

Г А Л У З Е В А У Г О Д А

**між Міністерством аграрної політики та продовольства України і
Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу
України на 2023 – 2025 роки**

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі – Угода) укладена відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» між Міністерством аграрної політики та продовольства України (далі – Мінагрополітики), з однієї сторони та Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України (далі – Профспілка), з другої сторони, які надалі іменуються «Сторони».

1.2 Угоду укладено на 2023-2025 роки.

1.3. Угода набирає чинності з дня підписання і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

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

1.5. Сторони керуються принципами рівноправності, взаємної поваги та недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за будь-якими ознаками та дотримуються визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності та 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, створення привабливого інвестиційного клімату в аграрному секторі та захисту інвестицій, соціального розвитку сільських територій, а також завершення земельної реформи, 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 аграрного сектору економіки.

1.6. Положення і норми Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду та може бути поширена на роботодавців відповідно до Порядку поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, окремих її положень, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2022 року № 1022. Ця Угода є основою для розроблення та укладання колективних договорів Підприємств.

1.7. Зміни та доповнення до Угоди можуть вноситися тільки за взаємною згодою Сторін. Після проведення переговорів та досягнення домовленостей зміни до Угоди підписуються Сторонами не пізніше як через 5 днів після завершення переговорів.

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

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

1.8. 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.

1.9. Угода не обмежує прав Підприємств установлювати у колективних договорах відповідно до повноважень сторін вищі та додаткові, порівняно із передбаченими законодавством, Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 – 2021 роки (далі – Генеральна угода) і цією Угодою, гарантії, соціально-трудова пільги та інші норми.

1.10. У період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» норми законодавства про працю застосовуються із урахуванням особливостей встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

1.11. Сторони у триденний строк з дня підписання Угоди, змін та доповнень до неї, подають їх на повідомну реєстрацію до Мінекономіки. Після реєстрації протягом 7 днів надсилають копії Угоди або зміни і доповнення до неї:

Мінагрополітики – структурним підрозділам обласних державних адміністрацій з питань агропромислового розвитку та роботодавцям;

Профспілка – відповідним виборним органам організацій Профспілки.

1.12. Жодна зі 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, ЗБЕРЕЖЕННЯ І СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ, ЗАПОБІГАННЯ БАНКРУТСТВУ ПІДПРИЄМСТВ

У сфері виробничих відносин

Сторони домовилися забезпечувати:

2.1. Підвищення платоспроможного споживчого попиту на продукцію підприємств сільськогосподарського напрямку шляхом:

2.1.1. Створення умов для залучення довгострокових фінансових ресурсів для розвитку аграрного сектору.

2.1.2. Розширення заходів державної підтримки суб'єктів господарювання агропромислового комплексу, в тому числі спрямованих на часткову компенсацію вартості сільськогосподарської техніки вітчизняного виробництва та процентних ставок за кредитами, залученими для придбання товарів, робіт, послуг.

2.1.3. Поступової з урахуванням позицій сторін соціального діалогу гармонізації законодавства із законодавством Європейського Союзу, зокрема у сферах сільського господарства та з питань продовольчої безпеки держави, охорони прав на сорти рослин, тваринництва, рослинництва, розвитку сільських територій, садівництва, виноградарства, виноробства, хмелярства, харчової та переробної промисловості, технічної політики у сфері агропромислового комплексу та машинобудування для агропромислового комплексу, сільського розвитку, розвитку фермерства, сільськогосподарської кооперації, сільськогосподарської дорадчої діяльності, моніторингу та родючості ґрунтів на землях сільськогосподарського призначення, насінництва та розсадництва, рибного господарства та рибної промисловості, охорони, використання та відтворення водних біоресурсів, регулювання рибальства, меліорації земель та експлуатації державних водогосподарських об'єктів комплексного призначення тощо.

2.1.4. Створення умов розвитку виробництва на території України продукції з високою доданою вартістю.

2.1.5. Надання консультаційної та інформаційної підтримки щодо виконання вимог Закону України «Про державну підтримку сільського господарства України».

2.2. Розвиток виробничої сфери

2.2.1. Спільно ініціювати та забезпечити впровадження механізмів державної підтримки залучення інвестицій шляхом розширення можливостей доступу суб'єктів господарювання до фінансово-кредитних ресурсів та об'єктів інфраструктури.

2.2.2. Запроваджувати заходи щодо підтримки суб'єктів господарювання за рахунок державних чи місцевих ресурсів з урахуванням Закону України «Про державну підтримку сільського господарства України».

Мінагрополітики зобов'язується:

2.3. Сприяти доступу вітчизняних сільгоспвиробників до іноземних ринків, у тому числі публічних закупівель.

2.4. Сприяти захисту економічних інтересів вітчизняних експортерів на зовнішньому ринку.

2.5. Вживати заходи щодо забезпечення сталого розвитку агропромислового виробництва, сприяти реалізації єдиної державної

економічної, тарифної, інвестиційної, науково-технічної, кадрової та соціальної політики, розвитку малого та середнього підприємництва на сільських територіях з метою підвищення конкурентоспроможності Підприємств в аграрному секторі.

2.6. Під час погодження фінансових планів державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики, 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.

2.7. Сприяти стабілізації та розвитку галузевої науково-дослідної мережі, взаємодії наукових установ та навчальних закладів аграрного спрямування для потреб агропромислового виробництва.

2.8. Залучати представників Профспілки до:

- розробки та опрацювання законопроектів та інших нормативно-правових актів з питань соціальних, економічних, трудових відносин, а також соціального захисту у сфері аграрної політики;
- складу робочих груп, що створюються Мінагрополітики для вирішення невідкладних питань у сфері державної аграрної політики.

Мінагрополітики зобов'язує роботодавців:

2.9. Застосовувати на Підприємствах, що належать до сфери управління Мінагрополітики регулювання виробничо-трудова та соціально-економічних питань шляхом укладання колективних договорів згідно з законодавством України.

2.10. Залучати представників Профспілки у порядку, визначеному законодавством, колективними договорами і установчими документами 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 установчих документів Підприємств (крім новостворених суб'єктів господарювання) у частині повноважень Профспілки представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав;
- розроблення правил внутрішнього трудового розпорядку та з питань соціального розвитку та інше;
- підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку 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.

Профспілка зобов'язується:

2.12. Сприяти в реалізації виробничих і фінансових планів, заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи підприємств, стабілізації і розвитку виробництва, укріплення трудової дисципліни працівників.

2.13. Проводити аналіз соціально-економічної діяльності Підприємств при розгляді стану виконання цієї Угоди та колективних договорів.

2.14. Проводити роботу, спрямовану на формування свідомості працівників щодо дбайливого використання виробничих ресурсів і матеріальних цінностей Підприємства.

2.15. Проводити роз'яснювальну роботу в колективах щодо діяльності соціальних партнерів, спрямовану на удосконалення виробництва, економічного та соціального стану Підприємств і агропромислового комплексу, та збалансування інтересів роботодавців і працівників.

У сфері збереження і створення робочих місць

Сторони домовилися:

2.16. Забезпечувати реалізацію державної політики з метою створення умов для запобігання масовій трудовій міграції працівників із сільської місцевості за кордон, у тому числі за рахунок сприяння створенню в агропромисловому секторі конкурентоспроможних робочих місць.

