, бухгалтер-ревізор	1,88	-	2,78
Менеджер	1,88	-	2,78
Начальник дільниці, зміни цеху			
1 групи	2,00	-	2,89
2 групи	1,88	-	2,78
3 групи	1,79	-	2,65
Заступник головного редактора, відповідальний секретар	на 10-20% нижче посадового		
Завідувач відділу редакції	2,18		
Завідувач кабінету навчального	1,97		
Майстер	2,13	-	2,52
Коректор	1,86	-	2,26
Кореспондент	1,56	-	1,94
Інженер: електронік, програміст; інженер, зайнятий ремонтом та наладкою особливо складного обладнання			
1 категорії	2,10	-	2,92
2 категорії	1,88	-	2,44
3 категорії	1,67	-	2,23
без категорії	1,48	-	2,01
Інженер з організації та нормування праці			
1 категорії	2,10	-	2,92
2 категорії	1,88	-	2,44
без категорії	1,67	-	2,23
Начальник відділення зв'язку поштового			
1 групи	2,00	-	2,89
2 групи	1,88	-	2,78
3 групи	1,79	-	2,65
4 групи	1,74	-	2,35
5 групи	1,68	-	2,23
Інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, художник, юрисконсульт, товаровзнавець, перекладач, бібліотекар			
1 категорії	1,79	-	2,44
2 категорії	1,59	-	2,23
без категорії	1,39	-	2,01
Старші: диспетчер поштового зв'язку, інспектор-ревізор, редактори художній та літературний; начальник майстерні (виробничої)	1,79	-	2,44
Старші: електромеханік, інспектор з кадрів, інструктор, інструктор поштового зв'язку, інструктор з передплати, інспектор з контролю за виконанням доручень; головний адміністратор	1,39	-	2,01
Начальник каси головної	1,39	-	2,23
Заступник начальника: відділення зв'язку поштового, дільниці, каси головної	на 10-20% нижче посадового окладу керівника		
Референт керівника філіалу	1,41	-	1,98
Диспетчер поштового зв'язку	1,47	-	1,87

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношення		
Техніки всіх спеціальностей			
1 категорії	1,36	-	1,89
2 категорії	1,27	-	1,67
без категорії	1,20	-	1,54
Технік поштового зв'язку	1,36	-	1,89
Завідувач машинописного бюро; старші: касир, інспектор; стенографістка 1 категорії, секретар-стенографістка	1,20	-	1,57
Листоноша (поштар), оператор поштового зв'язку, сортувальник поштових відправлень та виробів друку			
1 класу	1,38	-	1,78
2 класу	1,29	-	1,66
3 класу	1,21	-	1,40
Телеграфіст, фотооператор, радіооператор, оператор електрозв'язку			
1 класу		1,38	
2 класу		1,29	
3 класу		1,20	
Електромеханік, черговий відповідальний за обмін пошти, адміністратор черговий, інспектор з кадрів, інструктор, інструктор поштового зв'язку, інструктор з передплати, інспектор з контролю за виконанням доручень	1,36	-	1,97
Листоноша (поштар) із супроводження пошти			
1 класу		1,52	
2 класу		1,40	
3 класу		1,32	
Інспектор-ревізор, редактори художній та літературний	1,59	-	2,41
Начальник команди (окремої)	2,30	-	2,60
Стрілець 1 класу		1,41	
Стрілець 2 класу		1,31	
Стрілець		1,13	
Інструктор виробничого навчання	1,41	-	1,98
Начальник котельні	1,55	-	1,94
Викладач, методист, вихователь вищої категорії		2,12	
1 категорії		1,97	
2 категорії		1,82	
без категорії *	1,64	,	1,73
Керуючий магазином	2,00	-	2,89
Лікар-інтерн		1,73	
Лікар-(спеціалізація)			
вищої категорії		2,27	
1 категорії		2,12	
2 категорії		1,97	
без категорії		1,82	
Фельдшери всіх спеціальностей			
вищої категорії		1,82	
1 категорії		1,73	
2 категорії		1,64	
без категорії		1,54	
Сестра медична			
вищої категорії		1,73	
1 категорії		1,64	
2 категорії		1,54	
без категорії		1,45	
Молодша медична сестра		1,18	

