Атомник України

№32 (610) 9 серпня 2012 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

30 січня 2012 року між Міненерговугілля й Атомпрофспілкою було пролонговано на 2012—2014 роки Галузеву угоду, яка є чинною від дня її підписання. У головному соціальному документі, який зареєстровано Мінсоцполітики України 14 лютого 2012 року під №12, що містить 22 додатки, збережено існуючі галузеві пільги і соціальні гарантії працівників. На підприємствах, в установах і організаціях, де діють органи Атомпрофспілки, на основі Галузевої угоди укладають колективні договори — основу соціально-економічних і трудових відносин.

ГАЛУЗЕВА УГОДА НА 2012-2014 РОКИ

між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України

Із змінами і доповненнями, внесеними:

«Доповненнями до «Галузевої угоди між Міністерством палива та енергетики України і Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2007-2009 роки» від 19.11.2007, зареєстрованими Міністерством праці та соціальної політики України 29.11.2007 №72 далі — «Доповнення від 19.11.2007»);

«Змінами до «Галузевої угоди між Міністерством палива та енергетики України і Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2007-2009 роки» від 07.07.2009, зареєстрованими Міністерством праці та соціальної політики України 23.07.2009 № 36 (далі — «Зміни від 07.07.2009»);

«Змінами до «Галузевої угоди між Міністерством палива та енергетики України і Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2007-2009 роки» від 25.02.2010, зареєстрованими Міністерством праці та соціальної політики України 17.03.2010 №19 (далі — «Зміни від 25.02.2010»);

«Змінами та доповненнями до «Галузевої угоди між Міністерством палива та енергетики України і Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2010-2011 роки» від 30.01.2012, зареєстрованими Міністерством соціальної політики України 14.02.2012 № 8 (далі — «Зміни та доповнення від 30.01.2012»);

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Міністерство енергетики та вугільної промисловості України (далі — Міністерство), з однієї сторони, та Профспілка працівників атомної енергетики і промисловості України (далі — Профспілка), з другої сторони, уклали Галузеву угоду (далі — Угода) на підставі Закону України «Про колективні договори і угоди» та положень Генеральної угоди.

Галузева угода — це нормативний документ, яким встановлюється основні норми, принципи та взаємні зобов'язання сторін стосовно регулювання на галузевому рівні соціально-економічних та трудових відносин у галузі згідно із законодавством, додаткові соціально-економічні гарантії та трудові пільги. Вона укладена з метою посилення соціального захисту працівників галузі і включає зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи Підприємств, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій трудящих і трудових колективів.

(Пункт 1.1 в редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

1.2. Угода поширюється на всіх працівників, прийнятих на умовах найму на підприємства, в організації та установи /надалі - Підприємства/, які входять до сфери управління Мінпаливенерго, та на працівників профспілкових органів і підвідомчих їм організацій в частині пільг і гарантій, визначених Угодою, а також оплати праці робітників та службовців за загальними наскрізними професіями (посадами). Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії кожної із Сторін, які підписали цю Угоду.

1.3. Норми, положення та умови (далі — Норми) Галузевої угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для сторін та для застосування під час ведення колективних переговорів на виробничому рівні як мінімальні гарантії.

1.4. Договори та угоди, укладені колективно або індивідуально, не можуть погіршувати становище працівників у порівнянні з цією Угодою.

1.5 Угода набуває чинності від дати її підписання представниками сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

У випадку реорганізаціїї Сторін, які уклали Угоду, чи підприємств, що належать до сфери дії Угоди, виконання зобов'язань за Угодою здійснюється правонаступниками.

Представникам власника і Профспілки на підприємствах пропонується укласти колективні договори або внести до діючих відповідні зміни та доповнення з урахуванням умов цієї Угоди.

(Пункт 1.5 в редакції «Змін та доповнень від 30.01. 2012»)

1.6. Сторони за взаємною згодою можуть вносити зміни та доповнення до цієї Угоди. Пропозиції однієї із сторін є обов'язковими для розгляду другою стороною. Вони розглядаються спільно Сторонами у термін до одного місяця від дня отримання їх іншою стороною, крім випадків передбачених чинним законодавством.

1.7. Роз'яснення щодо застосування Угоди не можуть суперечити чинному законодавству та положенням цієї Угоди, надаються Сторонами спільно за підписом керівників Сторін.

1.8. Сторони домовилися:

— Міністерство у тижневий термін з дня підписання Угоди надає її на реєстрацію до Міністерства соціальної політики;

— Сторони у двотижневий термін після реєстрації в Міністерстві соціальної політики інформують підприємства та профспілкові організації про укладення Галузевої угоди та забезпечують розміщення тексту Угоди на офіційних веб-сайтах.

(Пункт 1.8 в редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

1.9. Керівники Підприємств за участю відповідного комітету профспілки у 10-денний термін після отримання інформації про її укладення зобов'язані довести до відома працівників зміст Угоди.

(Пункт 1.9 в редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

1.10. Сторони сприятимуть Підприємствам у проведенні колективних переговорів та своєчасному укладенню колективних договорів і рекомендують протягом 2-х місяців з дня реєстрації Угоди внести зміни до чинних колективних договорів.

(Пункт 1.10 в редакції «Змін та доповнень від 30.01. 2012»)

1.11. Сторони вступають в переговори стосовно укладання нової Угоди за три місяці до закінчення терміну цієї угоди.

(Пункт 1.11 в редакції «Змін та доповнень від 30.01. 2012»)

1.12. Міністерство (представник власника) та Проф-спілка (профспілковий комітет) не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань, які погіршують умови, визначені цією угодою, і такі рішення вважаються недійсними.

1.13. Копії укладених на Підприємствах колективних договорів, або змін та доповнень до них, у 10-денний термін надсилаються до ЦК профспілки

1.14. Підприємства двічі на рік звітують Міністерству та Профспілці про виконання цієї Угоди у визначені сторонами терміни та за встановленою формою.

2. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЗАХИСТУ ЇЇ ВИПЛАТИ

З метою забезпечення основних потреб працівників на рівні не нижче встановлених законом державних соціальних стандартів і державних соціальних гарантій, права працівників на своєчасне отримання заробітної плати і її достатній рівень, захисту трудящих у сфері їх доходів, а також використовуючи всі наявні засоби впливу для ліквідації заборгованості із заробітної плати, у разі її виникнення на Підприємствах, Сторони домовилися:

2.1. Керуючись законами України «Про оплату праці», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про прожитковий мінімум» умови оплати праці найманих працівників Підприємств визначатимуться колективними договорами з дотриманням умов Галузевої угоди (додатками 1-20).

(Абзац перший пункту 2.1 в редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

У додатках наведені коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок, місячних та посадових окладів до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу, а саме:

додаток 1. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників галузі за кваліфікаційними розрядами та за видами робіт і виробництв (нормальні умови праці) до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

(таблиця 1.5 додатку 1 у редакції «Змін від 07.07.2009»)

додаток 2. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах, до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 3. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів робітників за загальними (наскрізними) професіями до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 4. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів службовців до мінімального місячного посадового окладу робітника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 5. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів (тарифних ставок) працівників Національної атомної енергогенеруючої компанії «Енергоатом» до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

(додаток 5 доповнено таблицями 5.5 та 5.6 «Змінами від 07.07.2009»;

таблиці 5.1, 5.5, 5.6 додатку 5 у редакції «Змін від 25.02.2010»)

додаток 6. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів та фахівців науково-дослідних, проектних, конструкторських, вишукувальних установ та організацій до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

(додаток 6 у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»

додаток 6-а у редакції «Змін від 07.07.2009» та «Змін від 25.02.2010»;

додаток 6 доповнено додатком 6-б «Змінами та доповненнями від 30.01.2012»)

додаток 7. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців комбінатів і самостійних рудоуправлінь до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 8. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців підприємств гідрометалургійних та хімічних виробництв до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу (крім «Східного гірничо-збагачувального комбінату»);

додаток 9. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців будівельно-монтажних та ремонтно-будівельних організацій до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 10. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців підприємств матеріально-технічного постачання до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 11. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців автогосподарств промислових підприємств до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 12. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок водіїв 3-го класу, зайнятих на перевезенні вантажів загального призначення в автогосподарствах промислових підприємств та організацій (за семигодинним робочим днем) до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

«додаток 12 у редакції «Змін від 25.02.2010»

додаток 13. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців залізничних цехів до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 14. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників локомотивних бригад залізничних цехів до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 15. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців навчальних комбінатів (пунктів) промислових підприємств і будівельно-монтажних організацій і учбових закладів професійно-технічної освіти, що готують кадри працівників для промислових підприємств основної діяльності та будівельно-монтажних організацій, до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 16. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців навчально-тренувальних центрів до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 17. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників воєнізованої та пожежної охорони до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу.

(таблиці 17.1, 17.1.1, 17.1.2, 17.1.3 додатку 17

у редакції «Змін від 07.07.2009» та «Змін від 25.02. 2010»;

додаток 17 доповнено таблицями 17.1.4, 17.1.5

«Доповненнями від 19.11.2007» та «Змінами від 07.07. 2009»;

таблиця 17.1.4 в редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

додаток 18. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників ДП «Бар'єр» до окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу.

додаток 19. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників підприємств сільського господарства до окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу.

(Пункт 2.1 доповнено абзацом двадцять першим «Змінами та доповненнями від 30.01.2012»

Надбавки та доплати, які мають міжгалузевий характер, до тарифних ставок і посадових окладів працівників Підприємств встановлюються згідно з додатком 20.

(Абзац двадцять другий пункту 2.1 та додаток 20 у редакції

«Змін та доповнень від 30.01.2012»)

2.2. Відповідно до ст.15 Закону України «Про оплату праці» форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат визначаються Підприємствами у колективному договорі. Розміри тарифних ставок та посадових окладів, надбавок і доплат, не можуть бути меншими за вирахувані, виходячи з розмірів, наведених у додатках 1-18 до цієї Угоди.

НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.3. Для працівників, що виконують роботи, не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці визначаються у колективних договорах з урахуванням норм і гарантій, передбачених Галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи відносяться за характером виробництв, але з урахуванням пункту 2.5 цієї Угоди.

2.4.1. На підприємствах визначаються зменшені на 20 відсотків норми виробітку для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітніх шкіл та профтехучилищ, на строк до трьох місяців.

2.4.2. Оплату робочого часу за вимушені простої не з вини працівника проводити із розрахунку не нижче 2/3 його тарифної ставки (місячного окладу), що є мінімальною гарантією. Рекомендувати Підприємствам у колективних договорах передбачати більш високі гарантії в межах фінансових можливостей.

2.4.3. Перегляд та введення норм виробітку, зміну умов оплати праці на підприємстві в бік їх погіршення здійснюються власником або уповноваженим ним органом (представником власника) з обов'язковим офіційним погодженням із профспілковим комітетом не пізніше, ніж за два місяці до їх введення.

2.4.4. Оплату праці в надурочний час проводити у подвійному розмірі.

2.4.5. У період зміни умов оплати праці працівникам, яких попереджено про звільнення на підставі пункту 1 ст.40 КЗпП України, встановлюються такі ж тарифні ставки (оклади), як і для інших працівників Підприємства.

2.5. Місячна заробітна плата працівників, у яких вона є основним джерелом існування, не може бути нижчою прожиткового мінімуму згідно зі ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».

Цією Угодою встановлена:

мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) для працівників, які виконують некваліфіковану, малокваліфіковану або допоміжну роботу (гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож тощо) у розмірі:

не менше 150% мінімальної заробітної плати — для підприємств атомної енергетики;

не менше 100% розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством, — для інших Підприємств.

