УГОДА

МІЖ НАЦІОНАЛЬНОЮ КОМІСІЄЮ, ЩО ЗДІЙСНЮЄ ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ЗВ'ЯЗКУ ТА ІНФОРМАТИЗАЦІЇ

І ПРОФСПІЛКОЮ ПРАЦІВНИКІВ ЗВ'ЯЗКУ УКРАЇНИ

на 2017 - 2019 роки

м. Київ

УГОДА

між Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації

і Профспілкою працівників зв'язку України

на 2017-2019 роки

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Угода між Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації (далі – Представник власника) – з однієї сторони і Профспілкою працівників зв'язку України (далі – Профспілка зв'язку) – з другої сторони (далі – Сторони) укладається з метою посилення соціального захисту працівників галузі зв'язку, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали Угоду, і включає зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи підприємства, віднесеного до сфери управління Представника власника (далі – Підприємство), реалізації на цій основі трудових, соціально-економічних прав та гарантій працівників Підприємства.

1.2. Угода є правочином, який регулює трудові відносини та забезпечує соціально-економічний захист працівників Підприємства, умови якого обов'язкові для Підприємства.

1.3. Повноваження Сторін:

- Представник власника має відповідні повноваження для ведення переговорів, укладення Угоди;

- Профспілка зв'язку виступає від імені найманих працівників Підприємства і має відповідні повноваження для ведення переговорів, укладення Угоди та реалізації її норм на Підприємстві на підставі рішення Національної служби посередництва і примирення від 23 грудня 2016 року № 035/16-00-П.

1.4. Сторони, що підписали Угоду, керуються, в межах своїх повноважень, законодавством України.

2. СФЕРА І СТРОК ДІЇ УГОДИ

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

2.2. Положення, норми і умови Угоди діють безпосередньо на Підприємстві (незалежно від форм власності).

Якщо протягом дії Угоди до сфери управління Представника власника буде віднесено нові підприємства та первинні профспілкові організації цих підприємств увійдуть до Профспілки зв'язку, дія Угоди буде поширюватись на ці підприємства та їх профспілкові організації автоматично.

2.3. Угода обов'язкова для застосування роботодавцем при укладанні трудових договорів з працівниками Підприємства, а також при вирішенні індивідуальних і колективних спорів.

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

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 заходи щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їхнього виникнення – прагнути до розв'язання ситуації без застосування страйків.

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

2.6. Угода укладається на 2017-2019 роки, набуває чинності з дня підписання і діє до укладення нової Угоди.

З дня набрання чинності цією Угодою втрачає чинність Угода між Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації і Профспілкою працівників зв'язку України на 2013 - 2015 роки.

2.7. Будь-яка із Сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії Угоди або у строки, визначені цією Угодою, письмово повідомляє іншу Сторону про початок переговорів.

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

2.9. Порядок змін та доповнень до Угоди.

До закінчення строку 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 у встановленому законодавством порядку подає відповідні пропозиції щодо поновлення переговорів.

Пропозиції однієї зі Сторін щодо внесення змін та доповнень до Угоди є обов'язковими для розгляду другою Стороною.

Ці пропозиції розглядаються спільно Сторонами, рішення щодо них приймаються Сторонами у десятиденний строк з дня їхнього отримання іншою Стороною.

Сторони, що уклали цю Угоду інформують громадян через засоби масової інформації або офіційні веб-сайти про зміни та доповнення до Угоди та хід її реалізації і забезпечують розміщення тексту Угоди на своїх офіційних веб-сайтах.

2.10. Сторони сприяють Підприємству у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладенні колективних договорів або внесенні 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 взаємну направленість та зобов'язуються докладати спільних зусиль, спрямованих на:

- створення умов для забезпечення стабільного та ефективного процесу виробництва на Підприємстві. З цією метою Сторони сприятимуть прийняттю відповідних законодавчих актів щодо стимулювання розвитку галузі зв'язку в Україні;
- надання безоплатно представникам Профспілки зв'язку на її запит інформації про стан виконання покупцями державного майна (концесіонерами) зобов'язань за договорами його купівлі-продажу (фіксованими умовами конкурсів), концесійних договорів стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці, збереження соціальних об'єктів та з інших питань соціально-трудових відносин;
- залучення представників Профспілки зв'язку до проведення перевірки стану виконання умов договорів купівлі-продажу (концесії) державного майна, укладених у процесі приватизації (концесії), в частині виконання його покупцями (концесіонерами) зобов'язань щодо соціальної діяльності акціонерних товариств і до вжиття визначених законодавством заходів у разі виявлення порушень таких умов;
- включення представників Профспілки зв'язку до складу комісій з питань: корпоратизації, приватизації, передачі у концесію, реструктуризації, реорганізації та ліквідації Підприємства.
- залучення представників Профспілки зв'язку до проведення консультацій щодо підготовки змін до договорів купівлі-продажу державного майна в частині соціального пакету зобов'язань.