2.17. Співпрацювати з органами державної служби зайнятості з метою:

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

2.18. Запровадити довгострокове прогнозування потреби у робочій силі у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізах відповідно до Концепції розвитку сільських територій, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2015 року № 995 та формувати державне замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці в аграрному секторі.

2.19. Сприяти у реалізації заходів, спрямованих на:

- забезпечення легалізації трудових відносин в аграрному виробництві з метою скорочення в галузі кількості неформально зайнятого населення;
- розширення сфери застосування праці у сільській місцевості, у тому числі за рахунок розвитку суб'єктів малого та середнього підприємництва, з них сімейних фермерських господарств, зеленого туризму, кластерних промислів, економічного стимулювання Роботодавців, що створюють робочі місця у сільській місцевості;
- підвищення престижності робітничих професій та гідної праці на селі;
- детінізацію зайнятості та доходів населення в агропромисловому комплексі;
- забезпечення реалізації прав і задоволення потреб осіб з інвалідністю нарівні з іншими громадянами, поліпшення умов їх життєдіяльності згідно з Конвенцією про права осіб з інвалідністю, вчиненої 13 грудня 2006 року в м. Нью-Йорку.

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

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

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

2.23. Вжити заходів щодо впровадження в навчальному процесі державних навчальних закладів, що знаходяться у сфері управління Мінагрополітики, підготовки спеціалістів за дуальною системою навчання.

2.24. Залучати до складу комісій з питань корпоратизації (перетворення державних підприємств у акціонерні товариства), передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної власності у комунальну, з правом дорадчого голосу представників Профспілки.

Мінагрополітики зобов'язує роботодавців:

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

2.26. 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 намічених звільнень, письмового повідомлення профспілкових комітетів підприємств про причини наступних звільнень,

кількості та 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.

2.27. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників, у зв'язку зі 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 строк, що не перевищує шести місяців;
- звільнення працівника лише за відсутності можливостей переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації або яку він згодний виконувати.

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

Профспілка зобов'язується:

2.29. 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.

2.30. 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.

2.31. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та захисту у разі вивільнення.

2.32. Здійснювати громадський контроль за виконанням роботодавцями законодавчих і нормативно-правових актів з питань зайнятості населення.

2.33. Надавати членам Профспілки безкоштовну правову допомогу, консультації з питань зайнятості населення, в разі необхідності представляти їх права в судових органах та інших органах державної влади.

2.34. Проводити навчання членів Профспілки з питань зайнятості населення.

Запобігання банкрутству Підприємств

Мінагрополітики зобов'язує роботодавців:

2.35. У разі виникнення ознак погіршення фінансово-майнового стану Підприємств:

- розробляти та невідкладно вживати заходи, спрямовані на недопущення банкрутства;

- розглядати пропозиції профспілкового комітету щодо поліпшення цієї ситуації;

- здійснювати в першочерговому порядку заходи виробничого, організаційно-управлінського характеру і лише у випадку, коли вони не призвели до позитивних зрушень, розглянути можливість щодо вжиття заходів, які зачіпають соціально-економічні права та інтереси трудового колективу.

2.36. Доводити до профспілкового комітету інформацію щодо планів проведення на підприємстві: реструктуризації, корпоратизації, приватизації, реорганізації, зміни власників, перепрофілювання, передачі об'єктів до комунальної власності, можливості порушення справи про банкрутство, санації, часткової зупинки чи ліквідації підприємства та забезпечувати гласність і прозорість при здійсненні зазначених процедур. Проводити з ними попередні консультації з метою опрацювання заходів щодо недопущення або пом'якшення можливих несприятливих соціальних наслідків.

2.37. Забезпечити своєчасне інформування профспілкового комітету про роботу комісій з реструктуризації, корпоратизації, приватизації підприємства, передачі об'єктів до комунальної власності та комітету кредиторів, а також сприяти участі його представника у роботі як цих органів, так і наглядової ради.

2.38. Інформувати профспілкові комітети про плани та проекти реструктуризації і реорганізації підприємства, якщо вони будуть зачіпати соціально-економічні інтереси його працівників, доводити до відома профспілкових комітетів порядок припинення Підприємства і ліквідації його виробничих структурних підрозділів та залучати представників профспілкових комітетів до розробки таких планів і проектів.

2.39. Запроваджувати на Підприємстві, яке утворилося внаслідок реорганізації (шляхом злиття, поділу, перетворення), виділу, та на Підприємстві, до якого приєдналися інші юридичні особи, найвищі основні

соціальні норми та гарантії серед тих, що діяли до дня проведення такої реорганізації у реорганізованих юридичних особах та на Підприємстві, до якого було здійснено приєднання або щодо якого була застосована процедура виділу.

2.40. Не допускати зниження рівня основних соціальних норм і гарантій у випадку входження Підприємства до холдингової компанії, фінансово-промислової групи, транснаціональної корпорації, інших об'єднань Підприємств та підвищувати його у зазначеному Підприємстві до середнього рівня соціальних норм і гарантій, який діє у цих суб'єктах на території України.

Профспілка зобов'язується:

2.41. У разі порушення справи про банкрутство Підприємств:

- роз'яснювати працівникам їх права, надавати правову допомогу тим працівникам, перед якими Підприємство має заборгованість з виплати заробітної плати при поданні ними заяв до суду;

- забезпечити подання до суду заяви у встановлений строк, якщо підприємство-боржник має борги з профспілкових внесків;

- забезпечити участь представника профспілкового комітету в роботі зборів та комітеті кредиторів.

Розділ III

НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

Сторони домовилися:

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

3.2. Установити мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду з нормальними умовами праці, як базовий для формування тарифної сітки (схеми посадових окладів фахівців) у розмірі не нижче 115 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, визначеної законодавством України за умови виконання місячної (годинної) норми праці.

Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок окремих робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника I 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.

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

3.4. Установити мінімальний посадовий оклад техніків всіх спеціальностей (без категорії) на рівні тарифної ставки робітника третього розряду основного виробництва відповідної галузі в розрахунку на місяць.

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

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

3.7. У випадку використання на підприємстві альтернативних систем оплати праці (єдина тарифна сітка, оплата за грейдами Хей та інші) мінімальні міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок працівникам (пп. 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6) встановлюються роботодавцем самостійно в залежності від форм та систем оплати праці, які діють на підприємстві та визначаються колективним договором або іншим локальним нормативним актом підприємства, але не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду в небюджетній сфері передбаченого цією угодою.

3.8. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців госпрозрахункових науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проєктних, вишукувальних та інших наукових організацій до посадового окладу техніків всіх спеціальностей (без категорії) згідно з додатком 5.

3.9. Посадові оклади окремим працівникам, посади яких не передбачені Угодою, визначаються підприємством самостійно на рівні посадових окладів відповідних категорій професіоналів, фахівців та технічних службовців.

3.10. 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.

3.11. 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 законодавством України.

3.12. При застосуванні режиму неповного робочого часу за ініціативи роботодавця оплата праці здійснюється на умовах, встановлених в колективному договорі. Переведення працівника на роботу в умовах неповного робочого часу проводиться за згодою працівника та оформляється наказом по Підприємству.

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

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. Час простою оплачувати:

- не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

- за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Час простою з вини працівника не оплачується.

3.16. Робота в надурочний час оплачується:

- за погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки;

- надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

- за відрядною системою оплати праці доплата – у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години.

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

- відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;
- працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

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

3.19. 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.

