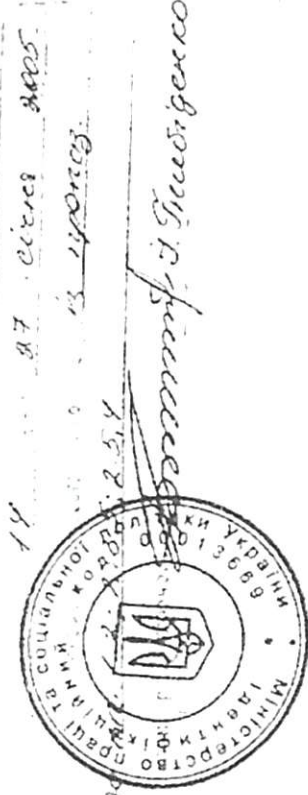


Міністерством праці,  
та соціальної політики України  
згідно з угодою між Міністерством праці  
та соціальної політики України та  
"Асоціацією українських майна"  
та "Асоціацією українських майна"  
України на 2005-2006 рр.

Міністерство праці  
та соціальної політики України  
Ідентифікаційний код 00013669  
Вихідний № 0001/14-05/05-8  
"14" 01 2005 р. № 2



## ГАЛУЗЕВА УГОДА

між Міністерством промислової політики України, Фондом  
державного майна України, асоціацією "Укрлегпром" та  
Центральним комітетом Профспілки працівників текстильної та  
легкої промисловості України  
на 2005-2006 роки

Київ - 2004

Міністерство праці  
та соціальної політики України  
Ідентифікаційний код 00013669  
Вихідний № 13/015-05  
"14" 01 2005 р. № 1

## ЗМІСТ РОЗДІЛІВ УГОДИ

1. Сторони, що укладають УГОДУ та їх повноваження	3
2. Загальні положення	3
3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі	5
4. Гарантії зайнятості працюючих	8
5. Оплата праці. Нормування праці	9
6. Режим праці та відпочинку	14
7. Охорона праці та здоров'я	15
8. Робота з молоддю	18
9. Гарантії, соціальні пільги та компенсації.	19
10. Соціальне партнерство, гарантії діяльності профспілок	20
11. Контроль за виконанням угоди	22
12. Відповідальність сторін за виконанням УГОДИ	23

## ЗМІСТ ДОДАТКІВ ДО УГОДИ

1. Мінімальні годинні тарифні ставки для робітників ПІДПРИЄМСТВ легкої промисловості ( додаток № 1 )	24
2. Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств легкої промисловості до посадового окладу техника без категорії (додаток № 2 )	25
3. Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій легкої промисловості до посадового окладу техника без категорії (додаток №3)	27
4. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника першого розряду першої сітки (додаток №4)	29
5. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів) робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах, до тарифної ставки робітника першого розряду першої сітки (додаток №5 )	30
6. Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій ( додаток № 6 )	31
7. Рекомендації щодо порядку регулювання фондів оплати праці та умов їх зростання та встановлення міжпосадових співвідношень в оплаті праці ( лист Мінпраці України від 08.04.1997 р. № 04-1411(додаток №7)	33
8. Орієнтовний перелік професій і посад працівників підприємств та організації з ненормованим робочим днем (додаток № 8 )	35



## 1. СТОРОНИ, ЩО УКЛАДАЮТЬ УГОДУ ТА ЇХ ПОВНОВАЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі УГОДА) укладена згідно з Законом України "Про колективні договори і угоди", положеннями Генеральної угоди та іншими нормативно-правовими актами між:

- Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, асоціацією "Укрлепром" (далі – ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА) – з однієї сторони;
- Центральним комітетом Профспілки працівників текстильної та легкої промисловості України (далі – ПРОФСПІЛКА) з другої сторони.

Далі – СТОРОНИ

### 1.2. Повноваження СТОРІН:

- ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА, згідно з Положеннями про Міністерство промислової політики України, Фонд державного майна України та Статутом асоціації "Укрлепром" мають відповідні повноваження для ведення переговорів, укладення УГОДИ та реалізації її норм на підприємствах і в організаціях галузі (далі – ПІДПРИЄМСТВА), які перебувають у сфері дії СТОРІН, що підписали цю УГОДУ;
- ПРОФСПІЛКА виступає від імені найманих представників підприємств і має відповідні повноваження на ведення переговорів, укладання Угоди та реалізації її норм на ПІДПРИЄМСТВАХ.

ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА визнають ПРОФСПІЛКУ, до якої входять більшість найманих працівників, єдиним представником інтересів трудящих галузі.

## 2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

ГАЛУЗЕВА УГОДА – це нормативний акт, яким установлюються основні норми, принципи та взаємні зобов'язання СТОРІН, спрямовані на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, розвиток соціального партнерства, забезпечення конституційних прав і гарантій працівників та власників.

2.1 УГОДА укладена з метою посилення захисту соціально-економічних прав і інтересів працівників галузі, запобігання можливих негативних наслідків в їх трудових відносинах з роботодавцями і включає зобов'язання сторін, спрямованих на створення умов для підвищення ефективності роботи підприємств, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників і трудових колективів.

2.2 УГОДА встановлює умови організації, оплати та охорони праці, пільги та соціальні гарантії як мінімальні для працівників підприємств і не обмежує підприємства відповідно до своїх повноважень за рахунок власних коштів встановлювати у колективних договорах додаткові, порівняно з УГОДОЮ та чинним законодавством.

Взаємовідносини по виконанню УГОДИ складаються на основі рівноправного партнерства, взаємної відповідальності СТОРІН



### 2.3. Термін дії УГОДИ.

2.3.1 УГОДА укладається на 2005-2006 роки, набуває чинності з дня підписання і діє до укладення наступної або перегляду цієї УГОДИ.

2.3.2 Жодна із СТОРІН, що уклали УГОДУ, не може протягом встановленого строку її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, за винятком випадків, коли прийняті закони змінюють норми УГОДИ. Зміни і доповнення до УГОДИ протягом її дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою СТОРІН.

2.3.3 УГОДА зберігає чинність у випадках зміни складу, структури, назви органу від імені якого вона укладена

2.3.4 СТОРОНИ вступають в переговори по укладенню нової УГОДИ не пізніше, ніж за місяць до закінчення календарного року.

2.3.5 На підставі цієї УГОДИ на всіх підприємствах галузі, в двомісячний термін з дня набуття чинності даної УГОДИ повинні укладатися колективні договори або вноситись до чинних відповідні зміни та доповнення з урахуванням її умов.

2.3.6. СТОРОНИ сприяють підприємствам у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладенню колективних договорів або внесенню до них змін і доповнень.

У випадку неукладання колективних договорів або невнесення до них змін і доповнень на окремих ПІДПРИЄМСТВАХ СТОРОНИ приймають необхідні заходи по їх укладенню, а також порушують питання про притягнення винних до відповідальності згідно з чинним законодавством

### 2.4. Порядок доповнення чи зміни змісту УГОДИ.

2.4.1 В разі необхідності доповнення чи зміни УГОДИ зацікавлена СТОРОНА вносить у встановленому законодавством порядку відповідне подання про поновлення переговорів

2.4.2 Пропозиції однієї із СТОРІН щодо внесення доповнень чи змін до умов УГОДИ, а також щодо дострокового призупинення дії УГОДИ є обов'язковими для розгляду другою стороною.

Ці пропозиції розглядаються спільно СТОРОНАМИ і рішення щодо них приймаються СТОРОНАМИ у 10-ти денний термін з дня їх отримання.

### 2.5. Сфера дії положень УГОДИ.

2.5.1 УГОДА поширюється на всіх працівників, прийнятих на умовах найму на ПІДПРИЄМСТВА ( в тому числі на працівників, які проходять строк випробування при прийнятті на роботу ), а також на працівників профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах у профспілкових організаціях і підвідомчим їм організаціях, що входять у ПРОФСПІЛКУ у частині пільг і гарантій, визначених УГОДОЮ

Дія цієї УГОДИ поширюється також на підприємства, які не входять до сфери дії сторін, якщо рішення про це прийнято СТОРОНАМИ, що укладають колективний договір ПІДПРИЄМСТВА.

2.5.2. Норми положення та умови УГОДИ діють безпосередньо і є обов'язковими при укладенні (внесенні змін, доповнень) колективних договорів на ПІДПРИЄМСТВАХ.

2.5.3 Умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними і їх забороняється включати до договорів.

2.5.4. Укладені (а також при продовженні терміну дії) на ПІДПРИЄМСТВАХ колективні договори, після реєстрації в місцевих



органах виконавчої влади, підлягають повідомній реєстрації в обласних організаціях профспілки.

Колективні договори заснованих в ході реструктуризації нових ПІДПРИЄМСТВ підлягають повідомній реєстрації в управліннях господарських структур (об'єднання, концерн, холдінг тощо), яким вони підпорядковані та у відповідних профспілкових комітетах.

2.5.5. Зобов'язання та норми УГОДИ враховуються при вирішенні питань, що стосуються соціально-трудова гарантія працівників, зборами акціонерів та органами управління господарських товариств.

2.6. СТОРОНИ домовились вжити заходів до створення, відповідно до чинного законодавства України, галузевих об'єднань роботодавців та залучення їх представницьких органів до колективних переговорів з укладення УГОДИ.

2.7. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА забезпечують перегляд або відміну своїх нормативно-правових актів, що суперечать Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

2.8. Роз'яснення щодо застосування УГОДИ не можуть суперечити чинному законодавству та положенням цієї УГОДИ, надаються СТОРОНАМИ спільно за підписом керівників СТОРІН.