3.2. Представник власника зобов'язується:

3.2.1. Рекомендувати керівнику Підприємства залучати представників Профспілки зв'язку до роботи в органах управління Підприємства при розгляді питань щодо:

- внесення змін та доповнень до статуту Підприємства щодо дотримання соціально-економічних та трудових прав працівників;

- розроблення внутрішніх документів Підприємства (правила трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо), а також внесенні до них змін відповідно до законодавства;

- розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку;

- підготовки пропозицій стосовно розподілу коштів на соціально-економічний розвиток, передбачених фінансовим планом Підприємства.

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

3.2.3. Сприяти інноваційному інвестуванню Підприємства.

3.2.4. Вживати заходів щодо підвищення конкурентоспроможності 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. Рекомендувати керівнику Підприємства здійснювати заходи щодо підвищення кваліфікації працівників Підприємства не рідше ніж один раз на п'ять років, зокрема проведення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

3.3. Сторони домовились:

3.3.1. Завчасно інформувати Профспілку зв'язку про розгляд проектів фінансових планів Підприємства та сприяти участі представників Профспілки зв'язку у їх розгляді.

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

3.3.3. Не допускати при реорганізації Підприємства рішень, які можуть призвести до масового скорочення робочих місць, а також до змін умов оплати і стимулювання праці, введення неповного робочого тижня або

скороченого робочого дня, без проведення консультацій з Профспілкою зв'язку та її профспілковими організаціями.

3.3.4. Брати участь у заходах Сторін на їх запрошення.

3.4. Представник власника, в межах своєї компетенції, доручає керівнику Підприємства:

3.4.1. Здійснювати 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. Збільшувати продуктивність праці на Підприємстві без зменшення чисельності працюючих.

3.4.3. Передбачати в колективних договорах надання інформації профспілковим організаціям Профспілки зв'язку на їх запит щодо умов витрат на оплату праці в укладених договорах (контрактах) на виконання Підприємством робіт (послуг), а також обґрунтування замовлень стороннім підприємствам, які можна виконати власними силами Підприємства (крім міжнародних договорів (контрактів)).

3.4.4. Організовувати та проводити навчання працівників Підприємства з питань трудового законодавства, охорони праці.

3.5. Профспілка зв'язку зобов'язується сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни на Підприємстві.

4. ЗАЙНЯТІСТЬ

4.1. Представник власника в межах своєї компетенції:

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

4.1.2. Здійснює аналіз зайнятості на основі статистичних звітів Підприємства, підсумки якого розглядає одночасно з підсумками виконання Угоди.

4.2. Представник власника доручає керівнику Підприємства:

4.2.1 Завчасно надавати профспілковим організаціям Профспілки зв'язку інформацію про рішення щодо зміни в організації виробництва і праці, у тому числі реорганізації або перепрофілювання Підприємства, скорочення чисельності працівників не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій, із їх економічним обґрунтуванням, а також із наміченими заходами щодо забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

Тримісячний період роботодавець і профспілкова організація використовують для проведення переговорів, обміну інформацією та іншої

роботи, що направлена на зменшення рівня скорочення працівників, виконання заходів щодо забезпечення зайнятості.

4.2.2. Не допускати на Підприємстві звільнень працюючих за ініціативою роботодавця більше 5 відсотків чисельності працівників протягом календарного року.

4.2.3. З метою запобігання масовому вивільненню працівників (при тимчасовому зменшенні обсягів виробництва) та, відповідно, зниження рівня безробіття розробляти відповідні заходи з використанням:

- відмови від застосування понадурочних робіт, робіт у вихідні та святкові дні;

- відмови від суміщення за узгодженими професіями;

- можливої перепідготовки кадрів, навчання новим професіям;

- тимчасового припинення прийому нових працівників тощо.