3.20. Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку:

При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата провадиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

3.21. 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 строком не більше як шість місяців.

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

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

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

3.24. Вживати заходи щодо забезпечення вищих, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік, темпів зростання середньої заробітної плати на Підприємствах, де її розмір є меншим ніж 1,5 мінімальні заробітні плати.

3.25. Визначати в колективних договорах, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством України, темпи зростання середньої заробітної плати на Підприємствах, де її розмір перевищує 3 (три) мінімальні заробітні плати.

3.26. Проводити постійний моніторинг своєчасності і повноти виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску. У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоечасності чи виплати не в повному обсязі заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску вживати спільних оперативних заходів.

3.27. Забезпечити регулярний розгляд на галузевому рівні питання своєчасності виплати заробітної плати та у разі потреби вжиття заходів до погашення заборгованості із виплати заробітної плати в повному обсязі.

3.28. Оприлюднювати у засобах масової інформації або на офіційних вебсайтах Мінагрополітики та Профспілки інформацію про вжиття заходів впливу до керівників Підприємств, де наявні борги із виплати заробітної плати або не забезпечуються мінімальні державні гарантії в оплаті праці.

Сторони рекомендують установити в колективних договорах:

3.29. Форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з обов'язковим дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною угодою і цією Угодою.

Примірне Положення про виплату винагороди за вислугу років працівникам підприємства додається (додаток 7 до Угоди).

3.30. Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств згідно з додатком 6 до Угоди.

3.31. Норми стосовно темпів зростання середньої заробітної плати.

3.32. Норми стосовно мінімальних рівнів в оплаті праці.

3.33. Заходи, спрямовані на збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг, особливо там де середня заробітна плата є нижчою ніж 1,5 мінімальних заробітних плат встановлених на законодавчому рівні.

3.34. Умови оплати праці висококваліфікованих працівників основних професій.

3.35. Забезпечення участі представників профспілок і роботодавців на територіальному рівні в опрацюванні проєктів місцевих бюджетів у частині фінансового забезпечення працівників бюджетної сфери соціальними гарантіями, визначеними законами України та іншими нормативно-правовими актами.

Мінагрополітики зобов'язує роботодавців:

3.36. 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».

3.37. 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.

3.38. Проводити компенсацію працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому законодавством України.

3.39. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілкових комітетів інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до статті 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівника – відомості про

нараховану і несплачену йому заробітну плату відповідно до статті 31 Закону України «Про оплату праці».

3.40. 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.

3.41. Здійснювати перевірку чинних 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.

3.42. 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.

3.43. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

3.44. Здійснювати оплату праці працівників, що виконують роботи, не властиві основній діяльності підприємств, з дотриманням норм і гарантій, передбачених галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи відносяться за характером роботи. У разі, коли умови оплати праці зазначених працівників інших галузей нижчі від норм цієї Угоди, застосовувати гарантії в оплаті праці даної Угоди.

Мінагрополітики зобов'язується:

3.45. Протягом дії Угоди сприяти у визначенні переліків міжгалузевих і галузевих норм і нормативів праці, що рекомендуються для застосування на Підприємствах.

3.46. 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 його сфери управління, а у разі виникнення заборгованості, здійснювати заходи з її ліквідації.

3.47. Сприяти зростанню середньої заробітної плати працівників аграрного сектору економіки до середньої по галузях економіки.

Профспілка зобов'язується:

3.48. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на Підприємствах вимог законодавства про працю та своєчасністю виплати заробітної плати.

3.49. Брати участь в опрацюванні проєктів нормативно-правових актів з питань оплати праці.

3.50. Співпрацювати у вирішенні питань з реалізації права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці з Мінагрополітики, роботодавцями, органами державного нагляду та органами місцевого самоврядування.

3.51. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілок у захисті їх прав з питань оплати та нормування праці, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів та судах.

3.52. Спрямовувати учасників колективних переговорів від Профспілки на локальному та територіальному рівні на дотримання принципів і досягнення показників, передбачених Угодою.

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

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

Розділ IV

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися:

4.1. Регулювання трудових і соціально-економічних відносин на галузевому, виробничому рівнях здійснюється на засадах рівноправності, гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними.

4.2. На Підприємствах 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.

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

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

4.5. 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.

4.6. В окремих підрозділах та 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.

4.7. Протидіяти використанню на Підприємствах праці, яка не оформлена відповідно до законодавства України про працю, без офіційного укладення трудових договорів, а також підміни їх цивільно-правовими договорами.

4.8. Неповний робочий час.

Неповний робочий час (день, тиждень) з ініціативи Роботодавця може запроваджуватися лише у зв'язку зі 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 часу, 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.

4.9. 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.

4.10. У разі восьмигодинної роботи в нічний час (з 22:00 до 6:00) тривалість робочого часу скорочується на 1 годину.

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

Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу, а саме для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

4.11. 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.

4.12. У разі, коли робота виконується у 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 законодавством України.

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

Сторони доручають роботодавцям:

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

4.14. 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.

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

4.16. 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 постановою Кабінету Міністрів

України від 17 листопада 1997 року № 1290, 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 постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290, 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 8 до цієї Угоди).

- при наявності коштів надання додаткової відпустки працівникам із збереженням середнього заробітку у випадках одруження, народження дитини, поховання не менше трьох календарних днів.

4.17. Сприяти досягненню паритетного становища жінок та чоловіків шляхом дотримання Конвенції № 190 «Про викорінення насильства та домагань в світі праці».

4.18. Створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі і поєднувати її з сімейними обов'язками.

4.19. Проводити роботу з комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс.

4.20. Проводити широку інформаційно-просвітницьку роботу серед працівників щодо запобігання насильства і підтримки жертв насильства із числа членів колективу.

Профспілка зобов'язується:

4.21. 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.

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

Розділ V

ГІДНІ УМОВИ ПРАЦІ ПРАЦЮЮЧИХ

Сторони домовилися:

5.1. Здійснювати обмін інформацією про виявлені факти порушень норм конвенцій Міжнародної організації праці, інших міжнародних договорів, учасником яких є Україна, та законодавства України щодо трудових та соціально-економічних прав працюючих в агропромисловому секторі та вживати заходів до усунення таких порушень.

5.2. У межах повноважень сприяти скороченню кількості неформально зайнятих працівників в агропромисловому секторі, у тому числі унеможливленню фактичного допуску працівників до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівників на неповний робочий час у разі фактичного виконання ними роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків.

5.3. Протягом дії Угоди спільно напрацювати та запровадити механізми економічної мотивації роботодавців і працівників до більш безпечного виконання робіт, покращення умов праці та мінімізації ризиків від впливу виробничих факторів на життя та здоров'я.

5.4. Сприяти своєчасному проведенню атестації робочих місць та наданню працівникам пільг і компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах.

5.5. Під час скасування, внесення змін та розроблення нових нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці забезпечувати дотримання норм законодавства про охорону праці та соціальний діалог.

5.6. 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 зобов'язується:

5.7. Щороку розглядати на колегії Мінагрополітики за участю сторін соціального діалогу стан виробничого травматизму і професійних захворювань в галузі та за підсумками розгляду вживати заходів щодо поліпшення роботи з питань охорони праці.

5.8. Публікувати узагальнену інформацію про пільги і компенсації працівникам за роботу із шкідливими умовами праці та за особливий характер праці у розрізі видів економічної діяльності – один раз на два роки.

