

Редакція:



МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ
ВСЕУКРАЇНСЬКЕ ОБ'ЄДНАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ "ФЕДЕРАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ
АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ ТА ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ"
ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ В
ХАРЧОВІЙ ТА ПЕРЕРОБНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

ГАЛУЗЕВА УГОДА

**між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським
об'єднанням організацій роботодавців "Федерація роботодавців
агропромислового комплексу та продовольства України" і Професійною спілкою
працівників агропромислового комплексу України в харчовій та переробній
промисловості на 2014 - 2016 роки**

ЗАРЕЄСТРОВАНО

Міністерством соціальної політики України
17 січня 2014 року за N 3

з рекомендаціями реєструючого органу від
17.01.2014 р. N 486/0/14-14/18:

1. Пункт 1.1 Галузевої угоди щодо визначення її сторін привести у відповідність до норм статті 4 Закону України "Про соціальний діалог в Україні".
2. З метою дотримання норм частини першої статті 7 Закону України "Про колективні договори і угоди" розмежувати повноваження сторін Галузевої угоди та сторін колективних договорів.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі - Угода) укладена на 2014 - 2016 роки між центральним органом виконавчої влади в особі Міністерства аграрної політики та продовольства України (далі -

Мінагрополітики України), роботодавцями в особі Всеукраїнського об'єднання організацій роботодавців "Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України" (далі - Роботодавці) та профспілковим органом в особі Професійної спілки працівників агропромислового комплексу України (далі - Профспілка), які надалі іменуються Сторонами.

1.2. Сторони визнають повноваження одна одної для укладення цієї Угоди та реалізації її норм і положень на підприємствах, в установах та організаціях (далі - Підприємства), що перебувають у сфері дії Сторін.

1.3. Сторони розвиватимуть свої відносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності і спрямовуватимуть спільні зусилля на вирішення питань щодо прийняття та впровадження системних рішень щодо реформування галузі та основних пріоритетів державної аграрної політики, удосконалення регуляторної політики та механізмів державної підтримки, комплексного розвитку інфраструктури продовольчих ринків, захисту внутрішнього ринку продовольства, просування вітчизняної продукції з високою доданою вартістю на світовий ринок продовольства, створення привабливого інвестиційного клімату в харчовій та переробній промисловості, захисту інвестицій, узгодження інтересів працівників і роботодавців, підвищення рівня зайнятості та сталого зростання заробітної плати працівників, виконання соціальних програм, досягнення стабільності та злагоди у трудових колективах підприємств харчової та переробної промисловості.

1.4. Положення і норми Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду. Ця Угода є основою для розроблення та укладання колективних договорів Підприємств.

1.5. Зміни і доповнення до цієї Угоди вносяться у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної угоди або за ініціативи однієї із Сторін після проведення переговорів та досягнення домовленостей і підписуються Сторонами не пізніше як через 5 днів після завершення переговорів.

Пропозиції кожної із Сторін щодо внесення змін і доповнень до Угоди повинні розглядатися Сторонами на переговорах протягом 10 днів з дня отримання їх іншою Стороною.

Зміни і доповнення набирають чинності з дня підписання або у визначені в них терміни.

1.6. Угода набирає чинності з 1 січня 2014 року і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

1.7. Угода не втрачає чинності в разі зміни складу, структури, найменування будь-якого органу, який представляє одну зі Сторін, від імені яких цю Угоду укладено та підписано.

1.8. Угода не обмежує прав підприємств установлювати у колективних договорах відповідно до повноважень сторін вищі та додаткові, порівняно із передбаченими законодавством, Генеральною угодою і цією Угодою, гарантії, соціально-трудові пільги та інші норми.

1.9. Мінагрополітики України у триденний термін з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї, подає їх на повідомну реєстрацію до Міністерства соціальної політики України. Після реєстрації протягом 7 днів надсилають копії Угоди або змін і доповнень до неї:

- Мінагрополітики України-Міністерству аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурним підрозділам агропромислового розвитку обласних державних адміністрацій, Управлінню промисловості агропромислового розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації;

- Роботодавці-територіальним органам та підприємствам;

- Профспілка-відповідним виборним органам організацій Профспілки.

1.10. До прийняття відповідних актів законодавства України суб'єктами, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали цю Угоду, застосовуються акти законодавства СРСР, з питань які не врегульовані законодавством України, за умови, якщо вони не суперечать Конституції і законам України, як це передбачено вимогами постанови Верховної Ради України від 12.09.91 N 1545-XII "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР".

1.11. Норми цієї Угоди, що передбачають витрати за рахунок прибутку підприємств, встановлюються у колективних договорах з урахуванням фінансових можливостей підприємств.

1.12. Жодна із Сторін, що уклали Угоду, не може протягом строку її дії в односторонньому порядку приймати рішення, які встановлюють, змінюють або припиняють дію норм і положень цієї Угоди.

Розділ II

СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА

Мінагрополітики України зобов'язується:

2.1. Вживати заходи щодо забезпечення сталого розвитку харчової та переробної промисловості, сприяти реалізації єдиної державної економічної, тарифної, інвестиційної, науково-технічної, кадрової та соціальної політики, розвитку малого та середнього бізнесу з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств харчової та переробної промисловості.

2.2. Під час погодження фінансових планів державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, на наступний рік враховувати ріст реальної заробітної плати та макроекономічні показники визначені Урядом виходячи з фінансових ресурсів та за умови збалансованих виробничих, фінансово-економічних показників Підприємства.

2.3. Сприяти стабілізації та розвитку галузевої науково-дослідної мережі, взаємодії наукових та аграрний вищих навчальних закладів для потреб харчової та переробної промисловості.

2.4. Спрямовувати заходи на подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних засобів з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств та створення сучасних робочих місць.

2.5. Здійснювати захист інтересів вітчизняних товаровиробників на внутрішньому ринку від демпінгового, субсидованого та зростаючого імпорту і забезпечення доступу продукції харчової та переробної галузі на зовнішній ринок у разі проведення антидемпінгових, компенсаційних та спеціальних захисних розслідувань з боку іноземних країн.

2.6. Здійснювати оперативний моніторинг за ринковою часткою імпортованих товарів на українських товарних ринках для подальшої реалізації заходів, спрямованих на підтримку внутрішнього виробництва, зниження імпортозалежності.

2.7. Надавати обов'язкові консультації товаровиробникам під час розробки стратегічних та програмних документів щодо співробітництва їх з міжнародними фінансовими організаціями, Світовим банком, Світовою організацією торгівлі, а також Європейським Союзом у разі підписання Угоди про поглиблену і всеохоплюючу зону вільної торгівлі.

2.8. Постійно залучати Роботодавців та Профспілки до:

розробки та опрацювання законопроектів та інших нормативно-правових актів з питань соціальних, економічних, трудових відносин, а також соціального захисту в харчовій та переробній промисловості;

складу робочих груп, що створюються Мінагрополітики України для вирішення невідкладних питань розвитку галузі.

Роботодавці зобов'язуються:

2.9. Застосовувати на підприємствах всіх форм власності і видів господарювання регулювання виробничо-трудова та соціально-економічних питань шляхом укладання колективних договорів згідно з чинним законодавством.

2.10. Залучати представників профспілкових організацій у порядку, визначеному законодавством, колективними договорами і статутами підприємств до:

- розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належить державі, їх дочірніх підприємств;
- удосконалення системи оплати праці;
- розроблення та внесення змін до статутів підприємств (крім новостворених суб'єктів господарювання) у частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав;
- розроблення внутрішніх документів підприємств, внесення змін та доповнень до них (правил внутрішнього трудового розпорядку, програми розвитку персоналу, та інше);
- підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку державних підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.

2.11. При формуванні річних виробничих і фінансових планів враховувати потреби щодо забезпечення продуктивної зайнятості, що дає змогу забезпечити ефективне виробництво та забезпечити гарантії працівників на рівні не менш установлених законодавством, умов цієї Угоди і колективних договорів.

2.12. Сприяти Мінагрополітики України у реалізації державної політики розвитку харчової та переробної промисловості.

2.13. Приймати участь у:

- розробці та опрацюванні законопроектів та інших нормативно-правових актів з питань розвитку харчової та переробної промисловості;
- роботі експертних та робочих груп що створюються в Мінагрополітики України для вирішення невідкладних питань розвитку галузі.

2.14. Вносити на розгляд Мінагрополітики України пропозиції з питань розвитку харчової та переробної промисловості, розробки єдиної державної економічної, тарифної, інвестиційної, науково-технічної, кадрової та соціальної політики, розвитку малого та середнього бізнесу, збалансованої експортно-імпоротної політики продукцією харчової та переробної промисловості, механізмів захисту внутрішнього аграрного ринку та підтримки вітчизняного виробника, каналів гарантованого збуту вітчизняної продукції в умовах асоціації України з ЄС та створення відповідної зони вільної торгівлі, а також перспектив подальшої галузевої інтеграції з ЄС та співробітництва з Митним союзом в аграрній сфері.

Профспілка зобов'язується:

- 2.15. Сприяти Мінагрополітики України і Роботодавцям в реалізації виробничих і фінансових планів, заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи підприємств, стабілізації і розвитку виробництва, укріплення трудової дисципліни працівників.
- 2.16. Проводити аналіз соціально-економічної діяльності підприємств при розгляді стану виконання цієї Угоди та колективних договорів.
- 2.17. Проводити роботу, спрямовану на формування свідомості працівників щодо дбайливого використання виробничих ресурсів і матеріальних цінностей підприємства.
- 2.18. Сприяти участі профспілкових комітетів та працівників в управлінні підприємствами, їх соціальною сферою, в розподілі частини чистого прибутку, який залишається у розпорядженні підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.
- 2.19. Інформувати Роботодавців про заходи, які проводитимуться Профспілкою і зачіпають інтереси Роботодавців.
- 2.20. Проводити роз'яснювальну роботу в колективах щодо діяльності соціальних партнерів, спрямовану на удосконалення виробництва, економічного та соціального стану підприємств і галузі в цілому та збалансування інтересів Роботодавців та працівників.