4.2.4. Не застосовувати на Підприємстві контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених законами України.

4.2.5. Здійснювати заходи щодо залучення молоді на Підприємство, її навчання та підвищення кваліфікації.

4.3. Сторони домовилися:

4.3.1. Зберігати за працівниками Підприємства, працюючих на умовах неповного робочого часу, права, пільги та гарантії, передбачені колективними договорами.

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

4.3.3. При проведенні реорганізації, реструктуризації, або у разі порушення питань про ліквідацію Підприємства, керівник Підприємства не пізніше як за три місяці інформує профспілкову організацію Профспілки зв'язку за її запитом про ці дії.

Профспілка зв'язку має право, у 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 приватизується, 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. Працівникам, попередженим у встановленому порядку про звільнення на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України, протягом останнього

місяця перед звільненням надавати на їх прохання для пошуку нового місця роботи вільний час на умовах, встановлених колективним договором, але не менш ніж 8 годин на тиждень з оплатою згідно тарифної ставки (посадового окладу).

4.3.6. Визначати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства у цій сфері.

4.4. Профспілка зв'язку зобов'язується:

4.4.1. Здійснювати громадський контроль за виконанням на Підприємстві нормативно-правових актів з питань праці, зайнятості та охорони праці.

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

4.4.2. Надавати членам Профспілки зв'язку правову допомогу, консультації з законодавства.

5. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА НОРМУВАННЯ

5.1. Сторони домовилися:

5.1.1. Здійснювати оплату праці з дотриманням КЗпП України, законів України «Про оплату праці», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про прожитковий мінімум», інших нормативно-правових актів та цієї Угоди.

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

5.1.3. Рекомендувати керівнику Підприємства:

Забезпечити темпи зростання середньої заробітної плати на Підприємстві щороку не менше, ніж передбачено законодавством України.

5.1.3.2. Забезпечувати щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату, вищу за розмір двох прожиткових мінімумів;

5.1.3.3. Здійснювати комплексні заходи, спрямовані на збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг;

5.1.3.4. Установити мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки) робітника 1 розряду у розмірі не менш, ніж 120 відсотків прожиткового мінімуму для працездатної особи, прийняти її як основу для диференціювання оплати праці за професійно-кваліфікаційними групами працівників Підприємства;

5.1.3.5. Посадові оклади (тарифні ставки) працівників Підприємства встановлювати на основі коефіцієнтів співвідношень посадових окладів (тарифних ставок) робітників, технічних службовців, фахівців та професіоналів до посадового окладу робітника 1 розряду (додатки 1-5 до цієї Угоди).

5.1.3.6. Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) та посадових окладів працівників встановлювати, в залежності від фінансових можливостей, в додатках до колективних договорів, які укладаються та погоджуються в установленому порядку.

5.1.3.7. Для працівників, які виконують роботи (надають послуги), невластиві основній діяльності підрозділів Підприємства, умови оплати праці встановлювати в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких належать ці підрозділи за характером виробництва.

5.1.3.8. Встановити перелік видів та розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників Підприємства, які можуть застосовуватися на Підприємстві (додаток 6 до цієї Угоди).

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

5.1.3.10. Оплату часу простою (у тому числі при роботі в режимі неповної зайнятості) не з вини працівника здійснювати в розмірах не нижче від двох третин його тарифної ставки, посадового окладу згідно з штатним розписом, але не менше рівня мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Час простою з вини працівника не оплачується.

5.1.3.11. Вживати заходи щодо забезпечення своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

5.1.3.12. Вживати ефективних заходів щодо ліквідації (у разі наявності на Підприємстві) заборгованості із заробітної плати, грошового забезпечення, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування строком понад один місяць та надавати працівникам витяги з розрахункової відомості (особового рахунка) по заробітній платі працівника з даними про дату утворення і розміри заборгованості та розміри нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати.

5.1.4. Оплату праці за роботу в надурочний, нічний час, у вихідні, святкові і неробочі дні здійснювати згідно з законодавством України.

5.2. Представник власника, в межах своєї компетенції, рекомендує керівнику Підприємства передбачати у колективних договорах:

5.2.1. Виплату заробітної плати у строки, передбачені колективним договором, але не рідше 2-х разів на місяць.

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 її виплати», Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 159, та встановлювати особисту відповідальність керівника згідно з положеннями пункту 9 статті 134 КЗпП України.