5.9. Відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці» доручити бюджетним установам щороку передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на охорону праці, та забезпечити контроль за виконанням зазначеного доручення.

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

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

5.12. Контролювати підготовку Підприємств до роботи в весняно-літній та осінньо-зимовий періоди.

5.13. Організувати спільну зі сторонами соціального діалогу роботу щодо імплементації в національне законодавство норм права Європейського Союзу відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, ратифікованих Конвенцій Міжнародної Організації Праці та Європейської соціальної Хартії.

5.14. Сприяти реалізації права Профспілки на здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці та створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників засобами індивідуального та колективного захисту.

Мінагрополітики доручає роботодавцям забезпечити:

5.15. Вжиття заходів для припинення виконання робіт у разі наявності безпосередньої загрози життю та здоров'ю працівників, у тому числі за поданням представників Профспілки.

5.16. Сприяння впровадження системи управління охороною праці на підприємствах всіх форм власності, у тому числі системи управління ризиками.

5.17. Сприяння здійснення профілактично-відновлювального лікування та оздоровлення працівників насамперед зайнятих в шкідливих умовах праці, зокрема в санаторіях-профілакторіях, санаторно-курортних закладах шляхом залучення всіх можливих джерел фінансування.

5.18. Фінансування профілактичної роботи, всіх заходів з охорони праці 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 - встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства (ст. 19 Закону України «Про охорону праці»);

- за рахунок витрат відповідно до статті 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 р. № 994;

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

5.19. Своєчасне проведення атестації 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.

5.20. Здорові та безпечні умови праці на підприємствах.

5.21. У повному обсязі працівників відповідно до чинних норм спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

5.22. Працівників, зайнятих 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.

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

5.24. 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.

5.25. Створення відповідних умов під час здійснення громадського контролю за станом охорони праці на виробничих об'єктах представниками виборних органів Профспілки, включаючи забезпечення транспортними засобами.

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

5.27. Дотримання вимог законодавства України про заборону застосування праці неповнолітніх у виробництвах і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.

5.28. 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.

5.29. Збереження середнього заробітку працівникам під час проходження ними обов'язкових медичних оглядів та навчання з питань охорони праці.

Профспілка зобов'язується:

5.30. Забезпечувати здійснення громадського контролю за дотриманням роботодавцями 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.

5.31. 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 ділянок 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.

5.32. У разі систематичного порушення роботодавцем вимог нормативних актів з охорони праці та відмови усунення виявлених порушень забезпечити відповідні подання до місцевих органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, відповідних територіальних органів Державної служби України з питань праці та в разі наявності ознак кримінальних правопорушень до відповідних правоохоронних органів.

5.33. Забезпечити навчання представників Профспілки з питань охорони праці.

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

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

Сторони рекомендують під час укладання колективних договорів на Підприємствах включення положень та механізмів їх реалізації щодо:

5.36. Оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

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

5.38. Забезпечення працівникам та представникам Профспілки на Підприємстві необхідного навчання з питань охорони праці.

5.39. Організацію своєчасного і кваліфікованого надання першої до медичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створення служб гігієни праці.

5.40. Забезпечення безперешкодного доступу до робочих місць представників Профспілки для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці.

5.41. Залучення сторонами соціального діалогу відповідного рівня, при потребі, позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки та гігієни праці.

5.42. Недопущення притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

5.43. Впровадження прогресивних технологій, досягнень науки та техніки з охорони праці, засобів механізації, автоматизації та роботизації ділянок виробництва з важкими та шкідливими умовами праці з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та запобігання професійних захворювань.

5.44. Організації спільної профілактичної роботи сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму та професійних захворювань.

5.45. Організації санітарно-побутового забезпечення працівників (такого, як організація гарячого харчування, питною водою, функціонування (обладнання) санітарно-побутових приміщень).

5.46. Проведення медичних оглядів працівників та своєчасного і повного виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників.

5.47. Переліку і порядку підтвердження випадків, коли працівники можуть скористатися правом відмови від виконання дорученої їм роботи через не створення на робочому місці належних безпечних умов праці.

Розділ VI

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ І ПІЛЬГИ

Сторони домовилися:

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

6.2. Сприяти забезпеченню оздоровчої рухової активності населення в сільській місцевості, розвитку фізкультурно-спортивної роботи в колективах.

6.3. Створювати належні умови для розвитку фізичної культури та спорту на підприємствах різних форм власності.

6.4. Сприяти залученню до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей.

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

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

6.6. 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.

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

6.8. 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.

6.9. У разі розірвання трудового договору у зв'язку зі скороченням чисельності або штату, виходу на пенсію роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівникові, який має безперервний стаж роботи на даному підприємстві у розмірі не менше середнього місячного заробітку (стаття 44 Кодексу законів про працю України).

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 тримісячного середнього заробітку (стаття 44 Кодексу законів про працю України).

6.10. У разі направлення працівника на навчання для підвищення кваліфікації з відривом від роботи за ним зберігається місце роботи та 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.

6.11. Сприяти проведенню роботи щодо забезпечення житлом громадян, які працюють в аграрному секторі економіки.

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

Мінагрополітики зобов'язується:

6.13. Під час планування бюджетних запитів розпорядниками бюджетних коштів передбачати видатки на відрахування профспілковим комітетам підприємств, установ та організацій на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, встановлених колективними договорами, але не менше ніж зазначено у статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Сторони доручають роботодавцям та профспілковим комітетам:

6.14. 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.

6.15. 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.

6.16. Максимально сприяти досягненню паритетного становища жінок і чоловіків та протидії насиллю у соціально-економічній сфері шляхом дотримання Конвенції про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності № 100, Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 та Конвенції про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156, норм законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та «Про запобігання та протидію домашньому насильству».

6.17. Не допускати дискримінації працівників за будь-якими ознаками (раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними.).

6.18. Здійснювати врегулювання трудових спорів шляхом медіації, відповідно до норм Закону України «Про медіацію».

Профспілка зобов'язується:

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

6.20. 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.

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

Сторони рекомендують під час укладання колективних договорів на Підприємствах включення додаткових порівняно з чинним законодавством соціально-трудових пільг, гарантій і компенсацій 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 тимчасової 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 зі Збройних Сил України, які повернулись працювати на підприємство та які були призвані з резерву на військову службу під час мобілізації у період проведення АТО/ООС;

- 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, пенсіонерів та людей похилого віку;

- часткову компенсацію витрат на утримання дітей працівників в дитячих дошкільних закладах, перебування в оздоровчих дитячих закладах (центрах), на придбання путівок в санаторії та бази відпочинку;

- положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці;

- покладання на громадських засадах обов'язків уповноваженого з гендерних питань на одного із заступників керівника підприємства, установи, організації, керівника структурного підрозділу;

- усунення нерівності, за її наявності, в оплаті праці жінок і чоловіків, у підготовці, перепідготовці кадрів і інші;

- матеріальну допомогу працівникам, які отримали поранення у зоні проведення АТО/ООС та сім'ям працівників, які загинули під час проведення АТО/ООС;

- обсяги професійного навчання працівників та підвищення їхньої кваліфікації, а також загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства у цій сфері;

- проведення підприємствами, установами, організаціями гендерного аудиту та за його результатами складення планів гендерної рівності;

- розвитку фізичної культури і спорту, спортивної інфраструктури та патріотичного виховання;

- передбачення коштів на фінансову підтримку місцевих осередків всеукраїнських громадських організацій фізкультурно-спортивної спрямованості (ФСТ ДЮСШ) і спортивних споруд місцевого значення за рахунок коштів місцевих бюджетів;

- розвитку культури, просвітництва, збереження закладів культури, бібліотек.