Розділ III

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Сторони домовилися:

3.1. Співпрацювати з органами державної служби зайнятості з метою:

- консультування, навчання вивільнюваних працівників з питань законодавства про зайнятість, можливостей самореалізації на ринку праці, основам підприємницької діяльності;
- підбору роботи й працевлаштування працівників, які вивільняються з ініціативи Роботодавця.

3.2. Запровадити довгострокове прогнозування потреби у робочій силі у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізах відповідно до Концепції розвитку сільських територій та формувати державне замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці в харчовій та переробній промисловості.

3.3. Сприяти у реалізації заходів, спрямованих на:

- стале скорочення нелегальної та тіньової зайнятості працівників, виявлення та знищення тіньових схем у трудових відносинах в харчовій та переробній промисловості;
- підвищення престижності робітничих професій в харчовій та переробній промисловості.

3.4. Відновлювати систему наставництва, стажування, підвищення та підтвердження кваліфікації безпосередньо на виробництві.

3.5. Проводити професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

3.6. Регулярно (не рідше, ніж один раз у п'ять років) проводити підвищення кваліфікації та проведення перепідготовки працівників.

Роботодавці зобов'язуються:

3.7. Вживати передбачені законодавством заходи щодо забезпечення відповідних умов для зайнятості працівників.

3.8. У випадку планування звільнень працівників з ініціативи Роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства забезпечити проведення звільнень за умови завчасного, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, письмового повідомлення профспілкових комітетів підприємств про причини наступних звільнень, кількості і категорій працівників, яких це може стосуватися, про термін проведення звільнень, а також забезпечити проведення консультацій з профспілковими комітетами підприємств про заходи щодо запобігання звільнень чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

3.9. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників, у зв'язку із скороченням (10 і більше відсотків від загальної чисельності), вживати заходів для їх запобігання з урахуванням пропозицій виборного органу первинної організації Профспілки, зокрема з питань розгляду можливостей щодо:

- скорочення адміністративно - управлінських витрат;
- першочергових скорочень вакансій та сумісників;
- скасування робіт в надурочний час, у вихідні та святкові дні;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і строкових договорів, на період, коли плануються звільнення;
- скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;
- залучення працівників інших підприємств на умовах цивільно-правових договорів тільки після попереднього інформування профспілкових комітетів;
- запровадження режиму неповного робочого часу, але не менше половини від норми робочого часу, на термін, що не перевищує шести місяців;
- протягом строку попередження працівника (за 2 місяці до звільнення) надавати за його бажанням вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати не менше як один робочий день на тиждень;
- звільнення працівника лише за відсутності можливостей переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації або яку він згодний виконувати;
- використання більш привабливих термінів у разі скорочення чисельності працівників для сприяння природному відтоку кадрів, якому сприятиме виплата матеріальної допомоги у зв'язку із звільненням за угодою сторін, виходом на пенсію.

3.10. Вживати заходи щодо ефективного використання робочої сили, скорочення непродуктивних витрат робочого часу.

Профспілка зобов'язується:

3.11. Вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, Роботодавців про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів щодо звільнення працівників, які є членами Профспілки.

3.12. У разі скорочення чисельності чи штату, застосування режиму неповного робочого часу й інше не давати згоди на збільшення обсягів надурочних робіт, збільшення тривалості робочих змін та інше.

- 3.13. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та захисту у разі вивільнення.
- 3.14. Здійснювати громадський контроль за виконанням Роботодавцями законодавчих і нормативних актів з питань зайнятості працівників.
- 3.15. Надавати членам Профспілки безкоштовну правову допомогу, консультації з питань зайнятості, в разі необхідності представляти їх права в судових органах та інших органах державної влади.
- 3.16. Проводити навчання членів Профспілки з питань зайнятості.
- 3.17. Аналізувати інформацію Роботодавців про наступне звільнення працівників, його причини та проводити переговори і консультації з Роботодавцями з цього приводу.

Розділ IV

ЗАПОБІГАННЯ НЕГАТИВНИМ НАСЛІДКАМ БАНКРУТСТВА, РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ, РЕОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЛІКВІДАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Мінагрополітики України зобов'язується:

4.1. У порядку, визначеному законодавством доводити до Роботодавців та Профспілки інформацію щодо проведення на державних підприємствах, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, запланованих реструктуризації, приватизації, реорганізації, передачі єдиних майнових комплексів в оренду, з державної у комунальну власність, порушення справи про банкрутство, часткової зупинки чи ліквідації підприємств.

Забезпечувати гласність та прозорість при здійсненні цих заходів.

4.2. На період реорганізації, зміни форми власності державних підприємств здійснювати заходи щодо збереження робочих місць та інших соціально-правових гарантій, передбачених цією Угодою та відповідними колективними договорами для працівників, які підлягають звільненню з державних підприємств та працевлаштуванню на новостворених суб'єктах господарювання.

4.3. Не допускати змін форм власності, відчуження, репрофілювання, ліквідації та передачі об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що знаходяться на балансі державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, без погодження з Роботодавцями та виборним органом Профспілки.

Роботодавці зобов'язуються:

4.4. Забезпечувати у разі прийняття відповідних рішень участь представників профспілкової організації у роботі комісій з реорганізації та приватизації згідно з чинним законодавством.

4.5. Враховувати пропозиції виборного органу первинної організації Профспілки щодо передачі з державної у комунальну власність закріпленого за підприємством житлового фонду, об'єктів соціальної інфраструктури.

4.6. При укладенні договору купівлі-продажу об'єкта приватизації включати до договору зобов'язання щодо:

- збереження та раціонального використання робочих місць;
- збереження соціально-трудових гарантій та об'єктів соціально-побутового призначення;
- створення безпечних і нешкідливих умов праці.

4.7. Вживати заходів у межах повноважень щодо застосування механізмів відновлення платоспроможності підприємств державного сектору економіки, в яких виникли тимчасові труднощі із здійсненням господарської діяльності відповідно до Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом".

4.8. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку з реорганізацією підприємства, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам, передбачених чинним законодавством, цієї Угодою і колективним договором.

4.9. Забезпечити у випадку ліквідації підприємства (за умови прийняття рішення органом управління) в першочерговому порядку виплату усіх грошових виплат, що належать працівнику від підприємства, та задоволення вимог, що виникли із зобов'язань перед працівниками підприємства (за винятком повернення внесків членів трудового колективу до статутного фонду підприємства) та зобов'язань, що виникли внаслідок заподіяння шкоди життю та здоров'ю громадян, згідно з чинним законодавством і колективним договором.

Профспілка зобов'язується:

4.10. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником щодо управління підприємством, а також у разі зміни організації праці, форми власності, банкрутства.

4.11. Брати участь у роботі комісій з передприватизаційної підготовки підприємств, реструктуризації, приватизації, передачі об'єктів з державної у комунальну власність.

4.12. Представляти інтереси працівників підприємства в комітеті кредиторів та у випадку проведення процедур банкрутства з правом дорадчого голосу.

4.13. У разі порушення справ про банкрутство підприємств надавати правову допомогу працівникам, яким заборговано заробітну плату.

Якщо підприємство-боржник має борги з профспілкових внесків, забезпечити подання до суду заяв профспілкового комітету.

Брати участь у проведенні перевірки стану виконання Роботодавцями приватизованих підприємств умов договорів купівлі-продажу державного майна, укладених під час процедури приватизації, в частині захисту соціальних гарантій для працівників (забезпечення зайнятості, відповідних умов і оплати праці та інших питань соціально-трудова відносин), а в разі порушення цих умов вимагати від державних органів приватизації вжиття визначених законодавством заходів.

Розділ V

ОПЛАТА І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Сторони домовилися:

5.1. Установити мінімальну тарифну ставку (оклад) робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт) на госпрозрахункових підприємствах, у розмірі не меншому від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

5.2. Установити мінімальний розмір тарифної ставки робітника I-го розряду з нормальними умовами праці, як базовий для формування тарифної сітки (схеми посадових окладів фахівців) у розмірі не нижче 110 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, визначеної законодавством за умови виконання місячної (годинної) норми праці.

Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок окремих робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника 1-го розряду та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень згідно з додатком 1.

Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, в колективних договорах визначаються підвищені тарифні ставки (місячні оклади) за міжрозрядними коефіцієнтами до 2,7 до тарифної ставки робітника першого розряду відповідного виду роботи чи професії.

5.3. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок і місячних окладів робітників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника I-го розряду основного виробництва згідно з додатком 2.

5.4. Установити мінімальний посадовий оклад техніків всіх спеціальностей (без категорії) на рівні тарифної ставки робітника третього розряду основного виробництва в розрахунок на місяць.

У соледобувній промисловості мінімальний гарантований розмір посадового окладу техніків встановлюється з коефіцієнтом 1,1 до мінімального його розміру для підприємств харчової і переробної промисловості.

5.5. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів технічних службовців до посадового окладу техніків всіх спеціальностей (без категорії) згідно з додатком 3.

5.6. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств харчової і переробної промисловості до посадового окладу техніків всіх спеціальностей (без категорії) згідно з додатком 4.

5.7. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень тарифних ставок робітників та посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців соледобувної галузі згідно з додатком 5.

5.8. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців госпрозрахункових науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектно-вишукувальних та інших наукових організацій до посадового окладу техніків всіх спеціальностей (без категорії) згідно з додатком 6.

5.9. Рекомендувати установлювати у колективних договорах підприємств:

5.9.1. Форми і системи оплати праці, умови запровадження та розміри премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

5.9.2. Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств згідно з додатком 7 до Угоди.

5.10. Фонд оплати праці в установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, формується в межах бюджетних коштів, виділених на оплату праці та частини доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності (спеціального фонду) та інших джерел.

5.11. В установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, розміри основної заробітної плати, а також доплати, надбавки та інші виплати, що здійснюються за рахунок бюджетних асигнувань, встановлюються відповідними актами Кабінету Міністрів України.

Обсяг спеціальних коштів на оплату праці, розміри заробітної плати в межах цих коштів визначаються в колективному договорі та кошторисах доходів та витрат згідно з чинним законодавством.

5.12. При застосуванні режиму неповного робочого часу за ініціативи Роботодавця оплата праці здійснюється на умовах, встановлених в колективному договорі. При цьому її розмір не може бути меншим за встановлений згідно з трудовим договором.