5.2.2. Першочергове направлення коштів Підприємства на оплату праці.

5.2.3. Конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

5.3. Сторони, які підписали цю Угоду, зобов'язуються разом з Підприємством здійснювати заходи з метою підвищення рівня нормування праці, здійснювати моніторинг у сфері нормування праці відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці. Розглядати питання про стан та основні завдання з нормування праці на нарадах (семінарах), а також узагальнювати та поширювати передовий досвід з нормування праці на Підприємстві.

5.4. Профспілка зв'язку зобов'язується:

5.4.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємстві законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

5.4.2. Аналізувати рівень середньої заробітної плати у галузі і на Підприємстві, готувати обґрунтовані пропозиції з удосконалення оплати праці.

5.4.3. Захищати і відстоювати інтереси працівників Підприємства з питань оплати праці на всіх рівнях управління.

5.4.4. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам Профспілки зв'язку у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах та судах.

5.4.5. Інформувати Сторону про випадки порушення законодавства на Підприємстві для вжиття необхідних заходів.

6. УМОВИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

6.1. Сторони, в межах своєї компетенції, рекомендують керівнику Підприємства включати до колективного договору:

6.1.1. Відповідно до законодавства України забезпечувати нормальну 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, застосовувати графіки змінності, які забезпечують безперервну роботу персоналу змінами рівної тривалості. На цих виробництвах передбачати підсумований облік робочого часу, крім виробництв із шкідливими та важкими умовами праці.

Для працівників Підприємства 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.

Надавати на запити профспілкових організацій Профспілки зв'язку інформацію про здійснення на Підприємстві заходів щодо:

- належної організації соціально-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, робота санітарно-побутових приміщень);
- проведення згідно із законодавством медичних оглядів працівників та своєчасного і повного виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників.

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 КЗпП України.

6.1.3. Скорочення робочого часу для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, встановлювати 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 передбачається 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 встановлювати 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 Підприємства.

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 із затвердженим колективним договором Списком посад, робіт та професій, на яких застосовується ненормований робочий день.

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, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290.

Конкретна тривалість цих відпусток встановлюється колективним чи трудовим 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. Надавати відпустки без збереження заробітної плати в порядку, визначеному статтею 84 КЗпП України.

6.1.10. Включати до колективних договорів за рахунок коштів Підприємства умови щодо запровадження скороченої тривалості робочого часу для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

6.2. Сторони вважають за доцільне не допускати примушення працівників:

- до переходу на роботу з неповним робочим часом;

- до надання відпустки без збереження заробітної плати;

- до подання заяви про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності (або штату) до закінчення строку попередження.

6.3. Сторони здійснюють заходи щодо святкування галузевого свята – Дня працівників радіо, телебачення та зв'язку.

6.4. З метою підвищення рівня правової підготовки Сторін Угоди та ефективного контролю за її виконанням щороку протягом 2-4 днів проводити навчання для працівників Представника власника і Профспілки зв'язку із збереженням заробітної плати за основним місцем роботи.

7. ОХОРОНА ПРАЦІ

7.1. Сторони домовилися:

7.1.1. Розробляти та здійснювати заходи, спрямовані на приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами санітарно-гігієнічних норм.

7.1.2. Рекомендувати керівнику Підприємства включати до колективних договорів:

7.1.2.1. Щороку збільшувати витрати на охорону праці на одного працюючого залежно від економічного стану Підприємства, але не менше законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці.

7.1.2.2. Здійснювати комплексні заходи, спрямовані на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища.

7.1.2.3. Забезпечувати 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.

Забезпечувати здійснення права на охорону праці та соціальний захист працівників у повному обсязі відповідно до національного законодавства та міжнародних актів, ратифікованих Україною та передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

Організовувати для працівників Підприємства та представників Профспілки зв'язку навчання з питань охорони праці.

Організовувати своєчасне і кваліфіковане надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створення служб гігієни праці.

Забезпечувати безперешкодний доступ до робочих місць представників Профспілки зв'язку для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, соціально-економічних прав працівників Підприємства.

Залучати при потребі позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки і гігієни праці.

Не допускати притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань

охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

Впроваджувати прогресивні технології, досягнення науки і техніки з охорони праці, засобів механізації, автоматизації та роботизації ділянок виробництва з важкими та шкідливими умовами праці з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та попередження професійних захворювань.