Розділ VII

МОЛОДІЖНА ПОЛІТИКА, СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ТА ПІЛЬГИ МОЛОДИМ ПРАЦІВНИКАМ

Сторони домовилися:

7.1. Підвищувати престижність робітничих професій та технічних спеціальностей серед молоді як фундаментальних в розвитку агропромислового виробництва.

7.2. Сприяти покращенню соціальних гарантій особам, які навчаються, та молоді у частині рівня стипендіального забезпечення, оздоровлення, забезпечення житлом, працевлаштування та надання першого робочого місця.

7.3. Вживати заходів з метою удосконалення профорієнтаційної роботи серед молоді, підвищення їх мотивації до трудової діяльності за професіями та спеціальностями, що мають попит на ринку праці для сільської місцевості.

7.4. Проводити конкурси професійної майстерності серед молоді («Кращий механізатор», «Кращий тваринник» тощо), огляди-конкурси художньої самодіяльності, вечори відпочинку та інше.

7.5. З метою залучення та закріплення на виробництві молодих працівників сприяти молоді та молодим сім'ям у вирішенні питань щодо отримання кредитів, позик на будівництво, реконструкцію чи придбання житла, товарів довгострокового користування, компенсацію витрат на навчання та професійну підготовку.

7.6. Вживати заходів щодо організації та популяризації молодіжного туризму та здорового способу життя молоді.

7.7. Сприяти створенню на підприємствах молодіжних рад, Рад молодих спеціалістів та їхній діяльності.

7.8. Забезпечити умови для участі молодих працівників у конкурсах професійної майстерності, спортивних змаганнях, художній самодіяльності, аматорських гуртках.

7.9. Проводити роботу, спрямовану на дотримання та розширення прав і гарантій молоді щодо професійного росту, гідного рівня заробітної плати, створення умов для її духовного і фізичного розвитку.

7.10. Здійснювати на договірних засадах фінансування заходів щодо роботи з молоддю.

Мінагрополітики зобов'язує роботодавців:

7.11. Спрямовувати зусилля на дотримання та розширення прав і гарантій молодих працівників щодо соціально-економічного захисту, професійного зростання, гідного рівня заробітної плати.

7.12. У разі необхідності організовувати навчання, стажування та обмін досвідом молодих фахівців підприємств в профільних навчальних закладах та на аналогічних підприємствах за кордоном з метою підтримання світового освітнього рівня національних фахівців та технічного і технологічного рівня вітчизняних підприємств.

7.13. Сприяти створенню умов для навчання молодих працівників безпосередньо на робочому місці, здійсненню в робочому процесі наставництва із залученням висококваліфікованих кадрових робітників.

7.14. Гарантувати випускникам навчальних закладів усіх рівнів, які навчалися за заявками та направленнями підприємств, працевлаштування згідно з договорами, які було укладено між підприємствами, навчальними закладами та випускниками закладів.

7.15. За можливості забезпечувати службовим житлом або компенсувати витрати на оренду житла для молодих спеціалістів, які працевлаштовуються за направленням на строк не менше трьох років.

7.16. Надавати фінансову допомогу молодим подружжям, що вперше взяли шлюб, та молодим працівникам, які повернулися на підприємство після закінчення строкової служби у лавах Збройних сил України. Конкретні умови і розмір фінансової допомоги визначати у колективному договорі.

Профспілка зобов'язується:

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

7.18. Здійснювати навчання молодіжного профспілкового активу за напрямками профспілкової діяльності.

7.19. Залучати молодь до лав профспілки через поліпшення інформаційної та роз'яснювальної роботи.

7.20. Всіляко залучати молодь до діяльності профспілкової організації, забезпечувати участь молоді у їх виборних органах.

7.21. Узагальнювати та розповсюджувати досвід роботи з молоддю на Підприємствах.

Сторони рекомендують для включення до колективних договорів питання щодо:

- збільшення чисельності працевлаштованих на перше робоче місце випускників закладів освіти;
- розвитку програм забезпечення молоді житлом;
- збереження та сприяння діяльності молодіжних центрів;
- надання довгострокових цільових пільгових кредитів молодим працівникам та молодим сім'ям, що вперше взяли шлюб.

Розділ VIII

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:**

8.1. 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, проєктів законодавчих і нормативно-правових актів, що розробляються Мінагрополітики та іншими центральними органами виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра аграрної політики та продовольства України.

8.2. 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.

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

8.4. Запрошувати соціальних партнерів для участі в роботі колегій і нарад Мінагрополітики, президій, засідань, з'їздів Профспілки 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.

8.5. 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.

8.6. 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.

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

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

8.9. Мінагрополітики, структурні підрозділи обласних державних адміністрацій з питань агропромислового комплексу, 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.

8.10. Здійснювати систематичне висвітлення у засобах масової інформації або на офіційних вебсайтах домовленостей, досягнутих під час проведення

консультацій і переговорів сторін соціального діалогу, та оприлюднення інформації про стан виконання взятих на себе зобов'язань.

Мінагрополітики зобов'язується:

8.11. Забезпечити у разі звернення Профспілки утворення галузевої двосторонньої соціально-економічної ради.

Розділ ІХ

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК

На підставі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших нормативно-правових актів,

Мінагрополітики доручає роботодавцям:

9.1. Сприяти діяльності первинних профспілкових організацій Підприємств.

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

9.3. 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.

9.4. Надавати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективними договорами, вільний від роботи час зі 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 коштів підприємства.

9.5. 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.

9.6. 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).

9.7. Надавати 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.

Надавати членам виборних органів Профспілки, а також повноважним представникам цих органів можливість:

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

- вимагати та одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

- безпосередньо звертатися з профспілкових питань усно або письмово до роботодавця, посадових осіб;

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

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

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

9.8. Відшкодовувати заподіяну шкоду 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 законодавством України, цією Угодою та колективними договорами.

9.9. Забезпечити щомісячне відрахування коштів профспілковим організаціям Підприємств на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи у розмірі, визначеного в колективному договорі, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці, а у бюджетній сфері – у разі виділення додаткових бюджетних асигнувань.

9.10. Забезпечити дотримання прав Профспілки, норм Конвенції № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» і законодавства України та не втручатися в її статутну діяльність.

9.11. Утримуватися від дій, які ускладнювали б здійснення Профспілкою своїх функцій і повноважень, перешкождали б виконанню статутних вимог.

9.12. Сприяти створенню первинних профспілкових організацій на Підприємствах аграрного сектору, а у разі виникнення конфліктних ситуацій з цього приводу, надавати допомогу трудовим колективам у виборюванні своїх прав з дотриманням законодавства України.

9.13. Розглядати пропозиції та подання профспілкових органів з питань соціально-економічних і трудових прав та інтересів найманих працівників за участю представників Профспілки, надавати аргументовані відповіді.

9.14. Забезпечити оперативний розгляд звернень профспілкового органу або представників Профспілки щодо порушення прав Профспілки, перешкоджання її діяльності та притягувати винних осіб до відповідальності згідно із законодавством.