Роботодавець повинен забезпечувати сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

5.13. При застосуванні неповного робочого часу за ініціативи працівника за угодою між працівником і Роботодавцем оплата праці проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не обмежує будь-яких соціально-трудових прав і пільг, встановлених в колективному договорі.

5.14. При застосуванні скороченого робочого часу для пільгових категорій працівників розмір основної заробітної плати визначається на умовах колективного договору, але не менше від встановленого для відповідної категорії працівника при нормальній тривалості робочого часу.

5.15. Час простою оплачувати:

- з вини Роботодавця-у розмірі не меншому за дві третини середньої заробітної плати працівника, розрахованих пропорційно до тривалості простою;
- з причин, незалежних від Роботодавця і працівника-у розмірі не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу), посадового окладу, розрахованих пропорційно до тривалості простою.

Час простою з вини працівника не оплачується.

5.16. Робота в надурочний час оплачується:

- всі години, відпрацьовані понад встановлену норму робочого часу на тиждень, оплачуються в подвійному розмірі тарифної ставки, окладу працівника;
- якщо надурочні роботи складають понад 120 годин на рік, оплата за відпрацьовані понад цю норму години проводиться у потрібному розмірі не пізніше 15 січня наступного року;
- при відрядній формі оплати праці обсяг виконаної в надурочний час роботи оплачується за подвійними відрядними розцінками.

5.17. Робота у вихідні, святкові і неробочі дні чи день, який є для працівника вихідним, оплачується працівникам у подвійному розмірі:

- при відрядній формі оплати праці-за подвійними відрядними розцінками;
- при погодинній оплаті праці-у подвійному розмірі встановленої тарифної ставки (окладу).

У разі, якщо робота у святкові і неробочі дні проводиться понад норму робочого часу (у разі відмови працівника від іншого дня відпочинку), оплата здійснюється як за надурочну роботу.

5.18. При поділі робочого дня на частини тарифна ставка (оклад) збільшується не менше як на 20 відсотків.

5.19. У разі виконання працівниками робіт різної кваліфікації оплата здійснюється за тарифною ставкою (окладом), посадовим окладом вищої кваліфікації.

Таким же чином оплачується виконання працівником робіт, що належать до різних спеціальностей.

Оплата праці працівників за відрядною формою здійснюється за розцінками, визначеними, виходячи з тарифної ставки, що відповідає спеціальності і розряду працівника та норм виробітку (часу), встановленими для робіт, що виконуються.

5.20. Оплата праці у разі невиконання норм праці, трудових обов'язків здійснюється у розмірі:

- не нижчому за середню заробітну плату, розраховану пропорційно до відпрацьованого часу (виконаної роботи), якщо невиконання сталося з вини роботодавця;
- не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу), посадового окладу, якщо невиконання сталося з причин, незалежних від Роботодавця і від працівника.

У разі невиконання норм праці, невиконання трудових обов'язків з вини працівника оплата здійснюється відповідно до відпрацьованого часу або обсягу фактично виконаної роботи.

5.21. Мінімальні гарантії оплати праці, встановлені цією Угодою, є обов'язковими для дотримання при визначенні в установленому порядку розмірів заробітної плати всіх категорій працівників Підприємств, які перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених цією Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватись лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше як шість місяців.

5.22. Заробітна плата на всіх підприємствах незалежно від форм власності виплачується у грошовій формі.

Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, розписок або будь-яких інших формах.

Як виняток, за бажанням працівників, колективним договором може передбачатися часткова виплата заробітної плати натурою, але не більш як 30 відсотків нарахованої в грошовій формі, за цінами, що не перевищують собівартості продукції.

Порядок формування фонду натуроплати, співвідношення між грошовою і натуральною формами виплати, перелік видів продукції, якою буде виплачуватися (крім заборонених чинним законодавством), ціни для обчислення натуропродукції, терміни виплати натуроплати встановлюються в колективному договорі.

5.23. На підприємствах може здійснюватися продаж продукції, товарів чи надання послуг в рахунок заробітної плати, виключно за бажанням працівника, без жодного примусу за справедливими і розумними цінами, встановленими не з метою одержання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах, встановлених в колективному договорі.

5.24. Створювати умови для недопущення дискримінації у сфері оплати праці за ознакою реального чи приписуваного статусу ВІЛ-інфікованої особи.

Мінагрополітики України зобов'язується:

5.25. Сприяти зростанню середньої заробітної плати в харчовій та переробній промисловості.

5.26. Забезпечувати у фінансових планах державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, планове зростання фондів оплати праці у зв'язку з поетапним зростанням мінімальної заробітної плати, законодавчо встановленої в Україні, та з метою виконання норм і положень цієї Угоди та колективних договорів підприємств.

5.27. Вживати заходів щодо своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до

Пенсійного фонду України на державних підприємствах, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, а у разі виникнення заборгованості здійснювати заходи з її ліквідації.

5.28. Протягом дії Угоди сприяти у визначенні переліків міжгалузевих і галузевих норм і нормативів праці, що рекомендуються для застосування на підприємствах харчової та переробної промисловості.

Роботодавці зобов'язуються:

5.29. Забезпечити включення до колективних договорів підприємств заходів, спрямованих на:

- щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів для працездатної особи;
- збільшення витрат на оплату праці в залежності від збільшення обсягів виробництва і доходів;
- установлення частки основної заробітної плати у середній на рівні, не меншому, ніж досягнутий на 1 січня поточного року.

5.30. У періоди між підвищенням розмірів заробітної плати здійснювати індексацію, заробітної плати на умовах, установлених в колективному договорі та відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення".

5.31. Здійснювати оплату праці працівників підприємств в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснювати підприємствам після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Здійснювати виплату заробітної плати працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективними договорами, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначити колективними договорами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки або посадового окладу працівника.

5.32. Здійснювати компенсацію працівникам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їх виплати згідно з чинним законодавством.

5.33. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілкових комітетів інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до ст. 45 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", а на вимогу працівника-відомості про нараховану і невикрачену йому заробітну плату відповідно до ст. 31 Закону України "Про оплату праці".

5.34. Запровадження нових, заміну або перегляд норм праці (норм виробітку, часу, обслуговування, чисельності) відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці проводити за погодженням з виборними органами первинних профспілкових організацій.

5.35. Здійснювати перевірку діючих норм праці, їх перегляд, заміну, застосування поправних коефіцієнтів, запровадження нових норм у строки та на умовах, визначених законодавством і передбачених колективними договорами.

Про початок проведення цих заходів повідомляти працівників не пізніше як за один місяць.

5.36. Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати, сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до

Пенсійного фонду України на підприємствах, а у разі виникнення заборгованості здійснювати заходи з її ліквідації.

5.37. Заробітну плату працівників за період щорічної основної і додаткових відпусток виплачувати не пізніше як за 3 дні до її початку.

5.38. При звільненні працівника всі належні до виплати суми виплатити йому в день звільнення.

Одночасно виплатити компенсації за всі дні невикористаної основної і додаткових відпусток за весь період роботи на підприємстві.

Профспілка зобов'язується:

5.39. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, дотриманням норм і гарантій оплати праці, встановлених в цій Угоді.

5.40. Співпрацювати у вирішенні питань з реалізації права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці з Мінагрополітики України, Роботодавцями та територіальними органами Державної інспекції України з питань праці.

5.41. Надавати консультації та правову допомогу працівникам щодо захисту їх прав з питань оплати та нормування праці.

5.42. Інформувати Мінагрополітики України та Роботодавців про випадки порушення законодавства, положень цієї Угоди та колективних договорів з питань оплати праці на окремих підприємствах для вжиття відповідних заходів.

У разі відмови Роботодавця усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений термін, виборні органи Профспілки будуть домагатися їх усунення всіма передбаченими законодавством засобами.

5.43. Ініціювати питання про притягнення до відповідальності керівників підприємств за систематичну невиклату заробітної плати, несплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України.

5.44. Проводити навчання профспілкового активу з питань організації, оплати та нормування праці, індексації грошових доходів та компенсаційних виплат.

5.45. Домогтися від відповідних органів державної виконавчої влади здійснення конкретних заходів щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати на економічно неактивних підприємствах та підприємствах-банкрутах.

Розділ VI

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися:

6.1. Регулювання трудових і соціально-економічних відносин на галузевому, виробничому рівнях здійснюється на засадах рівноправності, гендерної рівності, недопущення дискримінації залежно від статі, національності, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, соціального і майнового статусу, місця проживання.

6.2. На підприємствах усіх форм власності трудовий договір укладається, як правило, на невизначений термін (безстроковий трудовий договір).

Зміна безстрокового трудового договору на строковий згідно з чинним законодавством не допускається.

Трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі і оформляється наказом.

Трудовий договір вважається укладеним і у випадках, коли наказ не був виданий, але працівник фактично був допущений до роботи.

Трудовий договір на визначений строк (строковий трудовий договір) може укладатися лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника та в інших випадках передбачених законодавчими актами.

6.3. Заборонити вимагати, примушувати, схилити працівників до виконання роботи, що не входить до їх обов'язків і не обумовлена трудовим договором (угодою) без їх згоди та відповідного оформлення і оплати праці згідно з чинним законодавством, цією Угодою і колективним договором.

6.4. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену його трудовим договором, допускається лише за його згоди у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством.

6.5. Установити нормальну тривалість робочого часу працівників підприємств 40 годин на тиждень.

Тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути однаковою.

Колективним договором тривалість щоденної роботи в окремих випадках може бути продовжена до 10 годин, за умови дотримання тижневої тривалості норми робочого часу - 40 годин.

6.6. В окремих підрозділах і на деяких видах робіт підприємств, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для цієї категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу, крім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці. При цьому тривалість робочого часу за обліковий період повинна дорівнювати нормі робочого часу за цей період.

При підсумованому обліку робочого часу тривалість облікового періоду (місяць, квартал, півріччя, рік) встановлюється колективним договором підприємства.

Максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин а робочого тижня - 48 годин.