Підприємства, у складі яких є підрозділи непромислової сфери, самостійно визначають умови оплати праці працівників цих підрозділів, виходячи з мінімуму для робітника 1 розряду у розмірі не менше 100 % мінімальної заробітної плати.

(Пункт 2.5 в редакції «Змін від 25.02.2010»)

2.6. Міністерство надаватиме Профспілці інформацію з питань оплати праці.

2.7. При визначенні на Підприємствах тарифних сіток, ставок і посадових окладів Підприємства зобов'язані враховувати визначені цією Угодою співвідношення та зберігати галузеву диференціацію в оплаті праці. Формування тарифної сітки та схем посадових окладів повинно здійснюватися на Підприємствах пропорційно, та провадитися на основі тарифної ставки робітника першого розряду і міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), що встановлюються у розмірах, не нижчих ніж визначені цією Угодою. Співвідношення міжкваліфікаційних (міжпосадових) коефіцієнтів, які визначені цією Угодою є обов'язковими для Підприємств при формуванні схем посадових місячних окладів.

При цьому, на підприємствах можуть використовуватися варіанти побудови зазначених схем, наприклад:

а) «послідовна», коли нижня межа схеми посадового окладу наступної, за кваліфікаційним рівнем, посади працівника починається з максимальної межі схеми посадового окладу попереднього працівника, який за посадою на одну категорією нижче;

б) «перехресна», коли нижня межа схеми посадового окладу наступної, за кваліфікаційним рівнем, посади працівника знаходиться в межах, що не вище середньої величини схеми посадового окладу попереднього працівника, який за посадою на одну категорією нижче.

2.8. Роботодавці зобов'язані передбачити у колективних договорах заходи щодо забезпечення щорічного підвищення рівня середньої заробітної плати не менше ніж на 25 відсотків.

Фонд оплати праці Підприємства визначається на умовах та в розмірах, визначених колективним договором з урахуванням вимог цієї Угоди

В період дії цієї Угоди Підприємства постійно упорядковують чинні норми і нормативи праці, системи матеріального заохочення тощо з метою підвищення частки тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок в середньомісячній заробітній платі.

Підвищення долі тарифів у середньомісячній заробітній платі на Підприємствах здійснювати також за рахунок зменшення інших складових заробітної плати в межах коштів, затверджених на оплату праці.

(Пункт 2.8 у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

2.9. У разі, якщо Підприємства, які входять до сфери управління Міністерства, виконують роботи або надають послуги іншим Підприємствам галузі (за умови, що виробництво продукції (послуг) здійснюється на території підприємства-замовника або робітники підприємства-виконавця перебувають там понад 80% робочого часу), при узгодженні з замовником цін на продукцію (послуги), у розрахунок беруться ціни, які діють на Підприємстві замовника, а також згідно з колективним договором, тарифні ставки (посадові оклади) аналогічних професій та посад, доплати та надбавки, передбачені додатком 20 до цієї Угоди, за роботу у вихідні та святкові дні, надурочний та у нічний час, розмір поточної премії, винагороди та доплати за вислугу років та лікувально-профілактичного харчування, відповідно до діючих на Підприємствах положень.

(Пункт 2.9 у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

2.10. Питання формування, розподілу і використання коштів на споживання, забезпечення своєчасної виплати заробітної плати вирішуються на Підприємствах спільно з профспілковими комітетами. Профспілкові комітети беруть участь у формуванні, розподілі і використанні прибутку Підприємства.

2.11. Забезпечувати на Підприємствах гласність внутрішніх положень про оплату праці, у тому числі про преміювання, доплати, заохочувальні виплати тощо, як обов'язкових додатків до колективних договорів.

2.12. Міністерство здійснюватиме розробки з питань організації та нормування праці, посилить вплив на ці складові політики оплати праці та інформуватиме про це Профспілку.

(Пункт 2.12 у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

2.13. Питання оплати праці та матеріального забезпечення працівників галузі вирішується спільно суб'єктами організації оплати праці.

Примітка. *Визначення суб'єктів організації оплати праці наведено в ст.5 Закону України «Про оплату праці».*

2.14. Сторони визначили, що одноразова винагорода за вислугу років здійснюється відповідно до положень, що діють на Підприємствах.

2.15. Сторони зобов'язують Підприємства не допускати заборгованість із заробітної плати.

Сторони установили, що у разі виникнення на підприємстві (в установі, організації) заборгованості із заробітної плати терміном понад один місяць:

2.15.1. Міністерство за участю Профспілки вживатиме ефективних заходів до її ліквідації в межах своєї компетенції;

2.15.2. Керівники Підприємств зобов'язані щомісяця надавати працівникам витяги з розрахункової відомості (особового рахунка) по заробітній платі працівника з даними про дату утворення і розміри заборгованості та розміри нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати.

(Пункт 2.15.2 у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

2.16. Забезпечити щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів.

(Пункт 2.16 у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

2.17. Сторони забезпечать контроль за дотриманням законодавства про оплату праці та норм Генеральної та цієї Угоди. При виявленні фактів порушення законодавства про оплату праці одна із сторін інформуватиме іншу сторону. Виявлені Сторонами факти порушень чинного законодавства керівники підприємств зобов'язані усунути і повідомити Сторони цієї Угоди.

2.18. Сторони домагатимуться своєчасної виплати заробітної плати працівникам Підприємств незалежно від джерел її фінансування. Сторони зобов'язують Підприємства забезпечити дотримання чинного законодавства щодо індексації грошових доходів працівників та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

2.19. При прийнятті Міністерством рішення про ліквідацію економічно не активних Підприємств, Міністерство разом з Профспілкою вживатимуть подальші заходи, які б законодавчо сприяли погашенню заборгованості із заробітної плати працівникам цих підприємств.

2.20. Сторони домовилися дотримуватися норм чинного законодавства щодо розірвання контрактів з керівниками Підприємств, де сума заборгованості із заробітної плати, грошового забезпечення протягом наступного місяця не зменшується.

Сторони домовились, що:

2.21. Міністерство за участю Профспілки забезпечить ефективний контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії в межах компетенції сторін.