9.15. Передбачати в колективних договорах доплату та преміювання головам профспілкових комітетів Підприємств, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, за виконання ними обов'язків голови профкому.

9.16. Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України "Про медіацію" з урахуванням особливостей, передбачених Кодексом законів про працю України.

Розділ X

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

Сторони домовилися:

10.1. Здійснювати в рамках своїх повноважень контроль за виконанням Угоди.

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

10.3. Забезпечити затвердження кожною Стороною заходів щодо реалізації положень Угоди.

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

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

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

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

10.7. Оприлюднити Угоду на офіційних вебсайтах Сторін.

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

10.9. Угода підписана у трьох примірниках, кожна з яких має однакову юридичну силу, які зберігаються у кожної зі Сторін Угоди та Мінекономіки.

Галузеву угоду підписали:

Від

**Міністерства аграрної політики
та продовольства України**

Міністр

Микола СОЛЬСЬКИЙ _____

Від

**Профспілки працівників
агропромислового комплексу
України**

Голова

Світлана САМОСУД _____

Додаток 1
до Галузевої угоди
на 2023-2025 роки

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

I. Види виконуваних робіт у сільському господарстві

Види виконуваних робіт	Коефіцієнти
1	2
Ручні роботи в рослинництві	1,00
Ручні роботи в тваринництві	1,16
Механізовані роботи в рослинництві, земляні і дорожні роботи (з урахуванням груп підприємств за регіонами)	
I група	1,17
II група	1,29
III група	1,42
Механізовані роботи в тваринництві	1,17
Механізовані вантажно-розвантажувальні роботи	1,06
Транспортні роботи, виконувані тракторними агрегатами	1,06
Ремонтні і верстатні роботи	1,06

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 Мінекономіки.

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

I група – сільгосп підприємства Автономної Республіки Крим (крім гірських і передгірних), Запорізької, Дніпропетровської, Миколаївської, Одеської та Херсонської областей;

II група – сільгосп підприємства 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 – сільгоспідприємства 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.

II. Інші види виконуваних робіт, виробництв, діяльності

Види робіт, виробництв, діяльності	Коефіцієнти
Підприємства первинної обробки льону та інших конопляних культур, деревообробної промисловості	1,04
Житлово-комунальні господарства, інші підприємства	1,04
Машинобудування	1,06
Мікробіологічна промисловість	1,06
Будівельні, будівельно-монтажні роботи	1,25
Ремонтно-будівельні роботи	1,06
Механізатори, зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах (з використанням кранів, лебідок та подібних установок)	1,06
Робітники, зайняті на верстатних роботах по обробці металу та інших матеріалів, різання на металообробних верстатах	1,19
Робітники на ремонтних роботах в спеціалізованих цехах і майстернях, водопровідних і каналізаційних систем, компресорних установок	1,06
Робітники на ремонті устаткування очисних споруд промислового господарства	1,04
Робітники у виробничих цехах і підрозділах, безпосередньо з налагоджування технологічного електротехнічного обладнання, електронно-обчислювальної техніки, контрольно-вимірювальних приладів і автоматики, на верстатних роботах	1,15
Робітники у виробничих цехах і підрозділах, ремонт 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
Торгівля і громадське харчування (продавці, кухарі та ін.)	1,00

**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:

Розрахункова норма тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні щорічно визначається Мінекономіки.

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

I. Робітники загальних (наскрізних) професій

Назва професії	Коефіцієнти
Гардеробник, кубівник, кур'єр, сатураторник, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож, опалювач, маркувальник, ліфтер	0,95
Вагар, каштелян, контролер водопровідного господарства, наглядач гідротехнічних споруд, оглядач гідротехнічних об'єктів, підсобний робітник транспортний, двірник, садівник, світлокопіювальник, склографіст (ротаторник), склопротиральник, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник територій, робітник виробничих лазень, носій, пломбувальник вагонів і контейнерів	1,11
Машиніст із прання та ремонту спецодягу, водій електро- та автовізка, водій самохідних механізмів, дезінфектор, комірник, старший наглядач гідротехнічних споруд, контролер на контрольно-пропускному пункті, роздавальник нафтопродуктів, провідник із супроводження вантажів, контролер газового господарства, приймальник замовлень, об'їжджував, єгер, палітурник документів	1,23
Оператор апаратів мікрофільмування та копіювання, комірник на складах кислот і хімікатів, водій транспортно-прибиральної машини, старший комірник, оператор автоматичного газового захисту, лісник, приймальник замовлень, прийомоздавальник вантажу та багажу, собаківник	1,41
Старший єгер	1,47
Робітник з благоустрою на роботах по видаленню нечистот вручну	1,61
Контролер технічного стану автомототранспортних засобів	1,72
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин	1,50
<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-	1,37

пропускному пункті, провідник службових собак, пожежний, стрілець	
<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	1,97

Примітка:

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

II. Робітники, зайняті на навантажувально-розвантажувальних роботах

Найменування робіт	Коефіцієнти
При навантаженні (розвантаженні) вугілля, вугільного брикету, азбесту, негашеного вапна, цементу; при навантаженні (розвантаженні) в судна шкідливих для здоров'я вантажів, 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, 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 внутрішньоскладській 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) вугілля, вугільного брикету, азбесту, цементу, інших шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг	2,32
при навантаженні (розвантаженні) інших вантажів	2,06

III. Водії автотранспортних засобів

1. Вантажні автомобілі

Вантажопідйомність автомобілів (в тоннах)	I група бортові автомобілі та автомобілі-фургони загального призначення	II група спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, контейнеровози, пожежні, техдопомоги, снігочисні, поливомийні, підмітальнозбиральні, автокрани, автотранспортувачі та інші сідельні тягачі з причепами	III група автомобілі по перевезенню цементу, отрутохімікатів, трупів, безводного аміаку, аміачної води, загниваючого сміття, асенізаційних вантажів
	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	
вище 60		2,44	

2. 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

3. Автобуси (в тому числі спеціальні)

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

Додаток 3
до Галузевої угоди
на 2023-2025 роки

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів

**технічних службовців до посадового окладу
техніка всіх спеціальностей (без категорії)**

Назва професії	Коефіцієнти
Старший касир, старший 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, офісний службовець (друкування) I категорії	1,10
офісний службовець (друкування) II категорії, секретар-стенографіст, таксувальник, старший табельник	1,00
офісний службовець (друкування), 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

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців до посадового окладу техніка всіх спеціальностей (без категорії)

I. Підприємства сільського господарства

Назва посад	Коефіцієнти
Керівник підприємства*	
Заступник керівника, головний бухгалтер	2,60
Головні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженер, економіст, меліоратор та інші	2,20
Завідувачі відділів: виробничого, планово-економічного	2,20
Керуючий відділенням, дільницею (сільськогосподарською), фермою	2,09
Завідувачі інших відділів (менеджери) матеріально-технічного постачання, збуту та інших напрямків діяльності, помічник керівника	1,90
Головні фахівці у складі відділень та інших виробничих підрозділів	2,00
Провідні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини; інженери всіх спеціальностей; економіст, бухгалтер, агролісомеліоратор та інші	1,73
Завідувач машинного двору, начальник гаража	1,81
Заступник директора з господарської частини, побуту і культури	1,90
Заступник директора з господарської частини	1,47
Начальник відділу кадрів	1,63
Фахівець з питань цивільного захисту	1,39
Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, агролісомеліоратор та інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні)	
I категорії	1,63
II категорії	1,45
Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, агролісомеліоратор та інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні)	1,27
Референт	1,27
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії) (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини	