Робота понад нормальну тривалість робочого часу в певні періоди може компенсуватися меншою тривалістю робочого часу в інші періоди або наданням додаткових днів відпочинку в межах облікового періоду.

Умови застосування підсумованого обліку робочого часу визначається колективним договором підприємства з урахуванням вимог нормативно-правових та інших актів у сфері праці.

Графіки виходу на роботу за підсумованим обліком робочого часу затверджуються і доводяться до відома працівників не пізніше ніж за один місяць до введення їх у дію.

Невиконання норми робочого часу в обліковому періоді допускається лише у разі встановлення неповного робочого часу.

Невідпрацьований з вини Роботодавця час до норми тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як час простою.

Відпрацьований час понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як надурочна робота.

6.7. Протидіяти використанню на підприємствах, в установах і організаціях нелегальної праці без офіційного укладення трудових договорів, а також підміни їх цивільно-правовими договорами.

6.8. Неповний робочий час.

Неповний робочий час (день, тиждень) з ініціативи Роботодавця може запроваджуватися лише у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці за письмовим попередженням працівників не пізніше як за два місяці.

При цьому тривалість робочого часу не може бути меншою від половини норми робочого, а термін його застосування не повинен перевищувати шести місяців.

Неповний робочий час за ініціативи працівника встановлюється за угодою сторін та в інших випадках, передбачених законодавством.

6.9. Тривалість робочого часу в дні, які передують дням державних або релігійних свят, установлених чинним законодавством, скорочується на одну годину.

На безперервно діючих підприємствах або видах робіт, де з виробничих причин неможливе зменшення тривалості робочого часу у передсвяткові дні, робота в такий час компенсується наданням додаткового часу відпочинку або за згодою сторін оплачується як надурочна.

6.10. У разі восьмигодинної роботи в нічний час (з 22⁰⁰ до 6⁰⁰) тривалість робочого часу скорочується на 1 годину.

Якщо на нічний час припадає менше ніж вісім годин, тривалість робочого часу скорочується пропорційно.

Ці положення не поширюються на працівників, які працюють за скороченим робочим часом, а також на безперервно працюючих підприємствах або на окремих роботах, де неможливе зменшення робочого часу та на умовах трудового договору, яким передбачена робота в нічний час.

6.11. Основним видом режиму робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з однаковою щоденною тривалістю робочого часу. Він є базовим для обчислення норми тривалості робочого часу при встановленні інших режимів роботи: шестиденного робочого тижня, підсумованого обліку робочого часу, режиму неповного робочого часу тощо.

Незалежно від режиму роботи, що застосовується на підприємстві, встановлена законодавством і цією Угодою норма тривалості робочого часу (40 годин на тиждень) є обов'язковою.

6.12. У разі, коли робота виконується в дві, три або чотири зміни, працівники, які об'єднані у зміни, чергуються у змінах рівномірно в порядку, встановленому в колективному договорі.

Кожна зміна виконує роботу згідно з графіком змінності, що затверджується на строк не менший за один місяць і доводиться до відома працівників не пізніше ніж за один місяць до введення його у дію.

Установлення графіків змінності на строк менший як один місяць не допускається.

Залучення працівників на роботу протягом двох змін підряд забороняється чинним законодавством.

Тривалість перерви між змінами не може бути меншою за подвійну тривалість робочої зміни (включаючи час перерви на обід).

Роботодавці зобов'язуються:

6.13. Тривалість щоденної роботи встановлювати згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змін за погодженням з профспілковим комітетом.

6.14. У разі застосування рекомендацій Кабінету Міністрів України щодо перенесення вихідних та робочих днів не пізніше ніж за два місяці видавати накази (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, погоджені з профспілковим комітетом.

6.15. Надавати працівникам щорічну оплачувану основну відпустку тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

6.16. Установлювати у колективних договорах конкретну тривалість щорічної додаткової оплачуваної відпустки працівникам:

відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

відповідно до Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затвердженого Кабінетом Міністрів України залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах;

-з ненормованим робочим днем згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (орієнтовний перелік посад і професій з ненормованим робочим днем у додатку 7 до цієї Угоди).

6.17. Рекомендувати, при наявності коштів на підприємствах, установлювати у колективних договорах:

6.17.1. Робочий час для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

6.17.2. Скорочений робочий час для жінок, які мають 3 і більше дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, осіб з сімейними обов'язками (жінок і чоловіків, які самостійно виховують дітей) і інших категорій працівників.

6.18.3. Додаткову відпустку працівникам із збереженням середнього заробітку у випадках одруження, народження дитини, поховання не менше 3-х календарних днів.

Профспілка зобов'язується:

6.19. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на підприємствах законодавства про працю, зокрема щодо режиму робочого часу і часу відпочинку. У разі виявлення порушень вносити Роботодавцям подання про їх усунення.

6.20. Надавати працівникам консультації та правову допомогу з питань законодавства про робочий час і час відпочинку.

Розділ VII

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Сторони домовилися:

7.1. Розробити Галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014 - 2018 роки та домогтися її виконання, визначивши як пріоритетні напрями з питань охорони праці:

- опрацювання відповідних нормативно-правових актів;
- організація проведення семінарів-нарад з питань охорони праці;
- організація проведення науково-дослідних робіт та дослідно-конструкторських розробок, спрямованих на запобігання нещасним випадкам і аваріям на виробництві.

7.2. Забезпечити функціонування служби охорони праці в Мінагрополітики України, Міністерстві аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурних підрозділах агропромислового розвитку обласних та районних державних адміністрацій, Управлінні промисловості агропромислового розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації, господарствах, на підприємствах, в установах і в організаціях системи управління Мінагрополітики України відповідно до вимог Закону України "Про охорону праці" та Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 листопада 2004 року N 255, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 01 грудня 2004 року за N 1526/10125. Організувати підготовку та підвищення кваліфікації у відповідних навчально-методичних закладах посадових осіб служб охорони праці.

7.3. За результатами атестації робочих місць за умовами праці вносити пропозиції Мінсоцполітики України щодо внесення змін і доповнень до Списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах та Списків виробництв, робіт цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджених Кабінетом Міністрів України.

7.4. Забезпечувати необхідні заходи щодо створення безпечних умов праці, особливо на тих підприємствах, де існує підвищення ризику ВІЛ-інфікування під час виконання службових обов'язків.

Мінагрополітики України зобов'язується:

7.5. Здійснювати методичне керівництво діяльністю державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, на основі єдиної науково-технічної політики, відомчий контроль за станом охорони праці в галузі.

7.6. Постійно організовувати навчання і перевірку знань з охорони праці.

7.7. Залучати Профспілку та Роботодавців до розробки планів, наказів та заходів з охорони праці, які плануються здійснюватися в галузі, та інформувати їх про прийняті рішення.

7.8. Щорічно розглядати за участю представників Профспілок та Роботодавців інформацію щодо стану умов праці, виробничого травматизму на підприємствах, за підсумками розгляду вживати заходів щодо поліпшення роботи з охорони праці.

7.9. Контролювати підготовку державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, до роботи в осінньо-зимовий період.

Роботодавці зобов'язуються:

7.10. Сприяти розробленню сторонами колективних договорів комплексних заходів щодо досягнення на підприємствах установлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначенню обсягів і джерел фінансування зазначених заходів та включенню їх до колективних договорів (у вигляді додатків до них).

7.11. Фінансування профілактичної роботи, всіх заходів з охорони праці здійснювати за рахунок наступних джерел:

- для підприємств усіх форм власності, що використовують найману працю-0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік, для бюджетних організацій - 0,2 % від фонду оплати праці (ст. 19 Закону України "Про охорону праці");

- за рахунок витрат відповідно до ст. 138 Податкового кодексу України та Переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включається до витрат, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 року N 994;

- за рахунок Фонду виробничого розвитку, який формується за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємств.

7.12. Своєчасно проводити атестацію робочих місць за умовами праці з метою розроблення та реалізації організаційних і технічних заходів щодо поліпшення умов праці працівників, а також для визначення їх права на надання пільг, доплат і компенсацій за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.

7.13. Забезпечувати здорові та безпечні умови праці на підприємствах.

7.14. У повному обсязі забезпечувати працівників відповідно до діючих норм спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

7.15. Надавати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, пільги і компенсації, включаючи встановлення скороченого робочого часу, доплат і надбавок, надавати оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, додаткові оплачувані відпустки, забезпечувати працівників лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними йому харчовими продуктами, милом, мийними та знешкоджувальними засобами в порядку, визначеному законодавством.

7.16. Забезпечити належні соціально-побутові умови працівників (постійну роботу санітарно-побутових приміщень з гарантованим гарячим водопостачанням, організацією гарячого харчування тощо).

7.17. Забезпечити організацію і фінансування навчання з питань охорони праці керівних працівників і спеціалістів, службові обов'язки яких пов'язані з організацією безпечного ведення робіт, а також обраних представників профспілкових організацій з питань охорони праці.

7.18. Створювати відповідні умови під час здійснення громадського контролю за станом охорони праці на виробничих об'єктах представниками виборних органів Профспілки, включаючи забезпечення транспортними засобами.

7.19. Не залучати жінок у дітородному віці до виконання робіт із застосуванням пестицидів чи отрутохімікатів.

7.20. Дотримуватися вимог чинного законодавства про заборону застосування праці неповнолітніх у виробництвах і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.

7.21. Відповідно до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 року N 1232 забезпечити повне, якісне і об'єктивне розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, установлення істинних технічних та організаційних причин нещасних випадків. Забезпечити невідкладну передачу до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України необхідних матеріалів щодо нещасних випадків і профзахворювань для здійснення своєчасних страхових виплат.

7.22. Виходячи з фінансових можливостей підприємств, установлювати пільги, компенсації, які перевищують відповідні нормативи, передбачені законодавством, за рахунок прибутку, а саме додаткові доплати до розміру одноразової допомоги потерпілим, сім'ям загиблих на виробництві.

7.23. Зберігати середній заробіток працівникам під час проходження ними обов'язкових медичних оглядів та навчання з питань охорони праці.