### 3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ.

3.1. СТОРОНИ визнають взаємну направленість своєї діяльності на створення умов для забезпечення стабільного та ефективного процесу виробництва на ПІДПРИЄМСТВАХ. З цієї метою сприятимуть прийняттю відповідних Законів України щодо стимулювання розвитку легкої та текстильної промисловості в Україні та фінансового оздоровлення суб'єктів підприємницької діяльності.

3.2. МІНІСТЕРСТВО вважає головним завданням здійснення державної промислової політики у сфері виробництва товарів легкої промисловості, створення умов, направлених на відновлення та розвиток їх виробництва, а саме:

- на виконання Закону України "Про інноваційну діяльність" проведення заходів по створенню дієвої інноваційної інфраструктури для розвитку легкої промисловості;

- запровадження нових технологій з поліпшеними техніко-економічними показниками, здійснення ефективної державної науково-технічної та інноваційної політики, зміцнення матеріально-технічної бази державних наукових установ;

- розширення участі підприємств галузі в міжнародних коопераційних зв'язках, в міжнародних проектах та авторитетних міжнародних організаціях, проведення робіт по стабілізації та закріпленню зовнішніх ринків товарів легкої промисловості за вітчизняними товаровиробниками;

- розробка заходів тарифного і нетарифного регулювання для захисту внутрішнього ринку від недоброякісного імпорту та активізація антидемпінгових розслідувань, створення умов для справедливої конкуренції та виходу на ринки розвинутих країн;

- реалізація переваг українських підприємств легкої промисловості, як виробників кінцевого продукту, при вступі України в СОТ;



- забезпечення розробки нормативної бази з підвищення промислової безпеки і охорони праці в легкій промисловості. Започаткування проведення робіт по дослідженню безпеки окремих видів товарів легкої промисловості на здоров'я людини;
- організація прозорих оптових ринків сировини і готової продукції для недопущення вимивання фінансових ресурсів через посередницькі структури;
- організація міжнародних конференцій, виставок, презентацій, суспільних заходів та медіа-заходів для підвищення ділового іміджу українських виробників легкої промисловості, розширення ринків збуту товарів та надходження інвестицій;
- розроблення гнучкої моделі взаємодії з регіональними органами державної влади в галузі легкої промисловості.

### **3.3. МІНІСТЕРСТВО зобов'язується:**

- 3.3.1. Створювати необхідні організаційні умови для виконання визначених пріоритетних напрямків розвитку галузі та державних і галузевих цільових комплексних науково-технічних програм
- 3.3.2. Вживати заходи щодо підвищення конкурентоспроможності галузі промисловості, що позитивно впливатиме на прискорення економічного зростання ПІДПРИЄМСТВ, сприятиме побудові ефективної економіки. Відстоювати інтереси галузі на етапі ведення переговорів щодо вступу України до СОТ та інформувати ПРОФСПІЛКУ про хід переговорів і можливі наслідки приєднання до СОТ.

3.3.3 Сприяти погашенню багаторічної заборгованості підприємствам за виконання замовлень силових структур та держзамовлень.

3.3.4. Домагатись відміни ПДВ на продукцію, виготовлену підприємствами за державним замовленням.

3.3.5 Сприяти ПІДПРИЄМСТВАМ в налагодженні та створенні умов випуску дитячого асортименту.

3.3.6. Розробити Державну Програму розвитку легкої промисловості України на період 2005 - 2011 роки, передбачивши в її окремому розділі вирішення соціальних питань, зокрема щодо зайнятості, збереження та створення нових робочих місць, працевлаштування працівників, що вивільняються, залучення працівників та членів їх сімей до занять фізкультурною і спортом тощо.

3.3.7. Разом з Фондом державного майна в II кварталі 2005 року за участю ЦК Профспілки та асоціації "Укрлегпром" провести аналіз господарської діяльності державних підприємств та акціонерних товариств з державною часткою власності 50% і більше, які працювали у 2004 році збитково, з метою підготовки пропозицій щодо санації цих підприємств.

### **3.4. УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ зобов'язується:**

- спрямовувати свою діяльність на підвищення ефективності роботи галузі;
- брати участь у розробці необхідних для розвитку легкої промисловості проєктів законів України, інших нормативно-правових актів, які сприятимуть підвищенню ефективності роботи галузі;
- проводити маркетингові дослідження щодо ринку товарів легкої промисловості;
- сприяти гармонізації національних стандартів з вимогами міжнародної та європейської систем з метою збільшення експортних можливостей вітчизняних підприємств;



- сприяти просуванню вітчизняних товарів легкої промисловості на внутрішній ринок, в тому числі і шляхом організації щорічних оптових ярмарків, виставок – презентацій, розміщення інформації щодо вітчизняних товарів легкої промисловості на веб-сторінці Укрлегпрому.

- підтримувати і захищати інтереси підприємства у відстоюванні своїх інтересів при проведенні антидемпінгових, спеціальних розслідувань проти недобросовісного імпорту товарів легкої промисловості на територію України;

- сприяти удосконаленню тендерних закупівель з наданням переваг вітчизняним виробникам продукції легкої промисловості та при наявності власної виробничої бази;

- ініціювати запровадження єдиного тендеру для закупівлі силовими структурами та іншими державними установами товарів легкої промисловості за державні кошти з прийняттям за основу базових цін вітчизняного виробника;

- організувати постійно-діючу виставку кращиків спеціального одягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту;

- сприяти активізації роботи щодо автоматичної ідентифікації та штриховому кодуванню продукції легкої промисловості;

- представляти інтереси вітчизняних підприємств в керівних органах фондів соціального страхування;

- займати активну позицію у відстоюванні інтересів вітчизняних підприємств при розгляді питань, що стосуються підготовки України до вступу у Світову Організацію Торгівлі.

### **3.5. СТОРОНИ ДОМОВИЛИСЬ:**

3.5.1. З метою створення умов, направлених на відновлення та розвиток виробництва товарів легкої промисловості спрямовувати спільні зусилля для вирішення проблем галузі на рівні держави, а саме:

- віднесення легкої та текстильної промисловості до пріоритетних галузей промисловості.

- розробки на національному рівні заходів, направлених на захист вітчизняних товаровиробників з метою зменшення недобросовісної конкуренції з боку імпортних товарів легкої промисловості та „секонд-хенда”.

- зниження податків.

**3.6. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА** доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ:

3.6.1 Не допускати перепрофілювання підприємства при зміні власника.

3.6.2. Вживати заходи щодо збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції (робіт, послуг), стабілізації фінансового стану ПІДПРИЄМСТВ та недопущення їх збитковості.

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

### **3.7. ПРОФСПІЛКА зобов'язується:**

3.7.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни на ПІДПРИЄМСТВАХ.

3.7.2. Утримуватися від організації акцій протесту, страйків за умов виконання ПРЕДСТАВНИКАМИ ВЛАСНИКА, керівниками ПІДПРИЄМСТВ зобов'язань і норм УГОДИ, колективного договору.



## 4. ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦЮЮЧИХ.

4.1. СТОРОНИ домовились проводити політику, направлену на продуктивну зайнятість працюючих, здійснювати заходи щодо збереження та створення нових робочих місць. З цією метою:

### 4.2. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА:

4.2.1. Здійснюють свої функції у відповідності з Законом України "Про зайнятість населення", а також Державною програмою зайнятості населення.

4.2.2. Здійснюють аналіз зайнятості в галузі на основі статистичних звітів ПІДПРИЄМСТВ, підсумки якого розглядають разом з ПРОФСПІЛКОЮ одночасно з підсумками виконання УГОДИ.

4.2.3. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі звільнення працівників з ініціативи органу управління або власника (з підстав передбачених п.1 ст.40 КЗпП України), проводять їх лише за умови (не менше ніж за 3 місяці) письмового повідомлення відповідного профоргану про причини і обсяги скорочення, терміни вивільнення, спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають скороченню, а також про заходи, які спрямовані на працевлаштування працівників, а підлягають вивільненню.

4.2.4. Вживають заходи щодо недопущення на ПІДПРИЄМСТВАХ звільнень працюючих за ініціативою роботодавця (з підстав передбачених п.1 ст.40 КЗпП України) більше 5 % чисельності працівників протягом календарного року.

Якщо на ПІДПРИЄМСТВІ виникає обгрунтована необхідність скоротити більше 5 % чисельності працівників, рішення про це приймається керівником підприємства спільно з профспілковим комітетом, після проведення відповідних консультацій з ПРЕДСТАВНИКОМ ВЛАСНИКА і центральним органом ПРОФСПІЛКИ.

4.2.5. Попередньо узгоджують з ПРОФСПІЛКОЮ свої рішення або пропозиції до вищих органів державної влади з питань ліквідації, реорганізації, реструктуризації підприємств галузі, їх підрозділів.

4.3. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ:

4.3.1. Передбачати в колективних договорах заходи щодо забезпечення зайнятості працюючих.

4.3.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізацію або перепрофілювання ПІДПРИЄМСТВА, скорочення чисельності або штату працівників розглядати на спільних засіданнях адміністрації та профспілкового комітету не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з їх економічним обгрунтуванням, а також з розробленням заходів щодо забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

Тримісячний період роботодавець і профком використовують для проведення переговорів, обміну інформацією та іншої роботи, що направлена на зниження рівня скорочення працівників, виконання заходів щодо забезпечення зайнятості.

4.3.3. Не застосовувати на ПІДПРИЄМСТВАХ контрактну форму трудового договору, крім випадків, які передбачені законами України.

4.3.4. При відновленні виробництва гарантувати переважне право працевлаштування працівникам, вивільненим за ст.40 п.1 КЗпП України з даного підприємства.



4.3.5. Здійснювати працевлаштування випускників професійно-технічних училищ, технікумів та ВУЗів, що навчалися за направленнями ПІДПРИЄМСТВА згідно з укладеними між ним і навчальними закладами договорами.