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношення		
Завідувач виробництва	1,94	-	2,34
Шеф-кухар	1,36	-	1,45
Старший інструктор з фізкультури	1,31		
Інструктор з фізкультури	1,22		
Завідувач дитячого садка	2,12	-	2,42
Завідувач камери схову	1,45		
Завідувач бюро перепусток	1,20	-	1,57
Завідувач господарською групою	1,46	-	1,85
Продавець продовольчих і непродовольчих товарів			
3 розряду	1,18		
4 розряду	1,27		
5 розряду	1,36		
Кухар			
3 розряду	1,18		
4 розряду	1,27		
5 розряду	1,36		
6 розряду	1,45		
Буфетник			
3 розряду	1,18		
4 розряду	1,27		
5 розряду	1,36		
Офіціант			
3 розряду	1,18		
4 розряду	1,27		
Кухонний робітник			
2 розряд	1,09		
Матрос-рятівник	1,04	-	1,07
Завідувач музею	2,18		
Завідувач гуртожитку, комендант	1,20	-	1,46
Завідувач: канцелярії, складу	1,21	-	1,66
Завідувач центрального складу (роздрібної бази)	1,70	-	2,08
Адміністратор, адміністратор відділення поштового зв'язку	1,27	-	1,36
Калькулятор	1,27		
Керівники: музичні, художні			
вищої категорії	1,82		
1 категорії	1,73		
2 категорії	1,64		
без категорії	1,54		
Робітник з благоустрою (на роботах по видаленню нечистот вручну)	1,21	-	1,39
Оброблювач замовлень за передплатою, кіоскер	1,21		
Оператор електронно - обчислювальних та обчислювальних машин			
2 розряду	1,41		
3 розряду	1,56		
4 розряду	1,73		
Оператор копіювальних та розмножувальних машин			
1 категорії	1,52		
2 категорії	1,41		
Оператор комп'ютерного набору			
1 категорії	1,62		
2 категорії	1,48		
Касир; інспектор; завідувачі: архіву, господарства, копіювально-розмножувального бюро; стенографістка 2 категорії, друкарка 1 категорії	1,20	-	1,52

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношення		
Друкарка 2 категорії, експедитор з перевезень вантажів, таксувальник, старший табельник, оператор диспетчерської служби, паспортист, черговий по гуртожитку	1,20	-	1,45
Секретар-друкарка, секретар, агент з постачання, діловод, архіваріус, обліковець, табельник, копіювальник, експедитор, експедитор (перевезення пошти), музейний доглядач, завідувач комори цінностей	1,20	-	1,30
Робітники по кваліфікаційних розрядах: погодинники і відрядники			
1 розряду	1,20		
2 розряду	1,21		
3 розряду	1,22		
4 розряду	1,24		
5 розряду	1,42		
6 розряду	1,66		
Робітники, зайняті ремонтом і налагодженням основного технологічного обладнання, рухомого складу (особливо складного обладнання)			
1 розряду	1,20		
2 розряду	1,21		
3 розряду	1,23		
4 розряду	1,36		
5 розряду	1,58		
6 розряду	1,84		
Робітники, безпосередньо зайняті верстатними роботами з оброблення металу та інших матеріалів різанням на металообробних верстатах; роботи з холодної штамповки металу та інших матеріалів, виготовлення і ремонту інструменту і технологічного оснащення			
1 розряду	1,20		
2 розряду	1,21		
3 розряду	1,23		
4 розряду	1,36		
5 розряду	1,58		
6 розряду	1,84		
Тракторист, машиніст крана автомобільного, машиніст екскаватора, машиніст компресора пересувного			
2 розряду	1,21		
3 розряду	1,23		
4 розряду	1,36		
5 розряду	1,58		
6 розряду	1,84		
Робітники по кваліфікаційних розрядах: ремонтно-будівельних ділень (погодинники, відрядники)			
1 розряду	1,20		
2 розряду	1,21		
3 розряду	1,23		
4 розряду	1,36		
5 розряду	1,58		
6 розряду	1,84		
Вантажник	1,48	-	1,64
Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті	1,20	-	1,41
Комірник	1,20	-	1,30
Робітники виробничих лазень	1,20	-	1,30
Машиніст із прання та ремонту спецодягу			

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношення
2 розряду	1,30

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношення
Електромеханік поштового устаткування	
3 розряду	1,23
4 розряду	1,36
5 розряду	1,58
6 розряду	1,84
Оператор котельні	
2 розряду	1,25
3 розряду	1,32
4 розряду	1,45
5 розряду	1,61
6 розряду	1,80
Водій електро- та автовізка	
2 розряду	1,20
Водій самохідних механізмів	
1 розряду	1,20
2 розряду	1,30
Палітурник документів	
2 розряду	1,20
3 розряду	1,25
4 розряду	1,30
Ліфтер при швидкості руху ліфтів:	
від 2,5 до 5 метрів за сек.	1,20
від 5 до 7 метрів за сек.	1,25
понад 7 метрів за сек.	1,30
Вагар, возій, садівник, двірник	1,20
Каштелян, підсобний робітник, склопротиральник, покоївка, контролер водопровідного господарства	1,20 - 1,25
Прибиральник територій, прибиральник виробничих приміщень**	1,20
Склографіст (ротаторник)	
2 розряду	1,20
Старший сторож	1,30
Сторож	1,20
Опалювач	1,20
Гардеробник, кубівник, прибиральник службових приміщень**, швейцар	1,20
Робітники, які виконують прості некваліфіковані або допоміжні роботи***	
2 розряду	1,09
1 розряду	1,00