Профспілка зобов'язується:

7.24. Забезпечувати здійснення громадського контролю за дотриманням Работодавцями вимог законодавства про охорону праці, виконанням необхідних профілактичних заходів, спрямованих на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасних випадків, професійних захворювань та інших випадків загрози життю або здоров'ю працівників.

7.25. Брати участь:

- у розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві та давати у разі необхідності свої висновки;
- у прийнятті в експлуатацію нових об'єктів виробничого та соціального призначення, виробничих дільниць і технологічного обладнання;
- у роботі комісій з перевірки знань з питань охорони праці;
- в обстеженні умов і стану безпеки праці на робочих місцях працівників;
- у роботі комісій із проведення атестації робочих місць за умовами праці.

7.26. Щорічно аналізувати причини виробничого травматизму та профзахворювань за формою державного статистичного спостереження N 7-ТНВ "Звіт про травматизм на виробництві", затвердженої наказом Держстату України від 02 листопада 2012 року N 449, готувати пропозиції щодо вжиття ефективних заходів підвищення рівня безпеки праці.

7.27. Забезпечити відповідні подання до місцевих органів виконавчої влади і місцевого самоврядування та прокуратури в разі систематичного порушення роботодавцем вимог нормативних актів з охорони праці та відмови усунення виявлених порушень.

7.28. Забезпечити навчання представників Профспілки з питань охорони праці, надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

7.29. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування шкоди заподіяної застрахованому ушкодженням його здоров'ю, Фондом соціального страхування від нещасних випадків на

виробництві.

Надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві; відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому.

7.30. Представляти та відстоювати інтереси працівників при вирішенні спірних питань з охорони праці в судових та інших державних органах.

Розділ VIII

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ І ПІЛЬГИ

Сторони домовилися:

8.1. Установити, що частина прибутку підприємств, який спрямовується на фінансування соціально-трудова пільг, культурно-оздоровчих заходів, утримання об'єктів соціально-побутового обслуговування та порядок його використання, визначається колективними договорами.

8.2. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивної роботи в колективах, залученню до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей. В межах фінансових можливостей надавати підтримку спортивному товариству "Колос".

8.3. Вживати заходів щодо оздоровлення працівників та членів їх сімей, в санаторно-курортних закладах та дітей у дитячих оздоровчих таборах із залученням додаткових джерел фінансування.

Максимально охоплювати оздоровчими заходами дітей, які потребують особливої соціальної уваги та підтримки.

8.4. Проводити роз'яснювальну роботу щодо запровадження недержавного пенсійного забезпечення шляхом проведення інформаційних роз'яснень працівникам і Роботодавцям у необхідності їх участі у недержавному пенсійному забезпеченні.

8.5. Рекомендувати передбачати у колективних договорах зобов'язання щодо соціального захисту пенсіонерів, інвалідів, ветеранів праці та сімей працівників, які загинули від нещасного випадку на виробництві.

8.6. Сприяти залученню до занять народною творчістю працівників і членів їх сімей на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань при підприємствах.

8.7. Сприяти щорічному проведенню галузевих спартакіад та масових спортивних змагань з видів спорту (кросів, турнірів, регат тощо), збереженню та розвитку об'єктів фізкультурно-спортивного призначення підприємств.

8.8. У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності або штату, виходу на пенсію роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівникові, який має безперервний стаж роботи на даному підприємстві:

- до п'яти років-у розмірі середньомісячної заробітної плати;
- до десяти років-у розмірі двомісячної середньої заробітної плати;
- понад десять років-у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.

У разі розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, Угоди, колективного або трудового договору вихідна допомога виплачується у

розмірі, не меншому за тримісячний середній заробіток.

8.9. У разі направлення працівника на навчання для підвищення кваліфікації з відривом від роботи за ним зберігається місце роботи і середня заробітна плата.

У разі направлення працівника для підвищення кваліфікації без відриву від роботи в іншу місцевість йому відшкодовуються витрати за нормами, встановленими для службових відряджень.

8.10. Сприяти проведенню роботи щодо забезпечення житлом громадян, які працюють у харчовій та переробній промисловості.

8.11. Брати участь у підготовці дитячих таборів (центрів) до літнього оздоровчого сезону та сприяти забезпеченню ефективної роботи цих оздоровчих закладів.

8.12. Цією Угодою рекомендується передбачити в колективних договорах додаткові порівняно з чинним законодавством соціально-трудова пільги, гарантії і компенсації в межах коштів підприємства, що спрямовуються на ці цілі, зокрема:

- матеріальну допомогу у разі тимчасової втрати працездатності через нещасний випадок на виробництві потерпілому працівнику, крім допомоги по тимчасовій непрацездатності, у розмірі втраченого заробітку за період непрацездатності;
- одноразову допомогу сім'ям працівників, загиблих на виробництві, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;
- матеріальну допомогу працівникам на оздоровлення у разі надання чергової відпустки в розмірі встановленої місячної тарифної ставки (окладу);
- одноразову винагороду до особистих ювілейних дат працівників;
- щомісячну матеріальну допомогу жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною;
- одноразову допомогу особам, звільненим після строкової служби із Збройних Сил України, які повернулись працювати на підприємство;
- безвідсоткову позику на будівництво чи купівлю житла та інші соціально-побутові потреби працівникам;
- оплату повністю або частково навчання працівників або їх дітей в закладах професійно-технічної та вищої освіти;
- здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, дитячих оздоровчих закладах, на часткову компенсацію або допомогу в придбанні продуктів харчування;
- надання додаткових пільг з житлово-побутового обслуговування, виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів на індивідуальне будівництво житла та інше;
- повну або часткову оплату лікування працівників у стаціонарі, запровадження медичного страхування працівників та їх сімей;
- посилення соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку;
- часткову компенсацію витрат на утримання дітей працівників у дитячих дошкільних закладах, перебування в оздоровчих дитячих таборах (центрах), на придбання путівок у санаторії та бази відпочинку;

Роботодавці зобов'язуються:

8.13. Розробити і затвердити заходи, спрямовані на створення умов для ефективного функціонування об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що перебувають на балансі підприємств, та, виходячи з їх фінансового стану, сприяти розвитку соціальної інфраструктури адміністративних районів, в яких розташовані підприємства.

8.14. Сприяти в отриманні житла шляхом надання фінансової допомоги для оплати першого внеску, а також можливої виплати процентної ставки кредиту для працівників, які потребують вирішення житлових питань, виходячи із фінансових можливостей підприємства.

8.15. Забезпечувати рівні права і можливості чоловіків і жінок.

8.16. Не допускати дискримінації працівників за будь-якими ознаками (статі, віку, захворювання, національності, віросповідання, партійного членства).

Профспілка зобов'язується:

8.17. Надавати консультаційну та правову допомогу застрахованим особам у реалізації їх прав, визначених законодавством.

8.18. Проводити:

- огляди-конкурси на кращий культурно-освітній заклад підприємств та кращого працівника цього закладу;

- фестивалі художньої самодіяльності та народної творчості аматорських колективів закладів культури підприємств;

- спартакіади трудових колективів, змагання з окремих масових видів спорту тощо.

8.19. Проводити щорічно галузевий огляд роботи профспілкових комітетів і трудових колективів на кращу організацію оздоровлення і відпочинку дітей та підлітків.

Розділ IX СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

З метою подальшого розвитку та підвищення ефективності соціального діалогу, координації діяльності сторін, пов'язаної з колективно-договірним регулюванням соціально-економічних і трудових відносин, **Сторони домовилися:**

9.1. Здійснювати соціальний діалог у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань за круглим столом, громадських слухань з питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, проектів законодавчих і нормативних актів, що розробляються Мінагрополітики України та іншими центральними органами виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра аграрної політики та продовольства України.

9.2. Розробляти рекомендації з питань регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах галузей агропромислового виробництва.

Надавати організаційну та методичну допомогу учасникам соціального діалогу з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, укладення колективних договорів та забезпечення їх виконання.

9.3. Рішення, прийняті Сторонами за результатами проведення соціального діалогу, є обов'язковими для виконання.

9.4. Запрошувати соціальних партнерів для участі в роботі колегій і нарад Мінагрополітики України, президії, пленумів, з'їздів Профспілок, з'їздів (конференцій) Роботодавців з розгляду

соціально-економічних питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів.

Інформувати іншу Сторону про необхідність прийняття рішень з питань, що зачіпають соціально-економічні і трудові права та інтереси працівників і є предметом цієї Угоди, та здійснювати попередні узгодження рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій.

9.5. Вивчати, аналізувати та обговорювати на спільних засіданнях колегіальних органів, робочих груп, комісій проблеми регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, приймати спільні рішення та вживати заходів щодо їх реалізації.

9.6. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), у випадку їх виникнення прагнути врегулювати спори без зупинки виробництва шляхом переговорів і примирних процедур у порядку, визначеному законодавством.

9.7. Надавати допомогу сторонам колективних переговорів на локальному рівні щодо формування колективних договорів з урахуванням норм чинного законодавства, положень Генеральної та цієї Угоди.

9.8. Забезпечувати представництво відповідно до своїх повноважень та відстоювати інтереси підприємств і працівників галузей агропромислового виробництва у органах влади.

9.9. Мінагрополітики України, Міністерство аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурні підрозділи агропромислового розвитку обласних державних адміністрацій, Управління промисловості агропромислового розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації, Роботодавці та їх територіальні органи та відповідні органи Профспілки мають рівне право отримувати від Сторін соціального діалогу, які підписали цю Угоду, на безоплатній основі статистичну, аналітичну та іншу інформацію з питань, що є предметом цієї Угоди, зокрема з результатів виробничої діяльності і соціального розвитку галузей і підприємств, оплати праці, трудових ресурсів і зайнятості, охорони праці та інших.

Розділ X

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК

Сторони домовилися, що на підставі Закону України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності", інших нормативно-правових актів, Мінагрополітики України та Роботодавці:

10.1. Сприятимуть діяльності первинних профспілкових організацій і гарантуватимуть:

10.1.1. Брати участь у заходах Профспілки, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів, на їх запрошення.

10.1.2. За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки підприємств, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок первинних профспілкових організацій членські профспілкові внески працівників відповідно до укладених колективних договорів чи окремих угод в терміни, визначені цими договорами (угодами) та не мають права затримувати перерахування зазначених коштів.