4.3.6. Умови та доцільність використання на ПІДПРИЄМСТВАХ іноземної робочої сили та робочої сили інших підприємств України розглядати на спільних засіданнях адміністрації та профспілкового комітету.

4.3.7. Визначати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері (відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 24.12.1997 року №1464 "Про розмір витрат на професійну підготовку або перепідготовку")

4.3.8. Передбачати в колективних договорах заходи для забезпечення періодичності підвищення кваліфікації працівників – не рідше ніж один раз на 5 років.

#### **4.4. СТОРОНИ домовилися:**

4.4.1. У випадках роботи на умовах неповного робочого часу зберігати за працівниками ПІДПРИЄМСТВ права, пільги та гарантії, передбачені колективними договорами.

4.4.2. В разі прийняття рішення про проведення реорганізації, реструктуризації, або в разі порушення питань про ліквідацію, банкрутство ПІДПРИЄМСТВА, роботодавець інформує профспілковий комітет на його запит про ці дії.

Профспілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

4.4.3. Забезпечувати, в межах повноважень, контроль за додержанням умов договорів купівлі-продажі об'єктів приватизації в частині збереження діючих та створення нових робочих місць.

4.4.4. Роботодавець інформує профспілковий комітет, за його запитом, про хід та результати приватизації, а також про початок продажу акцій державних підприємств, що підлягають перетворенню у відкриті акціонерні товариства і 100% акцій яких знаходиться у державній власності.

4.4.5. При формуванні органів управління господарських товариств рекомендувати включати до їх складу представників профспілкових комітетів з правом дорадчого голосу.

#### **4.5. ПРОФСПІЛКИ зобов'язуються:**

4.5.1. Здійснювати контроль за дотриманням нормативно-правових актів з питань зайнятості працюючих.

4.5.2. Надавати членам профспілки правову допомогу при розгляді у судах індивідуальних трудових спорів, а також консультації з питань застосування законодавства про зайнятість населення.

### **5. ОПЛАТА ПРАЦІ. ПОРМУВАННЯ ПРАЦІ.**

3 метою забезпечення основних потреб працівників на рівні не нижче від установлених законом державних соціальних стандартів і державних соціальних гарантій, права працівників на своєчасне отримання заробітної плати і її достатній рівень, захисту трудящих у сфері їх доходів, а також використовуючи всі наявні засоби впливу для ліквідації



заборгованості з заробітної плати, у разі її виникнення на ПІДПРИЄМСТВАХ.

### 5.1. СТОРОНИ ДОМОВИЛИСЬ:

5.1.1. Керуючись законами України "Про оплату праці", "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії", "Про прожитковий мінімум" умови оплати праці найманих працівників ПІДПРИЄМСТВ визначатимуться колективними договорами з дотриманням умов ГАЛУЗЕВОЇ УГОДИ (додатками 1-8):

5.1.1.1. Встановити на ПІДПРИЄМСТВАХ, які перебувають у сфері дії СТОРІН, що підписали цю УГОДУ, мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду з нормальними умовами праці, як базовий для формування тарифної сітки (схеми посадових окладів фахівців) у розмірі **не менше 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати**, встановленої законом за умови виконання місячної (годинної) норми праці згідно з додатком № 1 до УГОДИ.

На окремих підприємствах, які з об'єктивних фінансово-економічних причин не можуть виконати цю норму Угоди, колективним договором може встановлюватись на період не більше ніж шість місяців з дати його підписання інший розмір мінімальної тарифної ставки робітника I розряду, який не може бути меншим ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

В разі зміни розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом, ПІДПРИЄМСТВА провадять перерахунок мінімального розміру тарифної ставки робітника I розряду з нормальними умовами праці та відповідно інших категорій працюючих.

5.1.1.2. Установити мінімальний посадовий оклад техника без категорії на рівні тарифної ставки робітника III розряду I сітки з нормальними умовами праці.

5.1.1.3. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств легкої промисловості до посадового окладу техника без категорії згідно з додатком № 2 до УГОДИ.

5.1.1.4. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організації легкої промисловості до посадового окладу техника без категорії згідно з додатком № 3 до УГОДИ.

5.1.1.5. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника першого розряду першої сітки згідно з додатком № 4 до УГОДИ.

5.1.1.6. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів) робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах, до тарифної ставки робітника першого розряду першої сітки згідно з додатком № 5 до УГОДИ.

5.1.2. Відповідно до чинного законодавства, ПІДПРИЄМСТВА самостійно розробляють форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм



і гарантії, передбачених законодавством та УГОДОЮ і встановлюють їх у колективних договорах.

Норми колективного договору щодо рівня оплати праці не повинні бути нижчими від раніше прийнятих на ПІДПРИЄМСТВІ.

Для працівників ПІДПРИЄМСТВ, що виконують роботи, не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються у колективних договорах, з дотриманням норм і гарантій, передбачених галузевими Угодами тих галузей, до яких ці роботи відносяться по характеру виробництва. У випадках, коли умови оплати праці інших галузей нижчі від норм УГОДИ – застосовуються мінімальні гарантії УГОДИ.

5.1.3. ПІДПРИЄМСТВА одночасно з введенням нових тарифних ставок і посадових окладів здійснюють заходи щодо:

- упорядкування діючих норм і нормативів та систем матеріального заохочення;
- досягнення 70 відсоткової долі тарифної частини в заробітній платі;
- збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво.

Для забезпечення підвищення заробітної плати працівникам, у яких вона нижче прожиткового мінімуму, передбачають у колективних договорах випереджаюче зростання тарифної ставки робітника і розряду відносно темпів зростання середньої заробітної плати.

5.1.4. Установити розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій згідно з додатком № 6 до УГОДИ.

5.1.5. Надати право керівникам ПІДПРИЄМСТВ за погодженням з профспілковими комітетами застосовувати для окремих висококваліфікованих робітників місячні оклади замість тарифних ставок.

5.1.6. Час простою не з вини працівника оплачувати з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки (окладу) встановленого працівникові розряду (окладу).

СТОРОНИ здійснюватимуть контроль за дотриманням на підприємствах вимог статті 113 КЗпП України щодо визнання простоїв не з вини працівника і відповідної оплати за ці простої.

5.1.7. Працівникам, попередженим про наступне звільнення згідно з п.1 ст.40 КЗпП України, при перегляді на ПІДПРИЄМСТВІ форм, систем розмірів оплати праці підвищувати тарифні ставки (посадові оклади) у порядку, встановленому на ПІДПРИЄМСТВІ.

5.1.8. Формування, порядок регулювання, умови зростання розподілу і використання фонду оплати праці, на ПІДПРИЄМСТВАХ роботодавцям здійснювати разом із профспілковими комітетами з урахуванням додатку № 7 до УГОДИ.

Забезпечувати зростання фонду оплати праці на ПІДПРИЄМСТВАХ відповідно до росту обсягів виробництва.

5.1.9. Зміни форм, систем оплати праці, преміювання, встановлення систем надбавок та доплат працівникам, а також зниження їх розмірів на ПІДПРИЄМСТВАХ проводити за погодженням із профспілковими комітетами.

5.1.10. Забезпечувати на ПІДПРИЄМСТВАХ гласність внутрішніх положень про оплату праці, у тому числі про преміювання, доплати,



заохочувальні виплати тощо, як обов'язкові додати до колективних договорів.

5.1.11. Здійснювати контроль своєчасності виплати заробітної плати понад один місяць, приймати заходи щодо їх усунення

5.1.11.1. Керівники ПІДПРИЄМСТВ передбачають в колективних договорах та здійснюють заходи щодо погашення заборгованості із заробітної плати у I півріччі 2005 року (крім тих підприємств і організацій, до яких застосовано процедуру відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом).

Графіки погашення заборгованості із заробітної плати включити як обов'язкові додати, до колективних договорів

У разі наявності на підприємстві, в організації та установі заборгованості із заробітної плати щомісяця надавати працівникам витяги з

розрахункової відомості (особового рахунку) по заробітній платі працівника з даними про дату утворення і розміри заборгованості та розміри нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати та

#### 5.1.12. ФОНД ДЕРЖАВНОГО МАЙНА :

Аналізує один раз в квартал і при необхідності розглядає на колелі стан дотримання умов договорів купівлі - продажу державного майна, зокрема щодо повного погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати та надає відповідну інформацію Профспілці за запитом.

У разі наявності заборгованості із заробітної плати понад місячний фонд оплати праці у акціонерних товариствах з часткою державної власності понад 10 відсотків ініціювати проведення позачергових зборів акціонерів для вирішення питання щодо погашення заборгованості.

5.1.13. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ передбачати в колективних договорах (в межах фінансових можливостей) виплату винагороди за вислугу років

5.1.14. Роботодавець забезпечує впровадження технічно-обґрунтованих норм для всіх категорій працюючих, постійно здійснює моніторинг у сфері нормування праці, забезпечує розробку, перегляд та доповнення галузевих норм праці відповідно до сучасного рівня техніки, технологій виробництва, а також узагальнює і поширює передовий досвід з нормування праці. Зміна норм праці проводиться за умов економічного та соціального обґрунтування за погодженням з профспілковим комітетом і повідомленням працівників про їх запровадження не пізніше ніж за два місяці. У колективних договорах визначаються конкретні заходи з поліпшення стану нормування праці.