7.2. Представник власника 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 і пожежної безпеки на Підприємстві.

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

За результатами аналізу виробничого травматизму, а також за поданням Профспілки зв'язку заслуховувати керівника Підприємства, на якому трапилися смертельні, групові нещасні випадки або не виконуються заходи колективних договорів щодо поліпшення умов і безпеки праці.

7.2.4. Організовувати опрацювання нормативно-правових актів про охорону праці та інших нормативних документів з питань охорони праці.

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

7.2.6. Здійснювати контроль та проводити аналіз випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на Підприємстві, брати участь у розслідуванні нещасних випадків на Підприємстві, 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. За результатами аналізу обставин і причин їх виникнення забезпечити розробку разом з Профспілкою зв'язку заходів, спрямованих на поліпшення умов і охорони праці.

7.2.7. Контролювати підготовку Підприємства до роботи в осінньо-зимовий період 2017-2019 років.

7.3. Представник власника доручає 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 на які визначити на підставі статті 19 Закону України «Про охорону праці» та колективних договорів.

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

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

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 персоналу і населенню, та вжиття заходів щодо їх демонтажу.

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

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

7.3.6. Організацію проведення за рахунок власних коштів попередніх і періодичних медичних оглядів працівників віком до 21 року, працівників зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах, а також на таких роботах, де є потреба у професійному доборі і виконання рекомендацій заключного акту за результатами медичного огляду працюючих згідно Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 № 246.

7.3.7. Безперешкодне проведення виборними органами 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 додержанням керівником Підприємства законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами

індивідуального та колективного захисту; за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, відновленням професійного здоров'я, медико-соціальної допомоги, виконанням відповідних програм та зобов'язань колективних договорів з цих питань та вносити за результатами цього контролю відповідні подання керівнику Підприємства, державним контролюючим органам, Кабінету Міністрів України.

7.4.2. У випадку відмови роботодавця усунути порушення трудового законодавства, ініціювати розгляд цих питань Представником власника для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

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

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, у разі необхідності, свої висновки;

- у роботі комісій з перевірки знань з охорони праці;

- у складанні акту про нещасний випадок і внесенні змін до його змісту, якщо будуть виникати конфлікти з цього питання між потерпілим та власником;

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

- у заходах з охорони праці, які проводить Представник власника.

8. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

8.1. Сторони домовились:

8.1.1. Рекомендувати керівнику Підприємства передбачати у колективних договорах зобов'язання щодо:

- соціального захисту працівників, які вийшли на пенсію і не працюють, які отримали інвалідність внаслідок трудового каліцтва на Підприємстві, та сім'ям працівників, загиблих на виробництві.

Питання соціального розвитку Підприємства, надання працюючим соціальних пільг понад передбачені чинним законодавством України розміри, за рахунок коштів Підприємства, вирішувати Підприємством за погодженням з профспілковим органом Профспілки зв'язку. Перелік цих гарантій, пільг та компенсацій включається до колективного договору.

- розміру та виплат грошової винагороди нагородженим урядовими, галузевими, відомчими та іншими нагородами;

- поширення на виборних працівників профспілкових органів Профспілки зв'язку Підприємства пільг і винагород, які діють на Підприємстві та встановлюються за рахунок коштів Підприємства;

- опрацювання протягом 2017-2019 років питання доцільності створення недержавного пенсійного фонду за участю працівників Підприємства згідно з чинним законодавством, а у разі створення - сприяння його діяльності через пенсійні відрахування до недержавного пенсійного фонду на користь своїх працівників з метою підвищення соціального захисту працівників Підприємства;

- сприяння залученню до занять народною творчістю працівників і членів їх сімей на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань при Підприємствах, використовуючи для цього всі можливі джерела фінансування.

- сприяння розвитку фізкультурно-спортивного руху в Україні, залучення до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників Підприємства та членів їх сімей, в тому числі осіб, об'єднаних у фізкультурно-спортивні товариства;

- вжиття заходів, спрямованих на проведення оздоровчої кампанії серед дітей працівників Підприємства, насамперед незахищених категорій, у тому числі з визначенням щороку державного замовлення на їх оздоровлення;

- створення на Підприємстві колективів фізичної культури і спортивних клубів, а в трудових колективах з чисельністю не менш як 500 осіб – передбачати в штатному розкладі посаду інструктора з фізичної культури і спорту, водночас не допускаючи скорочення штатних одиниць зазначених фахівців;

- сприяння проведенню гендерної політики, що забезпечує рівні права та можливості жінок та чоловіків.