I категорії	1,18
II категорії	1,10
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії) (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини	1,00
Старший диспетчер	1,50
Диспетчер	1,27
Експедитор транспортний	0,97
Завідувачі: канцелярії, центрального складу; старший інспектор	1,18
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро; інспектор	1,10
Завідувач камери схову, кресляр	0,90

II. Підприємства інших видів економічної діяльності

Назва посад	Коефіцієнти
Директор*	
Заступник директора, головний інженер, головний бухгалтер	2,60
Головні: технолог, економіст, агроном, лікар ветеринарної медицини, зоотехнік	2,15
Головні: механік, енергетик, конструктор, метролог; начальник виробництва, технічний керівник (при відсутності самостійних планово-виробничого, виробничо-технічного чи виробничого відділів); начальники відділів: технічного, виробничого, виробничо-технічного, планово-виробничого (при відсутності самостійних технічного і виробничого відділів), виробничо-ветеринарного контролю, технологічної (виробничої) лабораторії	1,98
Начальники відділів (управлінці): планово-економічного, організації праці і заробітної плати, фінансового контрольно-ревізійного, матеріально-технічного постачання, збуту, кадрів; начальники лабораторій: КВП і автоматики, хімічної, бактеріологічної, токсикологічної, мікологічної	1,89
Начальники відділів (управлінці) капітального будівництва, сировини, транспорту, підготовки кадрів, інших	1,82
Начальники лабораторій: наукової організації праці і управління виробництвом, нормативно-дослідної; начальник відділу соціального розвитку	1,71
Фахівець з питань цивільного захисту	1,53
Начальник господарського відділу	1,18
Провідні: інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, адміністратор доступу, адміністратор бази даних	1,60
Інженери: з організації керування виробництвом, з нормування трудових процесів	
I категорії	1,53

II категорії	1,44
Інженери інших спеціальностей, метролог, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, соціолог, психолог, художник, агроном, лікар ветеринарної медицини, зоотехнік, мікробіолог, бактеріолог, міколог, токсиколог, адміністратор доступу, адміністратор бази даних та інші професіонали	
I категорії	1,44
II категорії	1,27
Інженери всіх спеціальностей, метролог, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, соціолог, психолог, художник, агроном, лікар ветеринарної медицини, зоотехнік, мікробіолог, бактеріолог, міколог, токсиколог, адміністратор доступу, адміністратор бази даних та інші професіонали	1,18
Техніки та фахівці всіх спеціальностей	
I категорії	1,11
II категорії	1,05
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії)	1,00
Начальник цеху	1,82
Начальник зміни, старший майстер дільниці; начальники дільниць (елеватора, механізованого зерносховища при підприємстві, сушильно-очисної башти)	1,64
Майстер: дільниці, лісу, навантажувально-розвантажувальних робіт; начальник пункту (заготівельного, насінневоочисної станції та інших); круп'яр	1,45
Старший диспетчер	1,50
Диспетчер	1,27
Експедитор транспортний	0,97
Завідувачі: канцелярії, центрального складу, старший інспектор	1,18
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро,; інспектор	1,10
Завідувач камери схову	0,90

Примітка :

*умови і розміри оплати праці керівників державних підприємств та керівників підприємств інших форм власності встановлюються згідно із законодавством та установчими документами підприємств;

** розміри посадових окладів працівників з охорони праці рекомендується визначати в колективних договорах підприємств з дотриманням встановлених у цьому додатку мінімальних гарантованих розмірів посадових окладів тих категорій працівників, до яких вони належать за посадами.

Додаток 5
до Галузевої угоди
на 2023-2025 роки

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

Назва посад	Коефіцієнти
Директор (начальник, завідувач)*	
Заступник директора (начальника, завідувача) з наукової роботи, головний інженер, головний бухгалтер	2,60
Завідувачі (начальники): науково-дослідного, конструкторського, технологічного, проектного, вишукувального, виробничого та інших основних відділів, учений секретар науково-дослідного інституту, головний інженер проекту	2,36
Завідувачі (начальники) відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно-ліцензійної, винахідницької та раціоналізаторської роботи, впровадження науково-технічних розробок, економічно-виробничого, 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, проектного, вишукувального, технічного, виробничого та інших основних відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно-ліцензійної, винахідницької роботи, впровадження науково-технічних розробок, науково-технічної інформації; завідувачі (начальники) відділів: планово-економічного, кошторисно-договірного, організації праці та заробітної плати	2,00
Завідувачі відділів: капітального будівництва (технічного переозброєння), матеріально-технічного постачання, технічної документації (оформлення та випуск проектів)	1,82
Завідувачі (начальники) секторів (груп), які входять до складу планово-виробничого відділу, відділів: стандартизації, науково-технічної інформації, проектного кабінету; завідувачі (начальники) відділів: юридичного, соціального розвитку, науково-технічної інформації, кадрів, першого; начальник проектного кабінету; завідувач (начальник) технічного архіву	1,73
Наукові співробітники: старший науковий співробітник	1,99

науковий співробітник	1,74
молодший науковий співробітник	1,72
Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, програміст; провідні: архітектор, математик	1,67
Інженери: конструктор, технолог, програміст; математик	
I категорії	1,51
II категорії	1,35
III категорії	1,25
Інженер-проектувальник, архітектор	
I категорії	1,51
II категорії	1,35
Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, консультант з маркетингу, консультант з ефективності підприємництва, консультант з раціоналізації виробництва, консультант з економічних питань	1,51
Фахівець з питань цивільного захисту	1,53
Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, перекладач, юрисконсульт та інші професіонали:	
I категорії	1,38
II категорії	1,25
Інженери всіх спеціальностей, архітектор, математик, економіст, бухгалтер та інші професіонали; старший лаборант, який має вищу освіту	1,17
Техніки та фахівці всіх спеціальностей:	
I категорії	1,11
II категорії	1,05
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії), лаборант, коректор	1,00
Старший диспетчер	1,50
Диспетчер	1,27
Експедитор транспортний	0,97
Завідувачі: канцелярії, центрального складу, старший інспектор	1,18
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, інспектор	1,10
Завідувач камери схову	0,90

Примітка :

*умови і розміри оплати праці керівників державних підприємств та керівників підприємств інших форм власності встановлюються згідно із законодавством та установчими документами підприємств;

** розміри посадових окладів працівників з охорони праці рекомендується визначати в колективних договорах підприємств з дотриманням встановлених у цьому додатку мінімальних гарантованих розмірів посадових окладів тих категорій працівників, до яких вони належать за посадами.