10.1.3. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати на умовах, передбачених колективними договорами, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудових колективів, також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш ніж дві години на тиждень, та на час профспілкового навчання-додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів за рахунок Роботодавців.

10.1.4. За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкових організацій, що діють на підприємствах, зберігати соціальні гарантії, пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. На підприємствах за рахунок власних коштів цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено укладеними колективними договорами.

10.1.5. Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, надавати після закінчення терміну їх повноважень (не пізніше, ніж через місяць), попередню роботу (посаду) або за згодою працівника іншу рівноцінну роботу (посаду).

10.1.6. Не допускати звільнення з ініціативи Роботодавця, притягнення до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів без попередньої згоди відповідного виборного профспілкового органу згідно з чинним законодавством.

10.1.7. Не допускати звільнення з ініціативи Роботодавця працівників, членів виборних профспілкових органів протягом року після закінчення терміну їх виборних повноважень, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

10.1.8. Надання для роботи виборних профспілкових органів та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною у порядку, передбаченому колективними договорами.

Надання членам виборних органів Профспілок, а також повноважним представникам цих органів можливість:

- безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, де працюють члени Профспілок;

- отримувати відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов та оплати праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

- безпосередньо звертатися з питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів, усно або письмово до Роботодавців, посадових осіб підприємств;

- перевіряти роботу об'єктів соціальної сфери, що належать підприємствам;

- розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємств у доступних для працівників місцях;

- перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів.

10.1.9. Відшкодовування заподіяної шкоди в разі нещасного випадку працівникам виборних профспілкових органів, обраних до їх складу, під час виконання ними посадових обов'язків в інтересах трудових колективів Підприємств у порядку, визначеному діючим законодавством, цією Угодою та колективними договорами.

10.1.10. Відраховування коштів профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, визначених у колективному договорі, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці, згідно із законодавством.

10.2. Забезпечать дотримання прав Профспілки, норм Конвенції N 87 МОП "Про свободу асоціації та захист прав на організацію" та законодавства України, не втручатимуться в її статутну діяльність.

10.3. Утримуватимуться від дій, які ускладнювали б здійснення Профспілкою своїх функцій і повноважень, перешкоджали б виконанню статутних вимог.

10.4. Сприятимуть створенню первинних профспілкових організацій на підприємствах харчової та переробної промисловості незалежно від форм власності, а у разі виникнення конфліктних ситуацій з цього приводу, надаватимуть допомогу трудовим колективам у виборюванні своїх прав з дотриманням чинного законодавства.

10.5. Обов'язково розглядатимуть пропозиції та подання профспілкових органів з питань соціально-економічних і трудових прав та інтересів найманих працівників за участю представників Профспілки, надання аргументованих відповідей.

10.6. Забезпечать оперативний розгляд звернень органів або представників Профспілки щодо порушення прав Профспілки, перешкоджання її діяльності та притягнення винних осіб до відповідальності згідно із законодавством.

10.7. Надаватимуть на вимогу Профспілки інформацію щодо відомостей про юридичну особу, ідентичну інформації, яку юридична особа щороку подає державному реєстратору.

Розділ XI

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

Сторони домовилися:

11.1. Здійснювати контроль за виконанням Угоди.

11.2. Сприяти приведенню норм та положень колективних договорів у відповідність з цією Угодою.

11.3. У двомісячний термін після підписання Угоди затвердити заходи щодо забезпечення її реалізації.

11.4. Стан виконання Угоди розглядати щороку на спільному засіданні колегіальних органів Сторін.

Сторона, яка не забезпечила виконання норм і положень Угоди, в місячний термін вживає заходів щодо їх виконання.

11.5. Вирішувати спірні питання та проблеми, що виникають під час виконання цієї Угоди, шляхом проведення консультацій і переговорів.

11.6. Здійснювати обмін інформацією з питань, які є предметом Угоди.

11.7. Розмістити Угоду на офіційних веб-сайтах Сторін.

11.8. Міністерство аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурні підрозділи агропромислового розвитку обласних державних адміністрацій, Управління промисловості агропромислового розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації, Роботодавці та їх територіальні органи спільно з відповідними виборними органами Профспілки двічі на рік надають інформацію Сторонам, що уклали цю Угоду, про забезпечення її виконання на підприємствах, в установах, організаціях.

11.9. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

11.10. Угода підписана у трьох примірниках, які зберігаються у кожній зі Сторін Угоди і мають однакову юридичну силу.

Галузеву угоду підписали:

від

від

від

Міністерства аграрної
політики та продовольства
України

Всеукраїнського
об'єднання організацій
роботодавців "Федерація
роботодавців
агропромислового
комплексу та
продовольства України"

Профспілки працівників
агропромислового
комплексу України

Міністр

Президент

Голова

М. Присяжнюк

С. Тригубенко

І. Сопелкін

20 грудня 2013 року

Додаток 1

до Галузевої угоди на 2014 - 2016 роки

Мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок окремих робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника I розряду та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень

I. Види робіт, виробництв, діяльності в харчовій і переробній промисловості

Види робіт, виробництв, діяльності	Коефіцієнти
1	2
Кондитерська, олійно-жирова, парфюмерно-косметична, спиртова, лікєро-горілчана, виноробна, пивоварна, безалкогольна, дріжджова, крохмалепатокова, плодоовочева, соляна (крім видобутку солі), чайна, харчо-концентратна, м'ясна (крім первинної переробки і виробництва технічних напівфабрикатів), молочна, виробництво масла і сиру, районні (міські) харчокомбінати, підприємства з обробки насіння цукрових буряків, інші харчосмакові виробництва	1,0
Цукрова (включаючи приймальні пункти буряка, що входять до складу заводів), тютюнова клеєжелатинова промисловість, первинна переробка тварин і виробництво технічних напівфабрикатів, виробництво білкової оболонки	1,06

Хлібопекарська	1,06
Мікробіологічна промисловість	1,06
Машинобудування	1,06
Робітники на ремонтних роботах в спеціалізованих цехах і майстернях; на ремонті водопровідних і каналізаційних систем, компресорних установок, на ремонтно-будівельних роботах, трактористи на транспортних роботах	1,06
Робітники на ремонті устаткування очисних споруд і паросилового господарства	1,04
Робітники у виробничих цехах і підрозділах, безпосередньо зайняті ремонтом і налагоджуванням технологічного електротехнічного обладнання, електронно-обчислювальної техніки, контрольно-вимірювальних приладів і автоматики, на верстатних роботах	1,15
Робітники у виробничих цехах і підрозділах, зайняті на ремонті особливо складного обладнання, контрольно-вимірювальних приладів і автоматики	1,19
Експлуатаційні роботи, ремонт, налагодження і обслуговування рухомого складу, шляхів, штучних споруд та інших технічних засобів залізничного транспорту:	
- в залізничних цехах інших підприємств і організацій	1,04
- на роботах по поточному ремонту широких колій, по ремонту і наладці технологічного обладнання і засобів залізничного транспорту	1,15
Механізатори, які зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах	1,06
Будівельні, будівельно-монтажні роботи	1,25
Ремонтно-будівельні роботи	1,06
Робітники сільськогосподарських підприємств:	
тракторист-машиніст	
I група	1,13
II група	1,26

III група	1,39
та на роботах в тваринництві і на ручних роботах	1,0
Торгівля і громадське харчування	
Продавці, кухарі і ін.	1,0

Мінімальні коефіцієнти міжрозрядних співвідношень для встановлення тарифних ставок робітникам

	Розряди					
	I	II	III	IV	V	VI
Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80

Примітка:

1. Розрахункова норма тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні щорічно визначається Міністерством соціальної політики України (на 2014 рік становить 2002 години).

2. Групи з оплати праці трактористів-машиністів встановлюються в залежності від регіону:

I група - сільгосппідприємства Автономної Республіки Крим (крім гірських і передгірних), Запорізької, Дніпропетровської, Миколаївської, Одеської і Херсонської областей;

II група - сільгосппідприємства Вінницької, Луганської, Донецької, Кіровоградської, Полтавської, Тернопільської, Харківської, Черкаської, Чернівецької (крім гірських і передгірних), лісостепові підприємства Житомирської, Київської, Львівської, Сумської, Хмельницької та Чернігівської областей;

III група - сільгосппідприємства Волинської, Закарпатської, Івано-Франківської, Рівненської областей, гірські і передгірні підприємства Автономної Республіки Крим, Львівської, Чернівецької областей та поліські підприємства Житомирської, Київської, Львівської, Сумської, Хмельницької і Чернігівської областей.

Додаток 2
до Галузевої угоди на 2014 - 2016 роки

Мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок і місячних окладів робітників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника I розряду

І. Робітники загальних (наскрізних) професій

Назва професії	Коефіцієнти
1	2
Машиніст із прання та ремонту спецодягу, робітник виробничих лазень, водій електро- та автовізка, водій самохідних механізмів, дезінфектор, комірник, приймальник сільськогосподарських продуктів та сировини, наглядач гідротехнічних споруд (старший), черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, роздавальник нафтопродуктів	1,23
Вагар, возій, каштелян, контролер водопровідного господарства, конюх, наглядач гідротехнічних споруд, оглядач гідротехнічних об'єктів, підсобний (транспортний) робітник, двірник, садівник, світлокопіювальник, склографіст (ротаторник), склопротиральник, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник територій, пломбувальник вагонів та контейнерів, натирач підлоги	1,11
Оператор електронно-обчислювальних машин	1,59
Оператор електронно-обчислювальних машин (старший)	1,72
Оператор апаратів мікрофільмування та копіювання, комірник на складах кислот і хімікатів, водій транспортно-прибиральної машини, комірник (старший), оператор автоматичного газового захисту	1,41
Робітник з благоустрою (на роботах по видаленню нечистот вручну)	1,61
Гардеробник, кубівник, кур'єр, коняр, сатураторник, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож, опалювач, маркувальник	0,91
Ліфтер	1,00
<u>Робітники, зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах</u>	
При навантаженні (розвантаженні) вугілля, вугільного брикету, креозоту, азбесту, негашеного вапна, мінеральної вати, цементу; при навантаженні (розвантаженні) в судна шкідливих для здоров'я вантажів, що змерзлися, вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг	2,06
При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг, при навантаженні (розвантаженні) в судна інших вантажів	1,87

При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньо складській переробці вантажів	1,66
Робітники комплексних бригад, що виконують вантажно-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і суміщають професії вантажника і механізатора	
При навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і шлаку, при навантаженні (розвантаженні) руди, пека, інших шкідливих для здоров'я вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг	2,32
При навантаженні (розвантаженні) інших вантажів	2,06
<u>Залізничний транспорт</u>	
Машиністи електровозів (тепловозів) на маневрових ділянках	2,05
Помічники машиністів електровозів (тепловозів) на маневрових ділянках	1,56
<u>Воєнізована та пожежна охорона</u>	
Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, провідник службових собак, пожежний, стрілець	1,37
<u>Пожежно-сторожова охорона</u>	
Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, провідник службових собак, пожежний, сторож	1,25
<u>Житлово-комунальне господарство</u>	
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків:	
- при виконанні від 2 до 5 видів робіт по різних професіях	1,35
- при виконанні 6 і більше робіт по різних професіях	1,96

Примітка:

Прибиральникам службових приміщень, які використовують дезінфікуючі засоби, а також при прибиранні громадських туалетів, місячні оклади підвищуються на 10 відсотків.