5.1.15. СТОРОНИ домовились запроваджувати знижені норми виробітку

- на 20%

- для інвалідів, вагітних жінок  
- для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загально-освітньої школи, ПТУ, курсів, заільнених із строкової військової служби, а також тих, хто пройшов навчання безпосередньо на виробництві

за перші 3 місяці

- до 40%

наступні 3 місяці

- до 30%

Конкретні розміри зниження норм виробітку і термін їх дії

визначаються колективним договором



## 5.2. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ (роботодавцям):

5.2.1. Спрямовувати кошти підприємств та організацій, що вивільняються в результаті зменшення податкового навантаження на підвищення заробітної плати з встановленням частки цієї суми у колективному договорі.

5.2.2. Передбачати у колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ механізм захисту купівельної спроможності заробітної плати:

а) шляхом індексації нарахованої заробітної плати відповідно до чинного законодавства;

б) шляхом періодичного, у зв'язку з інфляцією, підвищення тарифних ставок (посадових окладів), інших виплат;

в) шляхом компенсації втрат, пов'язаних з порушенням термінів виплати заробітної плати відповідно до чинного законодавства.

5.2.3. Здійснювати своєчасно в терміни, встановлені колективними договорами, виплату поточної заробітної плати працівникам ПІДПРИЄМСТВ, але не рідше двох разів на місяць.

5.2.4. У разі затримки виплати заробітної плати надавати профспілковим комітетам інформацію про наявність коштів на рахунках ПІДПРИЄМСТВ

## 5.3. ПРОФСПІЛКИ зобов'язуються:

5.3.1. Здійснювати контроль за дотриманням на ПІДПРИЄМСТВАХ законодавчих, нормативних актів щодо оплати праці і відповідних положень УГОДИ.

5.3.2. Аналізувати рівень середньої заробітної плати у галузі, підгалузях і на окремих ПІДПРИЄМСТВАХ, готувати обґрунтовані пропозиції з удосконалення оплати праці.

5.3.3. Захищати і відстоювати інтереси працівників галузі щодо оплати праці на всіх рівнях управління.

5.3.4. Сприяти впровадженню на ПІДПРИЄМСТВАХ прогресивних норм праці відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

5.4. СТОРОНИ рекомендують профспілковим комітетам відповідно до законодавства активізувати роботу з реалізації своєї функції щодо здійснення контролю за виконанням колективних договорів у частині своєчасної виплати заробітної плати на ПІДПРИЄМСТВАХ усіх форм власності і ставити питання про розірвання контракту з керівниками, які порушують законодавство про працю і не виконують зобов'язання за колективним договором.

5.5. СТОРОНИ визнають право ПРОФСПІЛКИ вимагати розірвання контракту з керівником ПІДПРИЄМСТВА, якщо він порушує законодавство про працю та цю УГОДУ, відповідно до ст. 33 Закону України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності"

5.6. МІНПРОМПОЛІТИКИ зобов'язується здійснювати розробки з проблем організації та нормування праці у діючих галузевих науково-дослідних установах і інформувати про це ПРОФСПІЛКУ, на основі узгоджених СТОРОНАМИ форм та періодичності їх надання



## 6. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.

6.1. Режим роботи (графіки роботи), тривалість робочого часу та договорами працівників ПІДПРИЄМСТВ визначаються колективними частинною колективного трудового розпорядку є невід'ємною частиною колективного договору

### **6.2. СТОРОНИ ДОМОВИЛИСЯ:**

6.2.1. Сприятливі забезпеченню встановлених законодавством норм робочого часу.

Режим робочого часу на ПІДПРИЄМСТВАХ, при необхідності, може змінюватись у встановленому законодавством порядку за погодженням з профспілковим комітетом.

6.2.2. Залучення працівників до надурочних робіт здійснювати згідно з чинним законодавством України.

6.2.3. Забезпечити надання щорічної оплачуваної основної відпустки тривалістю не менше встановленої чинним законодавством та колективними договорами.

6.2.4. Надавати щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці згідно з чинним законодавством.

Конкретна тривалість цих відпусток встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

6.2.5. Надавати працівникам з ненормованим робочим днем щорічну додаткову відпустку тривалістю 7 календарних днів згідно зі Списком робіт, професій та посад, визначених колективним договором, відповідно до орієнтовного переліку професій і посад працівників підприємств та організації з ненормованим робочим днем, (додаток № 8).

### **6.3. СТОРОНИ ВВАЖАЮТЬ ЗА ДОЦІЛЬНЕ ЗА РАХУНОК ВЛАСНИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВ:**

6.3.1. Надавати додаткові понад встановлені законодавством оплачувані відпустки у випадках:

- а) народження дітей (батькові)
- б) проведів на військову службу (дітей)
- в) шлюбу працівника або його дітей
- г) смерті подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів, дітей).

6.3.2. Встановлювати понад передбачених законодавством додаткові соціальні відпустки:

- а) по вагітності і пологам,
- б) по догляду за дітьми.

Кількість календарних днів та порядок їх надання визначають ПІДПРИЄМСТВА самостійно у колективних договорах.

6.3.3. Рекомендувати керівникам ПІДПРИЄМСТВ при укладанні колективних договорів розглядати питання про можливість встановлення для працюючих жінок, які мають дітей шкільного та дошкільного віку, 38-годинного робочого тижня.



6.3.4. Роботу працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з профспілковим комітетом та компенсувати ці дні згідно з чинним законодавством.

6.3.5. Сприяти створенню на ПІДПРИЄМСТВАХ комісії по трудових спорах та підвищенню ефективності їх роботи.

## **7. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я.**

7.1. Здійснювати свої повноваження в галузі охорони праці у відповідності з Законом України "Про охорону праці", Галузевою системою управління охороною праці для підприємств Мінпромполітики (СУОП) спільно з ПРОФСПІЛКОЮ, вносити щорічно пропозиції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань України про фінансування заходів галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Вживати заходів щодо виконання цієї програми.

### **7.2. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА зобов'язуються:**

7.2.1. Протягом дії УГОДИ розглядати за участю ПРОФСПІЛКИ стан умов праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на ПІДПРИЄМСТВАХ та приймати відповідні рішення. Матеріали засідань надавати Центральному комітету Профспілки.

7.2.2. Готувати пропозиції щодо змін і доповнень галузевих нормативно-правових актів з охорони праці за участю ПРОФСПІЛКИ.

7.2.3. Здійснювати методичне керівництво роботою з охорони праці на ПІДПРИЄМСТВАХ.

7.2.4. Здійснювати облік та аналіз причин нещасних випадків, професійних захворювань, розробляти заходи для їх запобігання та забезпечувати контроль за їх виконанням.

Забезпечувати участь представників ПРОФСПІЛКИ у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, розробці заходів щодо їх усунення.

7.2.5. Внести пропозиції до галузевої програми поліпшення умов і безпеки праці щодо перегляду та затвердженню норм безоплатної видачі працівникам спеціальних одягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту.

### **7.3. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ, за участю профспілкових комітетів, забезпечити:**

7.3.1. Здійснення на ПІДПРИЄМСТВАХ розробки та виконання заходів поліпшення умов і безпеки праці як складової частини колективних договорів.

7.3.2. Своєчасне проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників зайнятих у шкідливих і важких умовах праці для встановлення їх прав на пільгове пенсійне забезпечення, додаткові відпустки.

7.3.3. Щотижневий розгляд стану справ з охорони праці, створення здорових та безпечних умов праці, прийняття необхідних заходів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності і відповідальність первинної ланки інженерно-технічних працівників ПІДПРИЄМСТВ за виконання посадових обов'язків з охорони праці.



7.3.4. Організацію навчання та методичне уповноважених трудового колективу з питань охорони праці керівництво  
7.3.5. Організацію на ПІДПРИЄМСТВАХ експертизи технічного стану верстатного парку, механізмів, будівель і споруд щодо їх подальшого безпечного використання

Проведення обстеження будівель споруд, які не експлуатуються і створюють загрозу виробничому персоналу і населенню та вжити заходів щодо демонтажу або приведення в безпечний стан вказаних об'єктів.  
Створення служби спостереження за безпечною експлуатацією будівель і споруд та призначити відповідальну особу за технічний стан та безпечну експлуатацію будівель і споруд

7.3.6. Працюючих сертифікованими засобами індивідуального захисту, спецодягом, спецвзуттям відповідно до вимог діючих стандартів згідно з галузевими нормами, а також змивними та знешкоджуючими засобами, молоком та іншими продуктами

7.3.7. Розробку та впровадження заходів щодо механізації та автоматизації важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також виконання програми вивільнення жінок з цих робіт

7.3.8. За рахунок коштів підприємств проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах, працівників віком до 21 року, а також на таких роботах, де є потреба у професійному доборі і виконання рекомендацій заключного акту за результатами медичного огляду працюючих

7.3.9. Надання профспілковим комітетам необхідної звітної інформації та інших матеріалів з охорони праці

7.3.10. Надання технічним (головним технічним) інспекторам праці ПРОФСПІЛКИ можливості безперешкодного проходження на ПІДПРИЄМСТВА за посвідченнями ПРОФСПІЛКИ або іншими документами, оформленими у встановленому порядку, та забезпечення їх, при необхідності, відповідними засобами індивідуального захисту для проведення профілактичної роботи з охорони праці згідно із статтею 48 Закону України "Про охорону праці" в редакції від 21.11.2002 року

7.3.11. Сприяти у повному відшкодуванні шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, згідно норм чинного законодавства.

**7.3.12. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА РЕКОМЕНДУЮТЬ КЕРІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВ:**

7.3.12.1. Забезпечити цільове використання коштів, передбачених в установленому законодавством порядку, для проведення заходів з охорони праці. Витрати на охорону праці підприємств забезпечувати у розмірі не менше 0,5% від щомісячного обсягу реалізованої продукції.

7.3.12.2. За рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВ здійснювати укладання договорів на добровільне страхування від нещасних випадків працівників, зайнятих на роботах з підвищеним ступенем небезпечності, за переліком професій, встановлених колективним договором.