2.22. Міненерговугілля за участю Профспілки вживатимуть заходи щодо першочергової виплати заробітної плати та інших соціальних виплат (в тому числі при ліквідації або банкрутстві суб'єкта підприємництва).

2.23. Міністерство вноситиме пропозиції щодо передбачення в проекті Державного бюджету необхідних коштів на повернення боргів із заробітної плати працівникам Підприємств (структурних підрозділів Підприємств), що фінансуються з бюджету, які виготовили продукцію та виконали роботи на замовлення держави, з віднесенням цих сум до внутрішнього боргу держави, з щомісячною виплатою, узгодженою з Профспілкою.

2.24. Зміна розмірів мінімальних гарантій в оплаті праці, визначених чинним законодавством, для роботодавців не може бути підставою для перегляду в бік збільшення завдань (норм виробітку) на годину праці.

2.25. Суб'єкти господарювання не надаватимуть у період до погашення заборгованості із заробітної плати своїм працівникам позик без погодження з профспілковим комітетом крім випадків, передбачених колективним договором.

2.26. Сторони зобов'язують Підприємства:

— наближувати заробітну плату працівників соціально-культурної сфери до рівнів, визначених законодавством з питань відповідних галузей;

— спрямовувати кошти підприємств та організацій, що вивільняються в результаті зменшення податкового навантаження на цілі, визначені спільним рішення сторін соціального партнерства на виробничому рівні:

— надавати Профспілці інформацію щодо працівників, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу ніж передбачену цією угодою;

— на засадах соціального партнерства обговорити питання щодо включення до колективних договорів зобов'язань по створенню спільних представницьких комісій з метою усунення причин виникнення боргів із заробітної плати, а також складенню щомісячних графіків погашення заборгованості із заробітної плати та забезпеченню контролю за їх виконанням.

2.27. Профспілка зобов'язується:

— сприяти підвищенню рівню життя членів профспілки, зростання їх доходів, викоріненню бідності серед працюючих;

— здійснювати громадський контроль за створенням на підприємствах умов та режимів роботи, що дозволяють забезпечувати оплату праці вищу за встановлений розмір прожиткового мінімуму.

2.28. Схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та службовців Дирекції державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» встановлюються з коефіцієнтом 1,1 до визначених додатком 5.1. до цієї Угоди.

2.29. Схеми посадових окладів працівникам, що працюють за професіями, які відносяться до основної діяльності Підприємства та не визначені додатками до Угоди, встановлюються на Підприємствах суб'єктами організації оплати праці.

3. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

3.1. Режим роботи (графіки роботи), тривалість робочого часу та відпочинку працівників Підприємств визначаються колективними договорами. Правила внутрішнього трудового розпорядку є невід'ємною частиною колективного договору.

Сторони домовились:

3.2. Час, який витрачають гірники, постійно зайняті на підземних роботах, на пересування в шахті від ствола до місця роботи та назад, прирівнюється до робочого та оплачується із розрахунку тарифної ставки (окладу). Тривалість часу на зазначені операції та перелік професій і посад гірників встановлюються адміністрацією за погодженням із профспілковим комітетом і не може перевищувати 1,5 години.

Підприємства атомної енергетики мають право самостійно вирішувати питання оплати часу прийому-здачі зміни іншим оперативним персоналом, визначивши їх у колективному договорі.

(Пункт 3.2. у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

3.3. Залучення працівників до надурочних робіт здійснюється згідно з чинним законодавством України. Прохання працівника про звільнення його від надурочних робіт по можливості має задовольнятися.

3.4. При знаходженні житлового масиву на відстані понад 3 км від підприємства та відсутності міського, приміського та іншого транспорту доставка працівників на роботу і з роботи забезпечується Підприємством. Порядок та умови забезпечення доставки працівників визначається колективним договором.

3.5. Питання про надання працівникам додаткових відпусток вирішуються в межах чинного законодавства. Відпустка працівникам з ненормованим робочим днем надається на умовах, визначених колективними договорами з урахуванням Орієнтовного переліку робіт, професій і посад працівників суб'єктів атомної енергетики та промисловості, яким надається щорічна відпустка за ненормований робочий день (додаток 20).

3.6. Міністерство спільно з Профспілкою за поданням Підприємств вноситиме пропозиції щодо змін та доповнень до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.97 №1290 «Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки та роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці».

3.7. Питання про можливість встановлення 38-годинного робочого тижня для працюючих жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, вирішується роботодавцями та профспілковими комітетами Підприємств шляхом переговорів при укладенні колективних договорів.

(Пункт 3.7 у редакції «Змін від 07.07.2009»)

3.8. Порядок встановлення за згодою між працівником і власником режиму роботи на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня за ініціативою роботодавця визначається колективними договорами.

3.9. Міністерство за участю керівників Підприємств та представників Профспілки та профспілкових комітетів Підприємств аналізуватиме виконання в галузі Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

3.10. Міністерство та Профспілка:

3.10.1. Зобов'язують керівників Підприємств передбачати у колективному договорі умови надання додаткових відпусток згідно чинного законодавства.

3.10.2. Рекомендувати сторонам соціального партнерства на виробничому рівні створити комісії по трудових спорах на Підприємствах з кількістю працюючих 15 осіб і більше та сприяти підвищенню ефективності розгляду ними трудових спорів.

3.10.3. Організовують щорічно з метою забезпечення належного рівня правової підготовки сторін колективних договорів і угод, здійснення ефективного контролю за додержанням законодавства про працю для представників власників і Профспілки навчання протягом 3—5 днів із збереженням заробітної плати за місцем роботи.

3.10.4. Рекомендують підприємствам встановлювати тривалість робочої зміни понад 8 годин (крім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці) лише в порядку, визначеному Правилами трудового розпорядку та колективним договором.