8.2. Представник власника зобов'язується:

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

8.2.2. Рекомендувати керівнику Підприємства:

8.2.2.1. Відраховувати кошти виборним органам профспілкової організації Профспілки зв'язку на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, роботу з дітьми працівників, а також на утримання та обслуговування об'єктів соцкультпобуту, що знаходяться на балансі профспілкових комітетів в розмірах, передбачених колективними договорами, 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».

8.2.2.2. Надавати безоплатно Профспілці зв'язку та виборним органам профспілкових організацій необхідні для їхньої діяльності приміщення з усім необхідним обладнанням, засобами зв'язку, опаленням, освітленням, прибиранням, а також транспорт.

Забезпечувати можливість розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території Підприємства у доступних для працівників місцях та на веб-сайтах.

8.2.2.3. Забезпечувати організацію безготівкової системи збору членських профспілкових внесків централізовано через бухгалтерію Підприємства (при наявності письмових заяв членів профспілкових організацій Профспілки зв'язку) з безоплатним перерахуванням зібраних внесків та обов'язковим включенням цієї норми до колективного договору.

8.2.2.4. Надавати працівникам Підприємства, які обрані до складу виборних профспілкових органів і не звільнені від своїх виробничих чи службових обов'язків, вільний від роботи час (але не менше ніж 4-ри 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 колективними договорами.

8.2.2.5. Погоджувати з виборним органом профспілкової організації Профспілки зв'язку введення в дію нормативних актів, які містять питання трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників Підприємства.

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 Підприємства.

8.3.3. Здійснювати у складі комісій із соціального страхування Підприємства контроль за повнотою та своєчасністю сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне 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 Підприємства, 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 КЗпП України вимагати розірвання контрактів з керівником Підприємства у разі порушення законодавства про працю.

9.2.2. За додержанням роботодавцями 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 Підприємства 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 зв'язку правову допомогу з питань законодавства про працю та проводити правороз'яснювальну роботу, в тому числі через засоби масової інформації, представляти в необхідних випадках трудові та соціально-економічні права та інтереси членів профспілки у 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 та інших шкідливих речовин.

9.6. Сприяти недопущенню колективних трудових конфліктів та уладнанню непорозумінь за умови виконання Представником власника взятих на себе зобов'язань згідно з цією Угодою і колективними договорами.

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

9.8. Разом із Представником власника забезпечувати організацію і проведення галузевих оглядів, фестивалів самодіяльного мистецтва і

народної творчості, спартакіад та масових спортивних змагань, інших заходів культурно-освітнього і фізкультурно-оздоровчого спрямування.

10. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

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

10.2. 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-трудових відносин, що є предметом цієї Угоди, лише після попереднього спільного узгодження.

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

10.2.4. Забезпечувати участь відповідних профспілкових органів Профспілки зв'язку у прийнятті рішень щодо реструктуризації Підприємства та змін форми власності.

10.2.5. Розробляти і запроваджувати попереджувальні заходи щодо запобігання на Підприємстві масових звільнень працівників з ініціативи роботодавця. У разі, якщо на Підприємстві планується звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності керівник Підприємства повинен завчасно не пізніше ніж за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям Профспілки зв'язку 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 звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

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

Сприяти організації професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, а також професійного перенавчання тих працівників, які підлягають вивільненню за скороченням штату (або чисельності).

10.2.6. Давати спільні рекомендації Підприємству для формування колективних договорів.

10.2.7. Питання передачі в оренду об'єктів соціально-культурного, лікувально-оздоровчого та спортивного призначення вирішувати орендодавцем за участю відповідних профспілкових органів.

10.2.8. Забезпечувати роботодавців, профспілкові органи Підприємства методичними розробками з питань соціального, правового захисту і безпеки праці працівників.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

11.1. Сторони домовилися:

11.1.1. Контроль за виконанням Угоди здійснює постійнодіюча двостороння комісія, яка має бути сформована Сторонами.

Комісія не рідше ніж 2 рази на рік підбиває підсумки щодо реалізації цієї Угоди на своєму засіданні, в ході якого Сторони, які підписали Угоду, звітують про її виконання.