7.3.12.3. Забезпечувати виконання заходів з охорони праці, перелік яких та суми витрат визначати на підставі вимог статті 19 Закону України "Про охорону праці" та колективних договорів.

**7.3.13. СТОРОНИ РЕКОМЕНДУЮТЬ ПЕРЕДБАЧИТИ В КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРАХ НА ПІДПРИЄМСТВАХ:**



7.3.13.1. Заохочення працівників ПІДПРИЄМСТВ за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки і поліпшення умов праці.

7.3.13.2. Організацію і проведення, за рахунок коштів підприємств, навчання з питань охорони праці у трудових колективах, а також з профактивом.

7.3.13.3. Надання громадським інспекторам з охорони праці (представникам комітетів профспілки з охорони праці) вільний від основної роботи час для виконання ними громадських обов'язків з питань охорони праці на термін, передбачений колективним договором, із збереженням за ними середнього заробтку, але не менше 4 годин на тиждень.

7.3.13.4. Організацію медичного обслуговування, зміцнення матеріально-технічної бази наявних відомчих спеціалізованих медико-санітарних частин, поліклінік, здешевлення лікування працівників галузі, а також забезпеченню МСЧ відповідним фінансуванням для надання гарантованого державою обсягу та рівня безоплатної медичної допомоги трудящим з урахуванням видатків на оплату праці медичних працівників

7.3.13.5. Вивчення причин втрат працездатності та виходу на інвалідність внаслідок виробничого травматизму, впливу інших шкідливих чинників на організм працюючих

#### **7.3.14. СТОРОНИ ДОМОВИЛИСЬ:**

7.3.14.1. На основі аналізу виробничого травматизму, а також за поданням ПРОФСПІЛКИ, заслуговувати на колегах ПРЕДСТАВНИКІВ ВЛАСНИКІВ та президії ЦК ПРОФСПІЛКИ керівників ПІДПРИЄМСТВ, на яких трапилися смертельні, групові нещасні випадки або не виконуються заходи колективних договорів щодо поліпшення умов і безпеки праці

7.3.14.2. Узагальнювати та подавати пропозиції ПІДПРИЄМСТВ про зміни у Списки на пільгове пенсійне забезпечення, надання додаткових відпусток і скорочення робочого часу працівникам, що зайняті на роботах у несприятливих умовах праці, та відповідні клопотання з цих питань, до Міністерства праці та соціальної політики України

#### **7.4. ПРОФСПІЛКИ зобов'язуються:**

7.4.1. Здійснювати громадський контроль за станом умов і безпеки праці на ПІДПРИЄМСТВАХ, виконанням відповідних програм та зобов'язань колективних договорів з цих питань, надавати ПРЕДСТАВНИКАМ ВЛАСНИКА інформацію та пропозиції щодо поліпшення цієї роботи на місцях.

7.4.2. За результатами перевірок додержання власником законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці вносити керівникам ПІДПРИЄМСТВ, ПРЕДСТАВНИКАМ ВЛАСНИКА подання з цих питань.

7.4.3. Представляти інтереси членів профспілки 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:**

7.4.4.1. У розробці та контролі виконання програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на ПІДПРИЄМСТВАХ.

7.4.4.2. В опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці



7.4.4.3. В атестації робочих місць та надавати пропозиції відповідно до Закону "Про охорону праці", а також у вирішенні конфліктів з охорони праці.

7.4.4.4. У розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань аварій на виробництві та надавати у разі необхідності свої висновки, виробничих об'єктів та об'єктів соціальної інфраструктури нових і реконструйованих.

7.4.4.6. У роботі комісії з перевірки знань з питань охорони праці його змісту, якщо будуть виникати конфлікти з цього питання між потерпілим та власником.

7.4.4.8. У проведенні навчань, нарад, семінарів профактиву з питань охорони праці.

7.4.4.9. У заходах з охорони праці, які проводять ПРРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА.

## 8. РОБОТА З МОЛОДЦЮ.

З метою залучення молоді на ПІДПРИЄМСТВА, сприяння їх адаптації та закріпленню у трудових колективах, створення додаткового соціального захисту

### **8.1.СТОРОНИ зобов'язуються:**

8.1.1. Здійснювати заходи щодо посилення соціально-економічного захисту молоді, підвищення її активності у вирішенні виробничих і соціальних завдань.

Для реалізації цих заходів передбачати у колективних договорах:

8.1.2. Ознайомлення молоді із статутом та іншими внутрішніми нормативними документами підприємства, Генеральною та Галузевою угодами, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, правилами та інструкціями з безпеки праці.

8.1.3. Закріплення за молодими працівниками наставників із складу висококваліфікованих кадрових робітників підприємства.

8.1.4. Залучення молоді до участі в раціоналізації та винахідництві, до роботи у центрах творчості, клубах за інтересами та до участі у святкових та культурно-спортивних заходах.

8.1.5. Надання одноразової допомоги та довгострокових цільових пільгових кредитів на отримання вищої освіти, безпроцентних позик молодим працівникам та молодим сім'ям, за рахунок коштів підприємства для обзаведення домашнім господарством часткової компенсації за наймання житла для молодих сімей, які перебувають на квартирному обліку, інші компенсаційні виплати.

**8.2.ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ:**

8.2.1. Реалізацію на підприємствах галузі Галузевої молодіжної програми.

8.2.2. Сприяти роботі молодіжних комісій, рад, створених на підприємстві.



8.2.3. Сприяти участі молоді в загальнонагузових заходах: з'їздах, конкурсах, спартакіадах, оглядах художньої самодіяльності тощо. Надавати ПРОФСПІЛЦІ фінансову допомогу для проведення цих заходів.

8.2.4. Проводити конкурси професійної майстерності, огляди-конкурси художньої самодіяльності на ПІДПРИЄМСТВАХ, вечори відпочинку тощо.

### **8.3. ПРОФСПІЛКА зобов'язується:**

8.3.1. Здійснювати громадський контроль за працевлаштуванням молоді, створенням для неї належних умов для адаптації в трудових колективах, підвищення кваліфікації та професійної майстерності, задоволення культурно-освітніх, оздоровчих та житлових потреб.

## **9. ГАРАНТІЇ, СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ.**

### **9.1. СТОРОНИ вважають за доцільне:**

9.1.1. Зміну форми власності, перепрофілювання, ліквідацію та передачу об'єктів соціально-культурного призначення розглядати на спільних засіданнях адміністрації та профспілкового комітету.

9.2. Керівникам ПІДПРИЄМСТВ і профспілковим комітетам передбачати у колективних договорах додаткові у порівнянні з чинним законодавством соціальні гарантії, пільги та компенсації за рахунок власних коштів, зокрема:

9.2.1. Здійснювати часткову компенсацію за подорожчання харчування в робітничих їдальнях, проїзду в міському (приміському) транспорті, витрат на житлово-комунальні послуги, утримання дітей в дитячих дошкільних закладах, повну або часткову оплату медичних послуг, що надаються працівникам у лікувальних закладах (за медичними показниками), інші компенсаційні виплати.

9.2.2. Надавати безпроцентні позики (матеріальну допомогу) на будівництво чи купівлю житла та інші потреби.

9.2.3. Здійснювати за рахунок прибутку ПІДПРИЄМСТВА додаткові соціальні виплати:

а) одноразову допомогу сім'ї працівника, загиблого на виробництві з вини ПІДПРИЄМСТВА, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;

б) матеріальну допомогу працівнику, який втратив працездатність (повністю або частково) з вини ПІДПРИЄМСТВА,

в) одноразову допомогу сім'ї працівника, померлого від загального захворювання або нещасного випадку у побуті, а також відшкодування (повне або часткове) витрат на поховання;

г) матеріальну допомогу працівникам при звільненні за скороченням штатів та при виході на пенсію - в розмірі, залежному від стажу роботи на ПІДПРИЄМСТВІ;

д) матеріальну допомогу працівникам при наданні чергової відпустки, в залежності від трудового стажу;

є) одноразову винагороду до ювілейних дат працівників;

ж) щомісячну допомогу жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дітьми;

з) одноразову допомогу особам, звільненим із Збройних Сил України і які повернулись на підприємство, тощо.



9.2.5 Відновлювати умови дії соціально-побутових пільг передбачених Угодою, у разі прийняття працівників на ПІДПРИЄМСТВА протягом одного року після звільнення їх на підставі п.1 ст.40 КЗпП України.

9.2.6. Надавати пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на даному підприємстві, право користування на рівні з його працівниками соціальними пільгами які мають місце на підприємстві, зокрема медичним обслуговуванням, забезпеченням житлом, путівками до оздоровчих закладів, купівлю товарів, що випускає ПІДПРИЄМСТВО.

9.2.7. Надавати грошову допомогу жінкам, що знаходяться у відпустці по догляду за дітьми до 6 років

9.2.8. Забезпечувати побутовим твердим паливом працівників, які цього потребують, за 50 відсотків встановленої вартості, а пенсіонерів, сім'ї загиблих на виробництві, одиноких матерів, багатодітні сім'ї - безкоштовно

9.2.9. ПІДПРИЄМСТВА зобов'язані відраховувати своїм профспілковим організаціям кошти на культурно-масову, фізкультурно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми, та навчання профспілкових кадрів у порядку та в розмірах, передбачених чинним законодавством, колективним договором та цією УГОДОЮ, але не менше, ніж 0,3 відсотка від фонду оплати праці згідно із Законом України "Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності".

### **9.3. ПРОФСПІЛКА зобов'язується:**

9.3.1. Сприяти функціонуванню мережі оздоровчих закладів та баз відпочинку.