(Пункт 3.10 доповнено підпунктом 3.10.5 «Змінами від 07.07.2009»

нумерація підпунктів 3.10.2-3.10.5 змінена відповідно на 3.10.1-3.10.4

«Змінами та доповненнями від 30.01.2012»)

3.11. На виробництвах, де за умовами роботи перерву неможливо установити, працівнику повинна бути надана можливість для харчування впродовж зміни. Перелік таких виробництв та робіт, порядок та місце харчування встановлюється у колективному договорі.

(Пункт 3.11 у редакції «Змін від 07.07.2009»)

3.12. Особи, які отримали повідомлення про звільнення згідно п.1 ст.40 КЗпП України мають право на отримання вільного від роботи певного часу для пошуку нового місця роботи із збереженням оплати, визначеної колективним договором, але не менше двох годин на тиждень.

3.13. Підприємства при укладенні колективного договору розраховують норму тривалості робочого часу на рік таким чином, щоб вона не перевищувала норми, які розраховані та визначені відповідно до законодавства, а також не передбачала можливість додаткового установлення робочого дня працівникові поза межами нормального графіку змінності у вихідний для нього день

3.14. Міністерство зобов'язується за участю Профспілки проаналізувати існуючі положення і нормативні акти щодо робочого часу і часу відпочинку для працівників, перевтома яких може створювати загрозу здоров'ю працівників та оточуючих, та у разу потреби внести зміни до них з урахуванням вимог відповідних конвенцій МОП з цього питання.

3.15. Спільно з Профспілкою вносити пропозиції до Кабінету Міністрів України з питань пенсійного забезпечення працівників галузі, надання додаткових відпусток і скорочення робочого часу залежно від характеру виробництва.

4. ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я

З питань охорони праці

4.1. Міністерство зобов'язується:

4.1.1. Здійснювати свої повноваження в галузі охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці», вживати заходи щодо виконання Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

4.1.2. За участю представників Профспілки щороку розглядати питання про стан охорони праці на виробництві, виробничого травматизму та професійної захворюваності, вживати відповідних заходів щодо його поліпшення.

4.1.3. Здійснювати оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці та пожежної безпеки на підприємствах.

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

4.1.5. Сприяти запровадженню страхування працівників відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», а також інших видів загальнообов'язкового державного соціального страхування для окремих категорій працівників атомної енергетики та промисловості.

4.1.6. Контролювати підготовку Підприємств до роботи в осінньо-зимовий період.

4.1.7. Організовувати навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

4.1.8. При укладанні контрактів з керівниками підприємств вносити пункти про їх відповідальність за стан охорони праці на підприємствах

4.1.9. Сприяти запровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, прогресивних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працівників, пожежегасіння.

4.1.10. На основі аналізу виробничого травматизму, а також за поданням профспілкових органів заслуховувати на колегії Міністерства (із залученням представників Профспілки) керівників підприємств, на яких сталися смертельні, групові нещасні випадки, або не виконуються заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці.

4.1.11. Здійснювати контроль за виконанням на підприємствах законодавчих, міжгалузевих та галузевих нормативно-правових актів з охорони праці та пожежної безпеки.

4.1.12. Надавати, за необхідності, Профспілці інформацію з виробничого травматизму.

4.1.13. Координувати роботи з розробки нових і перегляду діючих галузевих нормативно-правових актів з охорони праці.

4.1.14. Вирішувати питання щодо ліквідації заборгованості з виплати одноразової допомоги та відшкодування шкоди відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

4.2. Атомпрофспілка зобов'язується:

4.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцем законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці, за створенням на підприємствах і в організаціях безпечних і нешкідливих умов праці, належних побутових умов на виробництві для працівників, забезпеченням їх засобами колективного та індивідуального захисту, спецодягом та спецвзуттям.

4.2.2. За результатами перевірок та виявленні порушень роботодавцем чинного законодавства з охорони праці або цієї Угоди вносити подання до керівників Підприємств, Міністерства, а за необхідності, інших органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування про усунення цих порушень. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін — звертатися до прокуратури або оскаржувати неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб у суді.

4.2.3. Брати участь в:

роботі комісій з атестації робочих місць за умовами праці, з метою комплексної оцінки всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників в процесі трудової діяльності;

розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві;

прийнятті в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів та об'єктів соцкультпобуту;

проведенні навчання профактиву з питань охорони праці, участі у нарадах, семінарах;

комплексних перевірках стану охорони праці, що проводяться Міністерством, компаніями, підприємствами;

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

роботі комісій з перевірки знань з охорони праці.

4.3. Міністерство та Атомпрофспілка зобов'язують керівників підприємств спільно з профспілковими комітетами:

4.3.1. Забезпечити на підприємствах розроблення та виконання програм (заходів) поліпшення умов і безпеки праці та внести в колективні договори відповідні доповнення з урахуванням положень цієї Угоди.

4.3.2. Створювати працівникам здорові і безпечні умови праці, застосовувати необхідні заходи з профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності.

4.3.3. Розробляти та впроваджувати заходи з механізації та автоматизації важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці.

4.3.4. Надавати профспілковим комітетам необхідну звітну інформацію та інші матеріали з охорони праці.

4.3.5. Забезпечувати керівникам Атомпрофспілки та апарату її Центрального комітету можливість безперешкодного входу на підприємства, в установи, організації, де працюють члени профспілки, відвідування та огляду їх місць роботи, а на підприємства, які мають ядерні установки — за умови оформлення допуску згідно з чинним законодавством.

4.3.6. Розглядати за необхідності стан охорони праці на підприємствах галузі за участю представників профспілки (уповноважених трудового колективу).

4.3.7. Забезпечити працюючих усіма видами державного соціального страхування у порядку та в розмірах, передбачених чинним законодавством.

4.3.8. Не чинити перешкоду виборним органам профспілки здійснювати громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та охорону праці, за забезпеченням на Підприємстві безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, а також виконувати вимоги цих виборних профспілкових органів по усуненню виявлених недоліків.

4.3.9. Інформувати керівництво Атомпрофспілки про аварії та нещасні випадки на виробництві, які підлягають спеціальному розслідуванню.