Додаток 6
до Галузевої угоди
на 2023-2025 роки

ПЕРЕЛІК
та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів
працівників підприємств і організацій

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
<u>Доплати</u>	
За суміщення професій, посад	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і посадовими окладами суміщуваних посад з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу роботи	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються одержаною економією за тарифними ставками та посадовими окладами, при наявності вакансій в штатному розписі з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника, з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За роботу у важких і шкідливих, особливо важких, особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4,8 та 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
За інтенсивність праці робітників	12 відсотків тарифної ставки (окладу)
За роботу у вечірній час з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи) За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи у вечірню зміну З чисельністю робітників: до 10 чол. - 15 відсотків, 11-25 чол. - 25 відсотків, понад 25 чол. - 40 відсотків тарифної ставки; ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі 50 відсотків відповідної доплати бригадиру
За ненормований робочий день для водіїв легкових автомобілів	25 відсотків місячної тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових витрат	Підвищення відрядних розцінок на 20 відсотків, підвищення тарифних ставок на 10 відсотків

За науковий ступінь: кандидата наук, доктора філософії, доктора наук	Відповідно 15 і 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) Доплати встановлюється у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем
За вчене звання професора, доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника	Відповідно 33, 25 та 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) Доплати встановлюються у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним вченим званням
За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів	Доплата у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу
За нагрудний знак Міністерства аграрної політики та продовольства України «Знак Пошани»	15 відсотків посадового окладу (тарифної ставки)
За роботу в нічний час	40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час
<u>Надбавки</u>	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду - 12 відсотків; IV розряду - 16 відсотків; V розряду - 20 відсотків; VI і більш високих розрядів - 24 відсотки
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 інтенсивність праці, особливий характер роботи або за високі досягнення в праці	До 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи (на період її виконання)	До 50 відсотків посадового окладу

За почесне звання «заслужений» або спортивне звання	20 відсотків (посадового окладу, тарифної ставки) Доплати провадяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з почесним або спортивним званням
За державні нагороди (ордени, медалі), Почесні грамоти Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України	20 відсотків тарифної ставки, посадового окладу

Примітка:

Зазначені доплати та надбавки встановлюються для працівників госпрозрахункових підприємств.

В установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, перелік і розміри зазначених доплат і надбавок встановлюються Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідними профспілками.

**Примірне положення
про виплату винагороди за вислугу років працівникам підприємства**

1. Загальні положення

1.1. Положення розроблене відповідно до Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», Кодексу законів про працю України, Господарського Кодексу з метою залучення та закріплення кадрів на підприємстві.

1.2. Положення визначає порядок нарахування та виплати працівникам винагороди за вислугу років в залежності від стажу роботи на підприємстві.

1.3. Положення поширюється лише на постійних працівників.

1.4. Винагорода за вислугу років виплачується працівникам (щомісячно, щоквартально або один раз на рік) в залежності від фінансового стану підприємства у відсотках до тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за основною посадою залежно від стажу роботи в таких розмірах:

Стаж роботи	Розмір винагороди, відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу)
від 1 до 3 років	5
від 3 до 5 років	10
від 5 до 10 років	15
від 10 до 15 років	20
від 15 до 20 років	25
понад 20 років	30

1.5. Винагорода за вислугу років не виплачується тимчасовим працівникам (працівникам, прийнятими за строковим трудовим договором на строк, що не перевищує два місяці);

1.6. Винагорода за вислугу років не нараховується на заробітну плату особам, які працюють на тому ж підприємстві за сумісництвом (тобто виконують крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору, у вільний від основної роботи час).

2. Обчислення стажу роботи, який дає право на отримання винагороди за вислугу років

2.1. У стаж роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди за вислугу років, включається весь час роботи на даному підприємстві.

2.2. До стажу роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди за вислугу років, зараховуються також:

час перебування на строковій військовій службі, якщо безпосередньо перед призовом на строкову військову службу працівник працював на підприємстві і поступив на роботу на підприємство згідно із законодавством;

час перебування на військовій службі за призовом осіб офіцерського складу, військовій службі за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення;

час навчання на курсах з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації з відривом від роботи, якщо до зарахування на курси працівник працював на підприємстві і повернувся до місця роботи протягом одного місяця від дня закінчення курсів;

час роботи на виборних посадах;

період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а у виняткових випадках, якщо за медичними показаннями дитині потрібний домашній догляд – період додаткової відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною віку шести років.

2.3. Крім того, до стажу роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди за вислугу років, може зараховуватися також час роботи в інших підприємствах агропромислового комплексу.

3. Порядок нарахування і виплати винагороди за вислугу років

3.1. Винагорода за вислугу років нараховується у відсотках до тарифної ставки (посадового окладу) без урахування доплат і надбавок та виплачується одночасно із виплатою заробітної плати у межах фонду оплати праці та при наявності фінансових можливостей підприємства.

У разі виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника винагорода за вислугу років обчислюється виходячи з розміру тарифної ставки (посадового окладу) за основною посадою.

3.2. Винагорода за вислугу років виплачується за фактично відпрацьований час відповідно до законодавства.

3.3. Винагорода за вислугу років виплачується з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому виникло право на її отримання або зміну розміру (у разі виплати винагороди за вислугу років щомісячно).

4. Порядок встановлення стажу роботи

4.1. Стаж роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди за вислугу років, встановлюється комісією з встановлення стажу роботи, яка створюється керівником підприємства. До складу комісії включаються представники профспілкового комітету. Рішення комісії оформлюється протоколом у двох примірниках, з яких один передається до бухгалтерії.

4.2. У випадках виникнення конфліктних ситуацій, скарги розглядаються у порядку встановленому законодавством.

4.3. Основним документом для встановлення стажу, який дає право працівникам підприємств на отримання винагороди за вислугу років, є трудова книжка, а також Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування.

**Орієнтовний перелік
посад і професій працівників з ненормованим робочим днем на
підприємствах, установах і в організаціях**

1. Керівники та їх заступники, головні бухгалтери та їх заступники підприємств, установ та організацій.

2. Начальники, майстри, завідувачі та інші керівники структурних підрозділів, організацій, установ, цехів, відділів, служб, дільниць, виробництв, ферм і ін. та їх заступники.

3. Головні: інженери, економісти, технологи, енергетики, механіки, агрономи, редактори, художники, зоотехніки, конструктори, лікарі ветеринарної медицини, метрологи, лісничі, мисливствознавці, зварники, теплотехніки, винороби, коньячні майстри, пивовари, парфумери, тютюнники, тютюнові майстри, шампаністи, титестери та інші.

4. Провідні: інженери всіх спеціальностей, економісти, конструктори, агрономи, зоотехніки, диспетчери, агролісомеліоратори, мікробіологи, токсикологи, бактеріологи, мікологи, лікарі ветеринарної медицини, технологи, бухгалтери-ревізори та інші.

5. Інженери всіх спеціальностей, метрологи, економісти, бухгалтери-ревізори, юрисконсультанти, соціологи, психологи, художники, агрономи, лікарі ветеринарної медицини, зоотехніки, мікробіологи, бактеріологи, мікологи, токсикологи, агролісомеліоратори, диспетчери, техніки всіх спеціальностей, фельдшери ветеринарної медицини, мисливствознавці, майстри дільниць, механіки автомобільних колон (гаражів) та інші.

6. Завідувачі: кабінету, центрального складу, господарства, складу, копіювальнорозмножувального бюро, комори, пунктів (заготовчих, приймальних), дитячих садків (дитячих ясел, ясел-садків); товарознавці, касири, інкасатори, стенографістки, експедитори, секретарі-стенографістки, диспетчери з відпуску готової продукції, таксувальники, офісні службовці (друкування), агенти з постачання, рахівники, діловоди, калькулятори, нарядники, обліковці, коменданти будинків та інші.

7. Працівники підприємств, установ та організацій, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості.

8. Водії легкових автомобілів.