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

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 постійнодіючої двосторонньої комісії щодо здійснення контролю за виконанням Угоди 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 роботодавцям, які не брали участі в переговорах, приєднуватися до Угоди протягом усього строку її дії за умови, якщо вони візьмуть на себе зобов’язання щодо її виконання відповідно до порядку, який визнано кожною Стороною.

Угоду підписали:

від Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері зв’язку та інформатизації:

Голова Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері зв’язку та інформатизації

О.М. Животовський

М.П.

„27” 03 2017

від Профспілки працівників зв’язку України:

Голова Профспілки працівників зв’язку України

М.М. Стародуб

М.П.

„27” 03 2017

Додаток 1

Коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників підприємств, що входять до сфери управління НКРЗІ, до посадового окладу робітника першого розряду

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень посадових окладів
1	2
1. Керівник підприємства, генеральний директор підприємства	Згідно з контрактом
2. Виконавчий директор	6,85-7,19
3. Директор за окремим напрямом діяльності підприємства	5,71-6,79
4. Заступник директора за окремим напрямом діяльності підприємства	5,40-6,11
5. Директор департаменту, начальник центру з сертифікації	4,34-5,34
6. Заступник директора департаменту, заступник начальника центру з сертифікації, начальник випробувального центру	4,08-4,54
7. Керівник прес-служби	3,71-4,07
8. Начальник відділу, заступник начальника випробувального центру	3,71-3,98
9. Заступник начальника відділу, заступник керівника прес-служби	3,46-3,62
10. Начальник сектору, лабораторії	3,20-3,37
11. Начальник групи	3,16-3,26

Додаток 2

Коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників філій підприємств, що входять до сфери управління НКРЗІ, до посадового окладу робітника першого розряду

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень посадових окладів
1	2
1. Начальник філії	4,10-5,00
2. Заступник начальника філії	3,27-4,25
3. Головний бухгалтер	3,90-4,10
4. Начальник обласного відділу	4,01-4,19
5. Начальник відділу	3,42-3,60
6. Начальник групи	3,10-3,21
7. Начальник дільниці	2,20-2,43

Додаток 3

Коефіцієнти співвідношень посадових окладів професіоналів та фахівців підприємств, що входять до сфери управління НКРЗІ, до посадового окладу робітника першого розряду

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень посадових окладів
1	2
1. Провідні професіонали: інженер; економіст; бухгалтер; юрисконсульт; інші	2,95-3,09
2. Професіонали, посади яких згідно класифікатора професій поділяються на категорії:	
- 1 категорії	2,75-2,89
- 2 категорії	2,50-2,70
- 3 категорії	2,25-2,44
- без категорії	2,00-2,18
3. Професіонали, посади яких згідно класифікатора професій поділяються на категорії:	
- 1 категорії	2,60-2,89
- 2 категорії	2,30-2,57
- без категорії	2,00-2,22
4. Фахівці:	
- 1 категорії	2,55-2,74
- 2 категорії	2,15-2,49
- без категорії	1,70-2,05
5. Техніки всіх спеціальностей:	
- 1 категорії	1,85-1,93
- 2 категорії	1,71-1,79
- без категорії	1,59-1,67
6. Радник	2,34-6,11
7. Помічник	2,34-4,07
8. Референт	1,84-2,30
9. Завідувач господарства	1,60-1,70
10. Завідувач складу	1,29-1,52
11. Старший механік	2,30-2,40
12. Механік	2,11-2,21
13. Механік з ремонту транспорту	1,45-1,67
14. Старший інспектор з кадрів	2,16-2,25
15. Інспектор з кадрів	1,84-2,06
16. Старший інспектор з контролю за виконанням доручень	1,72-1,82
17. Інспектор з контролю за виконанням доручень	1,40-1,65
18. Диспетчер	1,35-1,50

Додаток 4

Коефіцієнти співвідношень посадових окладів робітників та працівників наскрізних професій підприємств, що входять до сфери управління НКРЗІ, до посадового окладу робітника першого розряду