II. Водії автотранспортних засобів

I. Вантажні автомобілі

Коефіцієнти

Вантажопідйомність автомобілів (в тоннах)	<u>I група:</u> бортові автомобілі та автомобілі- фургони загального призначення	<u>II група:</u> спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, автокрани, автонавантажувачі та інші, тягачі з причепами	<u>III група:</u> автомобілі по перевезенню цементу, отрутохімікатів, безводного аміаку, аміачної води
	Коефіцієнти	Коефіцієнти	Коефіцієнти
до 1,5	1,34	1,38	1,45
від 1,5 до 3	1,38	1,45	1,53
від 3 до 5	1,45	1,53	1,60
від 5 до 7	1,53	1,60	1,68
від 7 до 10	1,60	1,68	1,81
від 10 до 20	1,68	1,81	2,00
від 20 до 40	1,81	2,00	2,21
від 40 до 60	2,00	2,21	

II. Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Коефіцієнти
Особливо малий і малий	до 1,8	1,34
Середній	від 1,8 до 3,5	1,38
Великий	від 3,5	1,45

III. Автобуси та автомототранспортні засоби

Клас автобуса	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Коефіцієнти
Особливо малий	до 5	1,40
Малий	від 5 до 6,5 від 6,5 до 7,5	1,47 1,64
Середній	від 7,5 до 9,5	1,81
Великий	від 9,5 до 11 від 11 до 15 від 12 до 15 вище 15	2,00 2,11 2,21 2,32
Водії мототранспортних засобів		1,18
Кондуктори автобусів		1,12

Додаток 3
до Галузевої угоди на 2014 - 2016 роки

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів технічних службовців до посадового окладу техника всіх спеціальностей (без категорії)

Назва професії	Коефіцієнти
1	2
Старші: касир, інкасатор; стенографіст I категорії, оператор комп'ютерного набору I категорії, реєстратор, контролер-касир, касир торговельного залу (торгівля)	1,20
Касир, інкасатор, стенографіст II категорії, оператор комп'ютерного набору II категорії, друкарка I категорії	1,10
Друкарка II категорії, секретар-стенографіст, таксувальник, старший табельник	1,00
Секретар-друкарка, секретар керівника, агент з постачання, рахівник, діловод, архіваріус, калькулятор, нарядник, обліковець, табельник, приймальник сільськогосподарських продуктів та сировини	0,90

Оператор електрозв'язку	1,13
Оператор копіювальних та розмножувальних машин:	
при одержанні копій на папері	1,06
при виготовленні друкарських форм з текстових і штрихових оригіналів	1,34
при виготовленні друкарських форм з текстових і напівтонові та растрові зображення	1,46

Додаток 4
до Галузевої угоди на 2014 - 2016 роки

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств харчової і переробної промисловості до посадового окладу техніків всіх спеціальностей (без категорії)

Назва професії	Коефіцієнти
1	2
Заступник керівника, технічний керівник, головний бухгалтер	2,7
Головні: технолог, економіст, агроном, лікар ветеринарної медицини, зоотехнік	2,5
Головні: енергетик, конструктор, метролог, механік	2,2
Завідувачі відділів: технічного, виробничого, планово-економічного, організації праці і заробітної плати, фінансового, контрольно-ревізійного, радник	2,0
Менеджери за напрямками діяльності виробництва, завідувач виробничої лабораторії	2,0
Завідувачі відділів (менеджери) матеріально-технічного постачання, збуту, обліку й ін., помічник керівника	1,9
Начальник відділу кадрів	1,8

Начальник штабу цивільної оборони	1,6
Провідні: інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, начальник цеху	1,9
Завідувачі інших відділів, дитячих садків і медичних амбулаторій	1,6
Інженери та інші професіонали:	
I категорії	1,7
II категорії	1,6
Інженери і професіонали всіх спеціальностей (в т. ч. медичні і педагогічні)	1,4
Референт	1,4
Старший диспетчер	1,5
Диспетчер	1,3
Техніки та фахівці всіх спеціальностей:	
I категорії	1,2
II категорії	1,1
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії) (в т. ч. медичні і педагогічні)	1,0
Начальник зміни, старший майстер ділянки, механізованого зерносховища при підприємстві, сушильно-очисної вежі (3 група)	1,8
Майстер ділянки, змінні питлівник і круп'яр, начальник: заготівельного пункту, насіннеочисної ділянки, підзвітного хлібоприймального пункту (бази), майстер вантажно-розвантажувальних робіт на підприємстві (3 група)	1,6
Експедитор транспортний	1,0
Начальник охорони пожежної, сторожової, завідувач бюро перепусток, начальник варті воєнізованої охорони	1,4
Завідувачі:	

Канцелярії, центрального складу	1,3
Завідувачі машинописного бюро, старший інспектор, начальник варти окремого пожежного поста	1,2
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро; інспектор	1,1
Завідувач камери схову, кресляр	0,90

Примітка:

Розміри посадових окладів працівників з охорони праці визначаються в колективних договорах підприємств з дотриманням встановлених у цьому додатку мінімальних гарантованих розмірів посадових окладів тих категорій керівників, професіоналів і фахівців, до яких вони належать за посадами (заступник керівника підприємства, начальник відділу, провідний фахівець, фахівець), та коефіцієнтів міжпосадових співвідношень.

Посадовий оклад техніків всіх спеціальностей встановлюється у розмірі не нижчому за тарифну ставку робітника третього розряду основного виробництва в розрахунку за місяць.

Додаток 5
до Галузевої угоди на 2014 - 2016 роки

Мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок робітників та посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців соледобувної галузі

I. Мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок робітників соледобувної галузі

Види робіт, виробництв, діяльності	Коефіцієнти
1	2
Соледобувна	
- на підземних роботах на діючих та на підприємствах, які будуються	1,84
- на роботах на поверхні діючих шахт, видобуток солі в озерах та басейнах	1,26

Мінімальні коефіцієнти міжрозрядних співвідношень для встановлення тарифних ставок робітникам соледобувної галузі

	Розряди
--	---------

	I	II	III	IV	V	VI
Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80

II. Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців соледобувної галузі

Назва професії	Коефіцієнти
1	2
Управління об'єднання (комбінату), підприємства з підземним видобутком	
Директор технічний	3,64
Директори за напрямками діяльності, головний бухгалтер	3,48
Заступники керівника	3,00
Головні: механік, енергетик	2,45
Головні: геолог, маркшейдер, гірник, метролог	2,18
Начальники відділів: виробничого, технічного, капітального будівництва, організації праці та заробітної плати	2,18
Начальники відділів: кадрів, проектно-конструкторського, планово-економічного, фінансового, матеріально-технічного постачання, юридичного, економічної безпеки, охорони праці, автоматизованої системи управління виробництвом, підготовки кадрів, державних закупівель, електрозв'язку	2,00
Начальники відділів: збуту, маркетингу	1,82
Менеджери за напрямками діяльності, директори: спорткомплексу, позаміського закладу оздоровлення та відпочинку	1,77
Завідувач лабораторії якості	2,00
Завідувачі: господарства, архіву, канцелярії, центрального складу	1,22
Старший диспетчер	1,82

Диспетчер	1,51
Завідувач торговельного центру	1,82
Начальник штабу цивільної оборони	1,60
Шахти і рудники з підземним видобутком	
Директор	3,00
Головний інженер	2,82
Головні: механік, енергетик	2,36
Маркшейдер, геолог рудника, дільниці	1,75
Диспетчер гірничий	1,46
Начальник дільниці підземних робіт	2,45
Механік, енергетик дільниці підземних робіт	1,91
Майстер гірничий дільниці підземних робіт	2,09
Майстер гірничий з вентилявання	1,91
Завідувач складу вибухових матеріалів	1,64
Начальники дільниці технологічного комплексу поверхні шахт та рудників	1,91
Механік, енергетик технологічного комплексу поверхні шахт та рудників	1,73
Майстер технологічного комплексу поверхні шахт та рудників	1,55
Механік з підймальних установок	1,82
Начальники допоміжних цехів	1,84
Завідувач господарства, складу	1,1
Ремонтно-будівельне управління	

Начальник, головний інженер	2,36
Головні: механік, енергетик	1,82
Начальник виробничого відділу	1,82
Начальник дільниць ремонтного, будівельного цеху	1,91
Майстер, механік, енергетик дільниці	1,55
Завідувач господарства, складу	1,1
Професіонали, фахівці та службовці	
Провідні: інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, викладачі при підготовці і перепідготовці кадрів на виробництві	1,76
Інженери та інші професіонали: (у т. ч. медичні)	
I категорії	1,64
II категорії	1,46
Без категорії	1,27
Інженери - конструктори:	
I категорії	1,73
II категорії	1,58
III категорії	1,43
Без категорії	1,27
Техніки та фахівці всіх спеціальностей:	
I категорії	1,18
II категорії	1,09
Без категорії	1,00
Оператор комп'ютерного набору	1,05