4.3.10. Вжити заходів щодо своєчасного проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, для встановлення їх права на пільги і компенсації, а також для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.

4.4. Сторони рекомендують передбачити в колективних договорах на Підприємствах:

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

4.4.2. Навчання та методичне керівництво уповноважених трудового колективу з питань охорони праці.

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

4.4.4. Розмір витрат на охорону праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» та щорічне збільшення витрат на охорону праці на одного працюючого залежно від економічного стану підприємства.

(Підпункт 4.4.4 у редакції «Змін від 07.07.2009»)

4.4.5. Порядок надання працівникам лікувально-профілактичного харчування (у тому числі щодо працівників, відряджених у зону відчуження) з дотриманням чинного законодавства.

З питань медичного забезпечення:

4.5. Сторони сприяють:

4.5.1 Організації якісного медичного обслуговування працівників підприємств і організацій, у тому числі шляхом укладання двосторонніх угод з лікувальними закладами про надання додаткових послуг за рахунок коштів підприємств та організацій а також створенню умов для своєчасного та організованого проходження періодичних медичних оглядів працівниками, зайнятими на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та осіб віком до 21 року, здійсненню заходів, передбачених заключним актом за результатами періодичного медичного огляду.

(Підпункт 4.5.1 у редакції «Змін від 07.07.2009»)

4.5.2. Вивченню причин втрат працездатності та виходу на інвалідність внаслідок виробничого травматизму, переопромінювання, впливу інших шкідливих чинників на організм персоналу АЕС, уранодобувних та уранопереробних підприємств і прирівняних до них професій.

4.5.3. Розробці заходів щодо зниження втрат працездатності та первинного виходу на інвалідність.

4.5.4. Вивченню стану здоров'я учасників ліквідації Чорнобильської катастрофи, що працюють на об'єктах атомної енергетики та промисловості, та здійсненню розрахунків ризиків стохастичних (вибіркових) ефектів. Створенню реєстру (бази даних) потерпілих від Чорнобильської катастрофи.

4.5.5. Вивченню ефективності медичної реабілітації працівників АЕС в профілакторіях та розробці рекомендацій з діяльності профілакторіїв атомних електростанцій в комплексі оздоровчих заходів галузі.

4.5.6. Відкриттю на базі санаторіїв «Горный», «Прикарпаття», «Червона калина» реабілітаційних відділень для реабілітації персоналу АЕС, працівників уранодобувної і уранопереробної промисловості, апарату Міністерства та Профспілки.

4.6. Сторони домовились сприяти функціонуванню та розвитку спеціалізованих медико-санітарних частин та СЕС, що обслуговують суб'єкти господарювання атомної енергетики та промисловості.

4.7. З метою підвищення рівня правової підготовки сторін колективних договорів і Угоди та ефективного контролю за їх виконанням Сторони домовилися щорічно проводити для представників Підприємств і Профспілки навчання з питань охорони праці протягом 2-4 днів із збереженням заробітної плати за місцем основної роботи.

5. ГАРАНТІЇ, СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

5.1. Сторони домовились:

5.1.1. Підприємство може надавати одноразову допомогу працівнику при виході на пенсію (за віком або за вислугою років) у розмірах, встановлених колективним договором диференційних від стажу роботи на Підприємстві, а також щомісяця виплачувати пенсії (повністю або частково) за рахунок коштів Підприємств.

5.1.2. Працівникам підприємства можуть встановлюватися за колективним договором додаткові компенсаційні виплати (матеріальна допомога), крім передбачених законодавством (за рахунок результатів іншої операційної діяльності).

5.1.3 За працівником зберігається середній заробіток при направленні за його згодою:

— на сільськогосподарські роботи;

— на роботу в оздоровчі табори, а також при супроводженні дітей в ці табори;

— для участі в організаційних та навчальних заходах профспілки, культурно-масових та фізкультурних заходах, реалізація яких здійснюється на засадах соціального діалогу в інтересах трудового колективу, підприємства (компанії, концерну) та галузі за умов, якщо заходи неможливо провести безпосередньо у неробочий час.

(Підпункт 5.1.3 у редакції «Змін від 07.07.2009»)

5.1.4. Рекомендувати керівникам Підприємств і профспілковим комітетам встановлювати понад передбачені державою соціальні пільги, гарантії та компенсації, в тому числі щомісячні надбавки до державних пенсій, оплачувані (частково оплачувані) відпустки у випадках: особистого шлюбу, народження дітей, шлюбу дітей, смерті подружжя або близьких родичів за рахунок результатів іншої операційної діяльності, на умовах, визначених колективними договорами.

5.1.5. Рекомендувати Підприємствам щомісячно проводити компенсацію за електро- та теплоенергію, гаряче водопостачання за розробленими галузевими рекомендаціями.

5.1.6. Рекомендувати передбачати при укладанні колективних договорів зобов'язання щодо соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку.

5.1.7. Не допускати створення заборгованості із всіх соціальних виплат і допоміг.

5.1.8. При внесенні пропозицій до змін до Законів України «Про правовий режим території, що зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи» та «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» не допускати звуження обсягів існуючих державних соціальних пільг, рівнів компенсацій, доплат і допомоги, передбачених законодавством, рівня пенсійного забезпечення, ефективності заходів із збереженням здоров'я постраждалого населення та розглянути можливість їх підвищення.

5.1.9. Здійснити заходи щодо сприяння гарантованому забезпеченню молоді першим робочим місцем, стимулювання створення роботодавцями додаткових робочих місць для молоді.

5.2. Міністерство за участю Профспілки (відповідних комітетів профспілки) вживатиме заходів щодо посилення державної підтримки об'єктів соціально-культурної сфери (клубів, будинків і палаців культури, масових бібліотек, спортивних споруд, дитячих позашкільних та оздоровчих закладів /у частині будівництва, капітального та поточного ремонтів, експлуатації будівель, споруд та їх обладнання/), що знаходяться на балансі Підприємств, відповідного фінансування на утримання зазначених об'єктів від своїх власників.