9.3.2. Здійснювати контроль за дотриманням господарськими органами житлового законодавства, надавати безкоштовно членам профспілки консультативну допомогу з цих питань

9.3.3. Здійснювати у складі комісії з соціального страхування контроль за використанням на підприємствах коштів на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на виплату матеріального забезпечення та надання соціальних послуг відповідно до чинного законодавства.

## **10. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК.**

10.1. СТОРОНИ вважають, що спільне соціальне партнерство сприятиме вирішенню питань соціально-трудоових відносин та створенню надійного соціального захисту працівників

### **10.2. СТОРОНИ домовились:**

10.2.1. Проводити соціальний діалог з питань розроблення та здійснення соціально-економічної політики в галузі в тому числі: законодавчих, нормативно-правових актів, які стосуються соціально-економічних і трудових відносин, соціального захисту працівників галузі. Активізувати роботу галузевої Ради соціального партнерства

**10.3. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА разом з ПРОФСПІЛКОЮ зобов'язуються:**



10.3.1. Защищати і представляти інтереси членів трудових колективів у вищих органах державної виконавчої влади, брати участь у підготовці проектів документів щодо внесення змін до чинного законодавства з питань оплати праці, соціального захисту працівників та надання пільг трудящим.

10.3.2. Інформувати один одного щодо прийняття нових рішень з питань соціально-економічних та трудових інтересів працівників галузі.

10.3.3. Безкоштовно надавати консультації з питань чинного законодавства, розглядати заяви і скарги трудящих.

10.3.4. Надавати методичну допомогу підприємствам при розробці і укладенні колективних договорів.

#### **10.4. МІНІСТЕРСТВО ПРОМИСЛОВОЇ ПОЛІТИКИ зобов'язується:**

10.4.1. Погоджувати з ПРОФСПІЛКОЮ розробку нових нормативних документів з соціально-економічних питань.

10.4.2. Враховувати при укладенні контракту з керівниками державних ПІДПРИЄМСТВ зауваження ПРОФСПІЛКИ, якщо такі надійшли.

10.4.3. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації і інформувати профспілки щодо планів і напрямків розвитку галузі, забезпечувати участь представників профспілок у нарадах, засіданнях колегії, тощо з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних інтересів працівників галузі.

10.4.4. Надавати на запит ПРОФСПІЛКИ передбачену статистичною звітністю інформацію щодо економічної та господарської діяльності ПІДПРИЄМСТВ.

#### **10.5. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ:**

10.5.1. На вимогу первинної профспілкової організації надавати інформацію щодо відомостей про юридичну особу, ідентичну інформації, яку юридична особа щороку подає державному реєстратору.

10.5.2. При розробці Статутів ПІДПРИЄМСТВ, а також при внесенні змін до них, розглядати, за дорученням трудового колективу, пропозиції профспілкових комітетів.

10.5.3. Сприяти у проведенні навчання профспілкових працівників з питань соціально-економічного захисту працюючих, охорони праці, змін форм власності за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВ.

10.5.4. Забезпечувати представникам профспілок право використання наявних на ПІДПРИЄМСТВІ засобів інформації, друкованих видань, розмножувальної та іншої оргтехніки.

10.5.5. Проведення централізовано через бухгалтерію ПІДПРИЄМСТВ за наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, щомісячне і безоплатне перераховування на рахунок профспілки членських профспілкових внесків із заробітної плати працівників відповідно до укладеного договору в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не вправі затримувати перерахування зазначених коштів.

10.5.6. Надавати профспілковим комітетам підприємств безкоштовно необхідні для їх діяльності приміщення з обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною для роботи самих комітетів і для проведення зборів працівників ПІДПРИЄМСТВ, засоби зв'язку для постійного користування і в разі необхідності транспорт.



Сприяти (організаційно і фінансово) виборним органам ПРОФСПІЛКИ, за їх зверненням, в оформленні інформаційних стендів про роботу ПРОФСПІЛКИ, у передплаті періодичних профспілкових видань тощо.

10.5.7. Рекомендувати керівникам ПІДПРИЄМСТВ надавати пільги з орендної плати центральним та регіональним профспілковим органам, розташованим у приміщеннях, що знаходяться на балансі ПІДПРИЄМСТВ.

10.5.8. Не допускати здачі в оренду, перепрофілювання, ліквідацію, приватизацію об'єктів соціально-культурного призначення без згоди профкому (трудового колективу).

10.5.9. Ввести в обов'язок відділу кадрів ПІДПРИЄМСТВА ознайомлення поступаючих на роботу з СТАТУТОМ ПРОФСПІЛКИ, з роботою первинної організації ПРОФСПІЛКИ на ПІДПРИЄМСТВІ (пам'ятку про роботу надає профспілковий комітет).

**10.6. СТОРОНИ рекомендують підприємствам при укладенні колективних договорів передбачати:**

10.6.1. Гарантію виборним профспілковим працівникам після закінчення терміну їх повноважень працевлаштування, підвищення кваліфікації за рахунок коштів підприємств.

10.6.2. Поширення пільг і винагород діючих на ПІДПРИЄМСТВІ, згідно з колективним договором на виборних, штатних профспілкових працівників, в тому числі на працівників культурно-освітніх та спортивних закладів.

**10.7. ПРЕДСТАВНИКИ ВЛАСНИКА зобов'язуються:**

10.7.1. Не приймати рішень, що обмежують права та повноваження профспілки, передбачені КЗлП України, Статутом профспілки, цієї УГОДОЮ та колективним договором.

10.7.2. Надавати органам галузевої профспілки право здійснення контролю за виконанням цієї УГОДИ, а також можливість вільного проходження на територію ПІДПРИЄМСТВА.

**10.8. СТОРОНИ вважають за необхідне:**

10.8.1. Рекомендувати керівникам ПІДПРИЄМСТВ здійснювати за рахунок прибутку оплату праці (повністю або частково) увільнених від основної роботи голів профспілкових комітетів ПРОФСПІЛКИ на умовах і в порядку, що передбачено колективними договорами.

**10.9. ПРОФСПІЛКА зобов'язується:**

10.9.1. Захищати, виходячи з вимог цієї УГОДИ і діючого законодавства, правові, економічні, соціальні і професійні інтереси членів профспілки, представляти їх інтереси при розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ.**

11.1. Контроль за виконанням цієї УГОДИ здійснювати постійно діючими, двосторонніми комісіями, які вели переговори по її укладенню.

11.2. Уповноважені представники СТОРІН у двотижневий строк з моменту виявлення недоліків виконання УГОДИ роблять подання сторонам, які підписали УГОДУ.



СТОРОНИ зобов'язуються не пізніше, ніж у двотижневий термін провести переговори по суті подання та про притягнення винних осіб до відповідальності в порядку, передбаченому законодавством.

11.3. ПІДПРИЄМСТВА подають інформацію про хід виконання Галузевої УГОДИ ПРЕДСТАВНИКАМ ВЛАСНИКА та ПРОФСПІЛЦІ двічі на рік: за перше півріччя - до 01.08.2005 р., за рік - до 01.03.2006 р.

11.4. Хід виконання УГОДИ за півріччя розглядається на засіданні президії ЦК ПРОФСПІЛКИ спільно з галузевим управлінням МІНІСТЕРСТВА та асоціацією "УКРЛЕГПРОМ", Фондом Державного майна з залученням керівників ПІДПРИЄМСТВ, за рік - на розширеному засіданні колегії МІНІСТЕРСТВА спільно з ПРОФСПІЛКАМИ.

## 12. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ЗА ВИКОНАННЯ УГОДИ

12.1. СТОРОНИ, які уклали УГОДУ, несуть відповідальність за виконання взятих зобов'язань.

12.2. У разі невиконання зобов'язань з вини конкретного керівника він несе відповідальність згідно з чинним законодавством.



Голова ЦК промислової політики

*О.Л. Неустроєв*

О.Л. Неустроєв

27.04.04 2004р.

Голова ЦК Профспілки працівників текстильної та легкої промисловості України

*О.І. Сфіменко*

О.І. Сфіменко

27.04.04 2004р.



Фонд державного майна України

Голова Закладник Голови Фонду

*Б.М. Григоренко*

2004р.

Президент асоціації "Укрлегрпром"



*В.А. Ізовіт*

В.А. Ізовіт

2004р.



Додаток № 1  
до Галузевої угоди  
на 2005-2006 роки

Мінімальні годинні тарифні ставки  
для робітників ПІДПРИЄМСТВ легкої промисловості

№ сіг ки	Види виробництва та робіт	Перший розряд (копійки за годину)	Розрахунково за місяць (грн.)
1.	Робітники основного виробництва з нормальними умовами праці	188	314
2.	Підприємства і цехи з ремонту устаткування (рухомого складу, суден і автомобілів), контрольно-вимірювальних приладів і автоматики; ремонтно-будівельні, енергетичні, ливарні, ковальські, паросилового господарства, жерстяно - баночні, електродітні, літографштампувальні цехи і цехи лакування жерсті, компресорні, вентиляційно-зволожувальні і кисневі установки, очисні споруди	193	322
3.	Станочні роботи з обробки металу та інших матеріалів різанням на металообробних верстатах; роботи з холодної штамповки металів та інших матеріалів, виготовлення і ремонту інструменту і технологічного оснащення	214	357
4.	Робітники у виробничих цехах і підрозділах, безпосередньо зайняті ремонтом і налагодженням основного технологічного, електро- і енергетичного, експериментального і наукового устаткування, машин, механізмів, суден, автомобілів та іншого рухомого складу, електронно-обчислювальної техніки, контрольно-вимірювальних приладів і автоматики	214	357

Міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок робітникам	Розряди робіт і робітників					
	I	II	III	IV	V	VI
	1,0	1,1	1,22	1,36	1,56	1,82

**Примітка:**

розрахункова середньомісячна норма тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні на 2005 рік становить 167 годин.