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень посадових окладів
1	2
1. Прибиральник службових приміщень	1,00
2. Двірник	1,13
3. Прибиральник територій	1,25
4. Комендант, каштелян, підсобний (транспортний) робітник	1,20
5. Сторож	1,25
6. Оператор котельні	1,25
7. Комірник	1,38
8. Архіваріус	1,63
9. Мийник-прибиральник рухомого складу	1,19
10. Тракторист	1,50
11. Водій автотранспортних засобів:	
11.1. Вантажного автомобіля та автомобіля фургону, вантажопідйомність автомобіля, тонн:	
- до 1,5	1,60
- понад 1,5 до 3,0	1,65
11.2. Легкового автомобіля, клас автомобіля (робочий обсяг двигуна, л.):	
- особо малий і малий, до 1,8	1,55
- середній, понад 1,8 до 3,5	1,60
- великий, понад 3,5	1,68
11.3. Автобуса, клас автобуса (габаритна довжина, м.):	
- особо малий, до 5,0	1,60
- малий, понад 5,0 до 6,5	1,65
понад 6,5 до 7,5	1,73
- середній, понад 7,5 до 9,5	1,81
- великий, понад 9,5 до 11,0	1,91
понад 11,0 до 12,0	2,01
11.4. Спеціалізованого та спеціального автомобіля, вантажопідйомність автомобіля, тонн:	
- до 1,5	1,65
- понад 1,5 до 3,0	1,73
- понад 3,0 до 5,0	1,83
- понад 5,0 до 7,0	1,91

Додаток 5

Коефіцієнти співвідношень посадових окладів робітників за кваліфікаційними розрядами

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень посадових окладів
1	2
Робітники за кваліфікаційними розрядами:	
1 розряд	1,00
2 розряд	1,15
3 розряд	1,30
4 розряд	1,45
5 розряд	1,60
6 розряд	1,75

Додаток 6

Перелік
доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств

Доплати і надбавки	Розміри доплат і надбавок
Доплати:	
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і посадовими 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 посадовими окладами, які могли б виплачуватись при нормативній чисельності працівників.
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника.
За роботу у важких і шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці 4, 8, 12 відсотків посадового окладу (тарифної ставки). Конкретні розміри доплат встановлюються на основі атестації робочих місць, оцінки умов праці на цих робочих місцях. При раціоналізації робочих місць та поліпшенні умов праці доплати зменшуються або відміняються
За інтенсивність праці працівників	До 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) робітника та до 50 % посадового окладу професіонала, фахівця (службовця).
З складність управління підприємством	До 25 відсотків посадового окладу заступникам керівника підприємства, начальникам управлінь, відділів та їх заступникам.
За роботу в нічний час – з 22 годин вечора до 6 годин ранку	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час.

За роботу у вечірній час – з 18 до 22 годин	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час.
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплати диференціюються залежно від кількості робітників у бригаді: - до 10 осіб - до 15 відсотків тарифної ставки (посадового окладу); - понад 10 осіб - до 20 відсотків тарифної ставки (посадового окладу); - понад 25 осіб - до 35 відсотків тарифної ставки (посадового окладу).
За роботу з розділеним робочим днем на дві частини (з перервою в роботі понад 2 години)	При необхідності впровадження графіку роботи працівників з перервою понад 2 години, додаткову оплату здійснювати згідно з чинним законодавством. Переліки посад і професій визначаються колективним договором.
За почесне звання України „заслужений”	20 відсотків посадового окладу.
Надбавки:	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок (посадових окладів) робітників: III розряду - до 12 відсотків; IV розряду - до 16 відсотків; V розряду - до 20 відсотків; VI розряду - до 24 відсотки.
За класність водіям автотранспортних засобів	Водіям 2-го класу – 10 відсотків, 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки (посадового окладу).
За високі досягнення в праці	До 50 відсотків посадового окладу керівникам, професіоналам, фахівцям та службовцям.
За складність, напруженість у роботі	До 50 відсотків посадового окладу. Надбавка може встановлюватися тільки для професіоналів, фахівців та водіїв.
Працівникам: - за виконання особливо важливої роботи на певний термін - за застосування іноземної мови	 До 50 відсотків посадового окладу. В розмірі 10 відсотків посадового окладу.

Продовження додатку 6

За науковий ступінь	Кандидатам технічних (економічних та ін.) наук 15 відсотків, докторам технічних (економічних та ін.) наук 20 відсотків посадового окладу. Надбавка за науковий ступінь провадиться у разі, коли діяльність працівника за профілем роботи збігається з наявним ступенем.
За застосування дезінфекційних засобів	До 10 відсотків посадового окладу працівникам, які використовують дезінфекційні засоби, а також прибиральникам службових приміщень при прибиранні громадських туалетів.