Міністерство та Профспілка рекомендують Підприємствам вирішувати питання фінансування витрат на утримання об'єктів соціально-культурної сфери на умовах, визначених колективним договором.

5.3 Міністерство сприятиме функціонуванню здравниць «Горный» (м. Ялта) і «Прикарпаття» (м. Трускавець) та оздоровленню в них працівників галузі.

5.4. Міністерство за погодженням з Профспілкою передбачатиме у бюджетних запитах фінансування на здійснення соціальних заходів згідно з чинним законодавством.

5.5. Міністерство сприятиме посиленню державної підтримки дитячих оздоровчих закладів, які є в галузі.

(Пункт 5.5 в редакції «Змін від 25.02.2010»)

5.6. З метою залучення та закріплення на виробництві молодих працівників Міністерство та Профспілка рекомендують сторонам колективного договору Підприємства включати до колективного договору зобов'язання щодо: соціально-економічного захисту молоді та розвитку молодіжного руху;

закріплення за молодими працівниками наставників із складу висококваліфікованих кадрових працівників; надання фінансової допомоги молодим подружжям, що вперше взяли шлюб, в порядку і на умовах, передбачених колективним договором.

5.7. Надавати одноразові грошові виплати громадянам похилого віку у зв'язку з виходом на пенсію згідно з чинним законодавством в розмірі, встановленому Колективним договором.

5.8. Сторони домовились здійснювати заходи щодо посилення соціально-економічного захисту молоді, підвищення її активності у вирішення виробничих і соціальних питань:

5.8.1. Передбачити під час укладення колективних договорів заходи щодо професійного становлення молодих працівників, запровадження на підприємствах галузі програм створення резерву кадрів із числа молодих спеціалістів. Закріплення за молодими працівниками наставників із складу висококваліфікованих робітників підприємства.

5.8.2. Сприяти:

— працевлаштуванню молоді та створенню належних умов для її адаптації у трудових колективах;

— підвищенню кваліфікації та професійної майстерності молоді;

— навчанню молоді;

— задоволенню її культурно-освітніх, соціально-економічних, житлово-побутових та оздоровчих потреб молоді;

5.8.3. Надавати одноразові допомоги та довгострокові цільові пільгові кредити молодим працівникам та молодим сім'ям, що вперше взяли шлюб, за рахунок коштів підприємства;

5.8.4. Матеріально заохочувати молодих працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах без відриву від виробництва;

5.8.5. Залучати представників молоді до розгляду питань праці і побуту;

5.8.6. Визнавати делеговані Атомпрофспілкою повноваження Центральної Ради молоді Атомпрофілки щодо вирішення питань, пов'язаних з інтересами та правами молодих працівників згідно з Положенням «Про Організацію молоді Атомпрофспілки»;

5.8.7. Надавати виборним молодіжним активістам Організації молоді Атомпрофспілки час із збереженням середнього заробітку за основним місцем роботи для здійснення ними громадських зобов'язань в інтересах вирішення проблем працюючої молоді та для проведення культурних та спортивних заходів;

5.8.8. Забезпечити спільно з представниками Організації молоді Атомпрофспілки проведення конкурсів професійної майстерності для молодих працівників з присвоєнням переможцям звання «Кращий молодий працівник», із подальшим підвищенням розряду чи представленням на підвищення категорії у першочерговому порядку в межах можливості підприємства.

(Розділ 5 доповнено пунктом 5.8
«Змінами та доповненнями від 30.01.2012»)

6. СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

6.1. Сторони домовились:

6.1.1. Спільно вживати заходи щодо розвитку виробництва, збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць.

6.1.2. Рекомендувати роботодавцям та профспілковим комітетам Підприємств розробляти і запроваджувати заходи, що упереджують запобіганню на Підприємствах масовим звільненням працюючих понад 5 відсотків чисельності працівників протягом календарного року.

У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі звільнення працівників з ініціативи власника, проводити їх лише за умови попереднього (не пізніше ніж за 3 місяці) письмового повідомлення відповідного профоргану про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення, спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають скороченню, та проведення спільних консультацій щодо заходів, спрямованих на сприяння працевлаштуванню працівників, що вивільняються.

Якщо обсяг звільнення складає 5 відсотків від загальної чисельності працівників, про це повідомляються Міністерство та Профспілка.

Роботодавцю і профкому використовувати тримісячний період для проведення переговорів, обміну інформацією і іншої роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення працівників, виконання заходів щодо забезпечення зайнятості.

6.1.3. Підприємства визначають у колективних договорах обсяги та періодичність професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері.

При цьому періодичність професійного навчання працівників має бути не рідше ніж один раз на п'ять років.

(Пункт 6.1.3. у редакції
«Змін та доповнень від 30.01.2012»)

6.1.4. Не допускати без попередньої згоди з профспілковою організацією Підприємства передачі робочих місць з робіт та професій, які мають постійний характер на Підприємстві, для виконання сторонніми організаціями та працівниками, які не знаходяться в трудових відносинах з Підприємством (аутсорсінгові та аутстафінгові програми).

(Пункт 6.1.4. у редакції
«Змін та доповнень від 30.01.2012»)

6.2. Міністерство спільно з Профспілкою вживатимуть заходів до керівників підприємств, які порушили чинне законодавство щодо впровадження контрактної форми трудового договору (договору на визначений термін).

6.3. Міністерство і представники власника на підприємствах вживатимуть заходи щодо удосконалення шляхів та механізмів здійснення політики зайнятості в галузі і соціального захисту працівників, які вивільнятимуться.

6.4. За участю Профспілки Міністерство готуватиме пропозиції до Кабінету Міністрів України про врегулювання проблеми часткового безробіття і соціального захисту частково безробітних (у т.ч. щодо визначення джерел фінансування).

НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

6.5. Міністерство та Профспілка здійснюватимуть контроль за дотриманням на підприємствах вимог статті 113 КЗпП України щодо визнання простоїв не з вини працівника і відповідної оплати за ці простої та законності і обґрунтованості надання роботодавцями відпусток без збереження заробітної плати.