Примітка:

1. Встановити робітникам, які виконують прості некваліфіковані роботи, коефіцієнт співвідношення (1,0), що дорівнює розміру мінімальної заробітної плати.
2. Розмір посадових окладів (окладів) працівників визначається множенням відповідного коефіцієнта співвідношення на мінімальний посадовий оклад, визначений в колективному договорі підприємства.
- 3*. Фахівцям, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста або магістра (до введення в дію Закону України „Про освіту” – вищу освіту), встановлюється зазначений більший посадовий оклад.
Фахівцям, які не мають освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста (до введення в дію Закону України „Про освіту” – середньої спеціальної освіти), встановлюється зазначений менший посадовий оклад.
- 4**. Прибиральникам виробничих, службових приміщень, які використовують дезінфікуючі засоби, а також при прибиранні громадських туалетів, оклади підвищуються на 10%.
- 5***. Назви професій встановлюються відповідно до Класифікатора професій ДК 003-2010, а кваліфікаційні розряди - відповідно до довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

П Е Р Е Л І К
доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників
підгалузі поштового зв'язку

Найменування доплат і надбавок	Граничні розміри доплат і надбавок
ДОПЛАТИ	
За суміщення посад (професій)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників.
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 могли б виплачуватися при нормативній чисельності працівників.
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 % посадового окладу (тарифної ставки) відсутнього працівника.
За роботу у важких і шкідливих умовах праці та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8, 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20, 24 відсотки тарифної ставки (посадового окладу). Конкретні розміри доплат встановлюються на підставі атестації робочих місць, оцінки умов праці на цих робочих місцях. Нараховуються доплати за час фактичної зайнятості робітника на таких робочих місцях. При раціоналізації робочих місць та поліпшенні умов праці розмір доплат зменшується або вони відміняються.
За інтенсивність праці працівників	До 12 відсотків посадового окладу (тарифної ставки), відрядного заробітку.
За роботу в нічний час	До 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час, але не менше 35 відсотків (нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку).
За роботу у вечірній час (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час (вечірнім вважається час з 18 години вечора до 22 години вечора).
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення посадових окладів (тарифних ставок) до 10 відсотків.
За здійснення керівництва бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді : до 10 осіб – до 15 відсотків посадового окладу (тарифної ставки); понад 10 осіб – до 20 відсотків посадового окладу (тарифної ставки); понад 25 осіб – до 35 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).
За здійснення керівництва ланкою	Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру.

За роботу з робочим днем, розділеним на дві частини (з перервою в роботі понад 2 години).	Встановлюються працівникам, специфіка роботи яких пов'язана з наданням послуг споживачам, у розмірі до 30 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) або відрядної заробітної плати. Час внутрішньозмінної перерви в робочий час не включається. Перелік посад додається до Колективного договору.
За бронювання	За бронювання військовозобов'язаних і призовників (за наявності менше 500 осіб) встановлюється доплата у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (наказ Міністра оборони України від 27.06.1996 року № 165).
НАДБАВКИ:	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до посадових окладів (тарифних ставок), відрядного заробітку технічних службовців та робітників: III розряду – 12 відсотків; IV розряду – 16 відсотків; V розряду – 20 відсотків; VI розряду – 24 відсотки; 1 класу – 24 відсотки; 2 класу – 20 відсотків.
За високі досягнення в праці керівникам, фахівцям, професіоналам	До 50 відсотків від посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін працівникам	До 50 відсотків від посадового окладу, відрядного заробітку
За роз'їзний характер роботи працівникам	Надбавки за роз'їзний характер роботи встановлюються в розмірах, що не перевищують оплату добових, які виплачуються працівникам при службових відрядженнях.
За застосування іноземної мови працівникам	Однієї мови – в розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки); Двох і більше – в розмірі 15 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).
За роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці	Працівникам, які мають доступ до державної таємниці встановлюється надбавка в залежності від форм доступу 10 або 15 відсотків посадового окладу (постанова Кабінету Міністрів України від 15.06.94 р. № 414).