В разі зміни середньомісячної норми тривалості робочого часу в 2006 році проводиться корегування додатку №1.



Додаток №2  
до Галузевої угоди  
на 2005-2006 роки

Мінімальні коефіцієнти

міжпосадових співвідношень, місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців  
**ПІДПРИЄМСТВ** легкої промисловості до посадового окладу техніка без категорії

№	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техніка за контрактом
1.	Генеральний директор (голова, президент, інший керівник) об'єднання підприємств (асоціації, корпорації, концерну і т. ін.), директор (начальник, інший керівник) підприємства	2,90
2.	Головний інженер виробничого об'єднання	2,40
3.	Головний інженер підприємства	
4.	Головний конструктор, технолог, економіст, художник, десинатор, колорист, модельєр - конструктор, художник - конструктор (дизайнер), художник - модельєр	2,30
5.	Головний механік	2,20
6.	Головний енергетик	2,20
7.	Начальники відділів технічного, виробничого, проектно - конструкторського, охорони праці	2,00
8.	Начальник центральної заводської лабораторії	1,80
9.	Начальник відділу патентної та винахідницької роботи	1,50
10.	Начальники бюро технологічного, проектно-кошторисного, організації праці та заробітної плати, планово-економічного	1,80
11.	Начальники відділів: планово - економічного, організації праці та заробітної плати	2,00
12.	Начальники відділів: фінансового, матеріально-технічного постачання, збуту (маркетингу)	2,10
13.	Начальник відділу капітального будівництва (технічного переозброєння)	1,80
14.	Начальники лабораторій: наукової організації праці та управління виробництвом, соціології та психофізіології праці, нормативно-дослідної (станції) з питань праці	1,80
15.	Начальник (завдувач) хімічної лабораторії	1,90
16.	Начальники відділів: охорони навколишнього середовища, підсобного сільського господарства	1,80
17.	Начальник юридичного відділу	1,80
18.	Начальники відділів: соціального розвитку, підготовки кадрів	1,80
19.	Начальник режимно-секретного відділу	1,70
20.	Начальник штабу цивільної оборони	1,60
21.	Начальник відділу науково-технічної інформації	1,80
22.	Начальник господарського відділу, адміністратор залу	1,30
23.	Провідні: конструктор, технолог, художник, художник-модельєр, художник-конструктор (дизайнер), модельєр - конструктор, конструктор одягу, взуття, інженер з організації та нормування праці	1,90
24.	Конструктор, технолог, колорист, художник, художник-модельєр, художник-конструктор (дизайнер), модельєр - конструктор,	



	конструктор одягу, взуття, десинатор 1 категорії 2 категорії 3 категорії	1,80 1,60 1,50
25.	Інженер з організації і нормування праці 1 категорії 2 категорії	1,80 1,60
26.	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор	1,80
27.	Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрист-консульт, психолог, соціолог, фізіолог, фізіолог 1 категорії 2 категорії	1,70 1,50
28.	Інженери усіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрист-консульт, психолог, соціолог, фізіолог, художник, художник-модельєр, модельєр – конструктор, конструктор одягу, взуття, десинатор, колорист, конфекціонер	1,30
29.	Старший диспетчер	1,50
30.	Диспетчер	1,30
31.	Начальники цехів 1 групи 2 групи 3 групи	2,20 2,00 1,90
32.	Начальники: дільниці, зміни; механік цеху, старший майстер, старший майстер контрольний 1 групи 2 групи 3 групи	1,90 1,60 1,50
33.	Начальник ремонтного цеху	1,80
34.	Майстер, майстер контрольний 1 групи 2 групи 3 групи	1,60 1,50 1,30
35.	Техніки усіх спеціальностей 1 категорії 2 категорії без категорії	1,20 1,10 1,00

**Примітка:** 1) Посадові оклади заступникам встановлюються на 5-15 відсотків менше посадового окладу відповідного керівника (начальника), крім першого керівника

2) Посадові оклади: головним бухгалтерам встановлюються на рівні посадових окладів заступників керівника

3) Розрахунковий посадовий оклад техника без категорії приймається на рівні 383 гривні (III розряд робітника з нормальними умовами праці I сітки).

4) У разі відсутності у додатку окремих найменувань посад мінімальні коефіцієнти міжкваліфікаційних співвідношень визначаються підприємством самостійно.



Додаток №3  
до Галузевої угоди  
на 2005 – 2006 роки

Мінімальні коефіцієнти

міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій легкої промисловості до посадового окладу техника без категорії

№	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техника по контракту
1	Директор (начальник)	
2	Заступник директора (начальника) по науковій роботі, головний інженер	2,91
3	Заступник директора (начальника)	2,77
4	Головний інженер (конструктор, технолог, архітектор) проекту	2,46
5	Завідувачі (начальники відділів) науково-дослідного, конструкторського, проектного, проектно-конструкторського, технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій)	2,46
6	Начальники (завідувачі) відділів (лабораторій): патентної та винахідницької роботи, стандартизації (в головних і базових організаціях по стандартизації), науково-технічної інформатії (в головних і базових організаціях по науково-технічній інформатії)	2,46
7	Головні архітектор, механік, енергетик, економіст, метролог та інші головні спеціалісти в основних відділах (відділеннях, лабораторіях)	2,37
8	Головний бухгалтер	2,19
9	Начальники відділів: охорони праці, охорони навколишнього середовища, стандартизації, науково-технічної інформатії, начальник проектного кабінету	2,19
10	Начальники (завідувачі) секторами (бюро, групами, лабораторіями), які входять до складу науково - дослідного, конструкторського, проектного, проектно - конструкторського, технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій), патентної та винахідницької роботи, стандартизації (в головних і базових організаціях по стандартизації), науково-технічної інформатії (в головних і базових організаціях по науково-технічній інформатії)	2,10
11	Начальники відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати; начальник проектно-кошторисного бюро (групи), диспетчерської (виробничо-диспетчерської) служби	2,10
12	Начальники відділів: капітального будівництва (технічного переозброєння), матеріально-технічного постачання, збуту (маркетингу); завідувач відділу (бюро) оформлення проектних матеріалів	1,91
13	Завідувачі (начальники) секторами (бюро, групами), які входять до складу відділів: стандартизації, науково-технічної інформатії, планово-економічного, організації праці та заробітної плати, проектного кабінету	1,82
14	Начальник відділу кадрів	1,82



15.	Начальники відділів: юридичного, соціального розвитку	1,73
16	Завдувачі: технічного архіву, геокамер, начальник штабу цивільної оборони	1,46 1,37
17.	Начальник господарського відділу	
18.	Провідні інженери: конструктор, технолог, проєктувальник, електронік, програміст; провідні: архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер)	1,82
19.	Інженери: конструктор, технолог, проєктувальник, електронік, програміст; архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер)	
	1 категорії	1,64
	2 категорії	1,46
	3 категорії	1,37
20.	Провідні інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор; консультант економічних питань	1,64
21	Інженери інших спеціальностей, економіст, соціолог, психолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, перекладач, юрисконсульт	
	1 категорії	1,55
	2 категорії	1,37
22.	Інженери усіх спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт та інші фахівці, стажист-дослідник, старший лаборант, який має вищу освіту	1,19
23.	Головний науковий співробітник	2,46
24	Провідний науковий співробітник	2,19
25	Старший науковий співробітник	1,73
26	Науковий співробітник	1,46
27	Молодший науковий співробітник	1,28
28.	Техники усіх спеціальностей	
	1 категорії	1,19
	2 категорії	1,10
29.	Техники усіх спеціальностей, лаборант	1,00

**Примітка:** 1) Посадові оклади заступників, які не передбачені цією схемою, встановлюються на 5-15 відсотків менше посадового окладу відповідного керівника, крім першого керівника.  
2) Посадові оклади начальників тематичних підрозділів і провідних спеціалістів, які призначені головними технологами виробу (вузла), збільшуються на 10 відсотків.  
3) Посадові оклади начальників тематичних підрозділів, які призначені начальниками науково-технічних (науково-виробничих) комплексів, збільшуються на 10-20 відсотків.  
4) Посадові оклади завдувачів, які не приведені в цій схемі, відповідають посадовим окладам начальників відповідних наукових підрозділів.  
5) Мінімальний посадовий оклад техника без категорії встановлюється на рівні - 383 гривні. (III розряд робітника з нормальними умовами праці I сітки).  
6) У разі відсутності у додатку окремих найменувань посад мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень визначаються підприємством самостійно.