Примітка:

* посадовий оклад техніка всіх спеціальностей встановлено з коефіцієнтом 1,1 до мінімального гарантованого його розміру для підприємств харчової і переробної промисловості

Додаток 6
до Галузевої угоди на 2014 - 2016 роки

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців госпрозрахункових науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектно-вишукувальних та інших наукових організацій до посадового окладу техніка всіх спеціальностей (без категорії)

Назва професії	Коефіцієнти
1	2
Керівник (начальник, завідувач)	згідно з контрактом
Заступник керівника (начальника, завідувача) з наукової роботи, головний інженер, головний бухгалтер	2,90
Завідувачі (начальники) відділів: науково-дослідного, конструкторського, технологічного, проектного, винахідницького, виробничого та інших основних відділів, учений секретар науково-дослідного інституту, головні інженери проекту	2,36
Завідувачі (начальники) відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно-ліцензійної, винахідницької та раціоналізаторської роботи, впровадження науково-технічних розробок, економічно-виробничим відділом стандартизації, науково-технічної інформації	2,36
Головні: архітектор, механік, економіст та інші головні фахівці в основних відділах (лабораторіях)	2,27
Завідувач (начальник) планово-виробничого відділу при відсутності самостійних планово-економічного та виробничо-диспетчерського відділів	2,09
Завідувачі (начальники) секторів (бюро, груп, лабораторій), що входять до складу науково-дослідного, конструкторського, технологічного, виробничого та інших основних відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно-ліцензійної,	2,00

винахідницької роботи, впровадження науково-технічних розробок, науково-технічної інформації, завідувачі (начальники) відділів: планово-економічного, кошторисно-договірного, організації праці та заробітної плати	
Завідувачі відділів: капітального будівництва (технічного переозброєння), охорони праці, матеріально-технічного постачання, технічної документації (оформлення та випуску проектів)	1,82
Завідувачі (начальники) секторів (груп), які входять до складу планово-виробничого відділу, відділів: стандартизації, науково-технічної інформації, кадрів, начальник проектного кабінету	1,73
Завідувачі (начальники) відділів: юридичного, соціального розвитку, першого відділу, технічного архіву; начальник штабу цивільної оборони	1,36
Завідувач (начальник) господарського відділу	1,27
Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, програміст; провідні: архітектор, математик	1,82
Інженери: конструктор, технолог, програміст; математик	
I категорії	1,64
II категорії	1,45
III категорії	1,36
Інженер-проектувальник, архітектор	
I категорії	1,64
II категорії	1,45
Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор та інші фахівці; консультант з раціоналізації виробництва	1,64
Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, перекладач, юрисконсульт та інші професіонали:	
I категорії	1,50
II категорії	1,36

Інженери всіх спеціальностей, архітектор, математик, економіст, бухгалтер та інші професіонали; старший лаборант, який має вищу освіту	1,27
Техніки та фахівці всіх спеціальностей:	
I категорії	1,18
II категорії	1,09
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії), лаборант, коректор	1,00
Завідувачі: канцелярії, центрального складу	1,30
Завідувачі машинописного бюро, старший інспектор, начальник варти окремого пожежного поста	1,20
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро; інспектор	1,10
Завідувач камери схову	0,90

Примітка:

Розміри посадових окладів працівників з охорони праці визначаються в колективних договорах підприємств з дотриманням встановлених у цьому додатку мінімальних гарантованих розмірів посадових окладів тих категорій керівників, професіоналів і фахівців, до яких вони належать за посадами (заступник керівника підприємства, начальник відділу, провідний фахівець, фахівець), та коефіцієнтів міжпосадових співвідношень.

Додаток 7
до Галузевої угоди на 2014 - 2016 роки

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

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
Доплати:	
За почесні звання України	"Народний" - 40 відсотків посадового окладу

	"Заслужений" - 20 відсотків посадового окладу
За науковий ступень	Доктора наук - 25 відсотків посадового окладу Кандидата наук - 15 відсотків посадового окладу
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись при нормативній чисельності працівників з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
З виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За роботу у важких і шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу в важких і шкідливих умовах праці - 4; 8 та 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці - 16; 20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
За роботу в недільні, що є робочими днями за графіком, дні, на підприємствах, що працюють у режимі безперервного виробництва	50 відсотків тарифної ставки (окладу)
За інтенсивність праці робітників	12 відсотків тарифної ставки (окладу)
За роботу в нічний час	<u>в цукровій промисловості:</u> для робітників молодшого обслуговуючого персоналу і інженерно-технічних працівників цукрових заводів (комбінатів) і цукрорафінадних підприємств: основні цехи, дільниці і бурякопункти в період переробки цукрових буряків (цукросирцю) - 75 відсотків; в міжсезонний період - 50 відсотків; допоміжним робітникам - 50 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час; <u>в соляній промисловості:</u> для робітників, зайнятих на фасовці і затарюванні солі і в обслуговуючих їх виробництвах, а також для

службовців і фахівців на вказаних роботах і виробництвах в розмірі 40 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час.

В аналогічних розмірах вводиться доплата для інженерно-технічних робітників і службовців на вказаних роботах і в виробництвах;

в хлібопекарській промисловості:

для робітників, службовців і фахівців, зайнятих на виробництві хліба і хлібобулочних виробів - 75 відсотків, макаронних виробів - 50 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час;

макаронних виробів - 50 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час;

на виробництві дріжджів:

для робітників підприємств дріжджової промисловості, які працюють по трьохзмінному графіку або по графіку безперервного виробництва, в розмірі 75 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час;

в усіх інших галузях:

40 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час

За роботу у вечірній час з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)

20 відсотків годинної ставки (окладу) за кожну годину роботи в вечірню зміну

На період освоєння нових норм трудових витрат

Підвищення відрядних розцінок - 20 відсотків, підвищення тарифних ставок - 10 відсотків

За керівництво бригадою

З чисельністю робітників до 10 осіб - 15 відсотків тарифної ставки;

з чисельністю робітників понад 10 осіб - 25 відсотків тарифної ставки;

з чисельністю робітників понад 25 осіб - 40 відсотків тарифної ставки

За час пересування в шахтах від стволу до місця роботи і назад

Для робітників соледобувної промисловості, постійно зайнятих на підземних роботах, за нормативний час їх пересування в шахтах із розрахунку до 100 відсотків тарифної ставки (окладу)

Надбавки:

За відзнаку "Знак Пошани" Міністерства аграрної політики та продовольства України	15 відсотків тарифної ставки (окладу)
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок: для робітників 3 розряду - 12 відсотків; для робітників 4 розряду - 16 відсотків; для робітників 5 розряду - 20 відсотків; для робітників 6 і більш високих розрядів - 24 відсотки.
За високі досягнення в праці	До 50 відсотків посадового окладу
За складність, напруженість у роботі	До 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на строк її виконання	До 50 відсотків посадового окладу
За класність водіям вантажних і легкових автомобілів, автобусів	I класу - 25 відсотків; II класу - 10 відсотків установленої тарифної ставки (окладу) за відпрацьований водієм час
За класність трактористам- машиністам	I класу - 20 відсотків; II класу - 10 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований на механізованих роботах трактористом-машиністом час
За ненормований робочий день водіям легкових автомобілів	25 відсотків тарифної ставки

Додаток 8
до Галузевої угоди на 2014 - 2016 роки

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

**посад (професій) працівників з ненормованим робочим днем на підприємствах та
організаціях харчової і переробної промисловості**

1. Керівники, головні бухгалтери підприємств, установ і організацій та їх заступники.
2. Головні: інженери, економісти, технологи, механіки, енергетики, теплотехніки, метрологи, конструктори, зварники, винороби, шампаністи, пивовари, тютюнники, тютюнові майстри,

конячні майстри, парфумери, маркшейдери, редактори, художники, агрономи, зоотехніки, лікарі ветеринарні і інші головні спеціалісти і їх заступники.

3. Начальники, майстри, завідувачі та інші керівники структурних підрозділів, організацій, установ, цехів, відділів, служб, дільниць, змін, виробництв, станцій, бюро, кабінетів, лабораторій, автоколон (депо), автогаражів, загонів та команд воєнізованої охорони і їх заступники.

4. Провідні інженери: механіки, енергетики, електромеханіки, метрологи, маркшейдери, електроніки, програмісти, конструктори, технологи та інші.

5. Провідні спеціалісти: економісти, нормувальники, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, агрономи, зоотехніки, ветлікарі, бактеріологи, мікробіологи, токсикологи, мікологи, юрисконсультанти, диспетчери, геологи, інспектори відділу кадрів, методисти, математики та інші.

6. Інженери всіх категорій (без категорій) та спеціальностей: механіки, енергетики, електромеханіки, метрологи, електроніки, програмісти, конструктори, маркшейдери, технологи та інші.

7. Спеціалісти: економісти, нормувальники, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, агрономи, зоотехніки, ветлікарі, бактеріологи, мікробіологи, токсикологи, юрисконсультанти, диспетчери, геологи, інспектори відділу кадрів, методисти, соціологи, психологи, художники та інші.

8. Техніки всіх категорій та спеціальностей, ветфельдшери.

9. Завідувачі та їх заступники: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро, архіву, кабінетів, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, бюро перепусток, магазинів, гуртожитків, їдалень, камери схову, пунктів (заготовчих приймальних), дитячих садків (ясел, ясел-садків), бібліотек, гаражів.

10. Товарознавці, касири, інкасатори, стенографістки, експедитори, друкарки, секретарі-стенографістки, диспетчери з відпуску готової продукції, таксувальники, секретарі навчальних частин, секретарі-друкарки, агенти з постачання, рахівники, вагарі, креслярі, архіваріуси, калькулятори, нарядники, обліковці, діловоди, табельники, копіювальники, коменданти будинків, програмісти, методисти виробничого навчання, агенти, комірники, паспортисти, оператори ЕОМ, прийомоздавальники вантажу та багажу, редактори газет, начальники спорткомплексів.

11. Працівники сільського господарства, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості.

12. Водії легкових автомобілів, службових автобусів.