Додаток №4  
до Галузевої угоди  
на 2005-2006роки

Мінімальні коефіцієнти  
співвідношень місячних окладів працівників загальних (наскрізних) професій до  
до тарифної ставки робітника першого розряду першої сітки

№	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти до тарифної ставки робітника першого розряду
1	Гардеробник, кур"єр, кубівник, сторож, прибиральник Службових приміщень, опалювач, швейцар	0,95
2	Завідувач канцелярії, центрального складу; старший Товарознавець	1,58
3	Завідувач машинописного бюро, старші касир, інкасатор, інспектор, товарознавець, перекладач- дактилолог, стенографістка I категорії, коректор (коригування текстів)	1,45
4	Касир, інкасатор, інспектор, завідувач архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, фотолaboratorії, стенографістка II категорії, друкарка I категорії, комплектувальник товарів	1,33
5	Друкарка II категорії, секретар-стенографістка, диспетчер з відпуску готової продукції, експедитор з перевезень вантажів, таксувальник, старший табельник, секретар навчальної частини (диспетчер), секретар незрячого фахівця, апаратник хімічного чищення спецодягу, водій самохідних механізмів	1,20
6	Секретар-друкарка, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, калькулятор, експедитор, завідувач камери схову, нарядник, обліковець, табельник, копіювальник, статистик, робітник з обслуговування лазні, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник територій, Носій, вагар, вояк, двірник	1,08
7	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	1,71

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



Додаток №5  
до Галузевої угоди  
на 2005-2006р

Мінімальні коефіцієнти

Співвідношень місячних тарифних ставок(окладів) робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах, до тарифної ставки робітника першого розряду першої сітки

№	Найменування професії	Мінімальні коефіцієнти до тарифної ставки робітника першого розряду
1	<p>При навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і шлаку; при навантаженні (розвантаженні) руди, пску, вугілля, вугільного брикету; кресзигу, подової та аподної маси, азбесту, негашеного вапна, мінеральної вати, цементу; при навантаженні (розвантаженні) в судна шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг:</p> <p>1)вантажники 2)вантажники, механізатори (докери механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують -найважливіші морські порти і прикордонні залізничні станції, які переробляють експортно-імпортні вантажі; -інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства і організації інших галузей</p>	<p>2,10</p> <p>2,62</p> <p>2,36</p>
2	<p>При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг, при навантаженні (розвантаженні) в судна інших вантажів</p> <p>1)вантажники 2)вантажники, механізатори (докери механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують -найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі; -інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства та організації інших галузей</p>	<p>1,90</p> <p>2,31</p> <p>2,10</p>
3	<p>При навантаженні (розвантаженні) у залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів, на внутрішньоскладській переробці вантажів</p> <p>1)вантажники 2)вантажники, механізатори (докери механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують -найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі; -інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства та організації інших галузей</p>	<p>1,69</p> <p>2,10</p> <p>1,90</p>

Примітка: вантажники, механізатори - робітники комплексних бригад 4 класу кваліфікації, які виконують навантажувально-розвантажувальні роботи із



застосуванням засобів комплексної механізації і які сумішають професій вантажника і механізатора; оплата праці робітників комплексних бригад за час виконання ними робіт, пов'язаних з технічним обслуговуванням і профілактичним ремонтом навантажувально-розвантажувальних машин та устаткування здійснюється із розрахунку коефіцієнта не нижче 2,36

Додаток №66  
до Галузевої угоди  
на 2005-2006 роки

### П Е Р Е Л І К

Доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій

№	Назва доплат і надбавок	Розміри доплат та надбавок
<b>ДОПЛАТИ</b>		
1	За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами сумішуваних посад працівників
2	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
3	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
4	За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці - 4, 8 та 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці - від 16, 20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу).
5	За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки
6	За роботу в нічний час	до 40 відсотків, але не менше 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
7	За роботу у вечірній час - з 18 до 22 годин (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
8	На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
9	За керівництво бригадою	з чисельністю робітників у бригаді



	до 10 чоловік - до 15 відсотків понад 10 чоловік - до 25 відсотків понад 25 чоловік - до 30 відсотків тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру	
10.	За науковий ступінь. -доктора наук -кандидата наук	20 відсотків посадового окладу; 15 відсотків посадового окладу
11	За почесне або спортивне звання	20 відсотків посадового окладу
12	За роботу з ненормованим робочим днем водіям автотранспортних засобів (ст.17 Закону України "Про оплату праці". Угода Мінтрансу України)	Доплати за науковий ступінь, почесне звання проваджаться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем, почесним званням
13.	За знання і застосування іноземної мови <u>НАДБАВКИ</u>	до 25 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час
1.	За високу професійну майстерність	10 відсотків тарифної ставки (окладу)
2.	За класність водіям автотранспортних засобів (легкових і вантажних автомобілів, автобусів), машиністам тепловозів.	Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: 3 розряду - 12 відсотків, 4 розряду - 16 відсотків, 5 розряду - 20 відсотків, 6 і вищих розрядів - 24 відсотки
3.	За високі досягнення у праці	водіям (машиністам) 2-го класу - 10 відсотків, 1-го класу - 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм (машиністом) час
4.	За виконання особливо важливої роботи на певний термін (перелік робіт визначається колективним договором)	до 50 відсотків посадового окладу  до 50 відсотків посадового окладу



-на основі проростних нормативів за кожну одиницю показника, прийнятого для оцінки діяльності підприємства або за нормативом на одиницю продукції у натуральному виразі

Приріст фонду оплати праці доцільно ув'язувати не тільки з показниками, які характеризують обсяги виробництва, але і з основними якісними показниками, зростанням продуктивності праці, зниженням витрат на 1 грн продукції.

3. Формування фонду оплати праці на основі нормативів його приросту за кожну одиницю покращення показників, прийнятих для оцінки діяльності підрозділу, може здійснюватися таким чином.

$$\text{ФОП} = \text{ФОП}_{\text{баз}} \times \frac{(100 + \text{Н1} \times \text{Е1} + \text{Н2} \times \text{Е2} + \text{Н3} \times \text{Е3})}{100}$$

де ФОП<sub>баз</sub> - фонд оплати праці у попередньому періоді;

Н1, Н2, Н3 - нормативи приросту фонду оплати праці відповідно за приріст обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на 1 грн продукції;

Е1, Е2, Е3 - відповідно приріст обсягів виробництва, продуктивності праці, зниження витрат на 1 грн продукції

- на основі використання рівневого нормативу може здійснюватися таким чином:

$$\text{ФОП} = \text{Н} \times \text{О}$$

де Н - норматив фонду оплати праці на одиницю продукції у натуральному виразі або на одиницю обсягу, прийнятого для обчислення продуктивності праці;

О - обсяг виробництва

- Прямим розрахунком за нормативами трудомісткості і середньої заробітної плати

При формуванні фонду оплати праці прямим розрахунком за нормативами трудомісткості необхідно врахувати зниження технологічної трудомісткості, перш за все, за рахунок заходів щодо удосконалення технічних і організаційних умов виробництва. При цьому необхідно передбачити збільшення

4. Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці. Предметом переговорів на галузевому рівні мають бути тарифні сітки і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів по посадах, групах посад керівників, спеціалістів та службовців.

При встановленні міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці необхідно враховувати кваліфікаційний рівень працівників, умови роботи, інтенсивність, складність і відповідальність виконуваних робіт

У народному господарстві України поширена, в основному, шестирозрядна тарифна сітка із співвідношенням мінімального та



максимального розмірів тарифних ставок 1 : 1,8. У машинобудуванні, чорній металургії, електроенергетиці на окремих роботах застосовується восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням 1 : 2; 1 : 2,3; 1 : 1,9 відповідно.

Міжпосадові співвідношення в оплаті праці керівників, спеціалістів і службовців можуть встановлюватися по відношенню до розміру посадового окладу техника.

Крім наведеного підходу до встановлення співвідношень в оплаті праці може бути запропонована єдина тарифна система, яка охоплює усі категорії працівників підприємств. При цьому співвідношення між мінімальним і максимальним значенням можуть встановлюватися від 1 : 4 до 1 : 7 залежно від галузі (підгалузі).

5. Зазначені рекомендації можуть використовуватися при укладанні Угод на регіональному рівні.

Додаток № 8

до Галузевої угоди  
на 2005-2006 роки

### Орієнтований перелік професій і посад працівників підприємств та організації з ненормованим робочим днем

1. Керівники підприємств і організацій, які працюють не за контрактом, їх Заступники і помічники
2. Головні інженери та їх заступники
3. Головні технологи, конструктори, механіки, енергетики, контролери, інші головні фахівці і їх заступники
4. Начальники цехів, управлінь, служб та їх заступники
5. Начальники відділів усіх найменувань, їх заступники
6. Начальники секторів, бюро, груп усіх найменувань
7. Начальники дільниць, змін, виробництв
8. Начальники центральних заводських лабораторій, начальники (завідувачі) лабораторій, старші лаборанти
9. Провідні і старші інженери усіх спеціальностей, провідні конструктори, художники, художники-модельєри, художники-конструктори (дизайнери), модельєри-конструктори, конструктори олягу, взуття, колористи, десинатори, архітектори, технологи, провідні і старші економісти усіх спеціальностей, старші диспетчери
10. Інженери усіх спеціальностей та категорій, конструктори, технологи, художники-конструктори (дизайнери), художники-модельєри, модельєри-конструктори, конструктори олягу, взуття, десинатори, конфекціонери, художники, архітектори, економісти усіх спеціальностей, фізики, хіміки, соціологи, фізіологи, психологи, диспетчери.
11. Старші майстри, майстри: контрольні, шляхові, маркшейдери.
12. Механіки, енергетики, електромеханіки.



13. Техніки усіх спеціальностей та категорій та категорій, старші техніки.
14. Головні бухгалтери та їх заступники, бухгалтери усіх категорій, бухгалтери.
15. Старші: табельники, інспектори, касири, товарознавці, методисти, діловоди; табельники, інспектори, касири, товарознавці, методисти, діловоди.
16. Експедитори.
17. Завідувачі: технічного архіву, архіву, канцелярії, машинописного бюро, гуртожитку, господарства, центрального складу, складу, копіювально-розмножувального бюро.
18. Юрисконсульти усіх категорій.
19. Друкарки усіх категорій, секретарі-стенографістки.
20. Коменданти; вихователі гуртожитку.
21. Начальники штабу цивільної оборони.
22. Директор комплексу (оздоровчого, спортивного, туристського), директор (завідувач) позашкільного закладу, їх заступники.
23. Водії автотранспортних засобів.
24. Наукові працівники ( головний науковий співробітник, провідний науковий співробітник, старший науковий співробітник, молодший науковий співробітник).