6.6. Міністерство проводитиме роботу на подальше удосконалення галузевої мережі навчальних закладів (для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів) відповідно до структурних змін та перспектив розвитку атомно-енергетичного комплексу.

6.7. Міністерство не допускатиме прийняття рішень про ліквідацію, реорганізацію, реструктуризацію Підприємства, а також перепрофілювання, передачу іншому власнику Підприємств атомно-промислового комплексу, які відносяться до сфери управління Міністерства, без погодження з ЦК профспілки.

Представники профспілки включатимуться до складу комісій з приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання та комісій з передачі об'єктів права державної власності у комунальну власність.

(Пункт 6.7 у редакції «Змін від 07.07.2009»)

6.8. Міністерство сприятиме працевлаштуванню висококваліфікованих працівників ЧАЕС, вивільнюваних у зв'язку з її закриттям на інших підприємствах галузі або АЕС з урахуванням професійної підготовки та кваліфікації або з необхідною професійною перепідготовкою.

6.9. Міністерство розглядатиме можливість працевлаштування висококваліфікованих працівників, які звільняються відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП України, на Підприємствах галузі, а разом із зацікавленими органами виконавчої влади — на підприємствах інших галузей економіки. Міністерство відпрацьовуватиме за участю Профспілки необхідні проекти документів із зазначеного питання.

6.10. Міністерство та Профспілка на засадах соціального партнерства розглядатимуть питання забезпечення зайнятості та прийматимуть відповідні рішення, пов'язані з вивільненням працівників згідно з чинним законодавством.

6.11. Сторона власника зобов'язує роботодавця при вирішенні питання щодо використання праці іноземців проводити відповідні консультації з виборним профспілковим органом.

6.12. Сторони зобов'язують роботодавців гарантувати робоче місце кожному випускнику навчального закладу, який навчається за направленням підприємства, що відноситься до сфери управління Міністерства.

6.13. Міністерство зобов'язується:

не допускати зменшення чисельності працівників, зайнятих на Підприємствах атомної енергетики та промисловості;

вживати заходів, спрямованих на модернізацію підприємств галузі, їх інноваційний та інвестиційний розвиток, впровадження високотехнологічних наукомістких виробництв;

спільно з Атомпрофспілкою вносити пропозиції з питань реформування податкового законодавства з метою захисту та забезпечення розвитку Підприємств галузі;

включати представників Атомпрофспілки до галузевих комісій з питань контролю за виконанням узгоджених сторонами планів реструктуризації, корпоратизації Підп-риємств

6.14. Сторони зобов'язують Підприємства атомної промисловості розробити і здійснити заходи щодо підвищення ефективності роботи підприємств, розвитку їх виробництв, зниження собівартості їх товарної продукції для забезпечення:

стабілізації економічно-фінансового стану, поповнення їх обігових коштів;

підтримки створення спільних міждержавних підприємств;

збільшення витрат на заробітну плату при перегляді тарифних ставок і посадових окладів.

7. ЖИТЛОВО — ПОБУТОВІ ГАРАНТІЇ

7.1 Підприємства забезпечують виділення коштів на будівництво житла та інших об'єктів соціальної сфери.

На підприємствах може бути впроваджено порядок залучення коштів працівників на будівництво житла, надання цільових довгострокових грошових позик.

(Пункт 7.1. у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

7.2. Міністерство залучатиме Профспілку до вирішення питань ціноутворення.

8. МІНІСТЕРСТВО ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ

8.1. У порядку співробітництва надавати Профспілці відповідну інформацію в терміни передбачені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

8.2. Проекти законів і нормативних актів щодо соціально-економічних і трудових інтересів працівників галузі опрацьовувати разом з Профспілкою.

8.3. Брати участь у розробці, опрацюванні та затверджувати відповідно до компетенції: класифікатора професій; довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників; переліку виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

(Пункт 8.3. у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

8.4. Залучати представників профспілкових органів до комплексних перевірок з питань, що стосуються соціально-трудових відносин та колективно-договірного регулювання взаємовідносин. Рішення щодо проведення цих перевірок на Підприємствах галузі направляти до ЦК профспілки.

8.5. В межах своєї компетенції впливати на забезпеченість фінансовими коштами господарської діяльності Підприємств, а також за участю Профспілки сприятиме їх функціонуванню та розвитку.

8.6. За необхідністю приймати участь у розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів.

(Пункт 8.7. виключено «Змінами та доповненнями від 30.01.2012»)

9. ПРОФСПІЛКА ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ

9.1. На період дії цієї Угоди та за умови виконання її положень сторонами, дотримання чинного законодавства з питань соціально-трудових відносин і виконання колективних договорів, профспілкові комітети утримуються від організації та проведення страйків.

9.2. Брати участь у розробці та реалізації програм з соціально-економічних питань, культурно-мистецького та фізкультурно-оздоровчого спрямування, сприяти діяльності колективів Підприємств щодо зміцнення трудової дисципліни та підвищення ефективності виробництва.

9.3. У порядку співробітництва надавати Міністерству інформацію, необхідну для організації вирішення питань галузі.

9.4. Сприяти дотриманню чинного законодавства на Підприємствах, роз'яснювати діючі нормативні акти та надавати безкоштовно членам профспілки консультативну допомогу.

9.5. На підставі чинного законодавства і відповідно до цієї Угоди захищати правові, економічні, соціальні та професійні інтереси працівників галузі.

9.6. Представляти інтереси членів профспілки при розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів.

9.7. Здійснювати комплекс заходів щодо соціального захисту працівників відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

9.8. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю.

9.9. Здійснювати профілактичний контроль за дотриманням правил і норм охорони праці та навколишнього середовища при будівництві, реконструкції і технічному переозброєнні об'єктів виробничого призначення.

9.10. Вживати заходів щодо організації відпочинку та оздоровлення трудящих, їх сімей в межах чинного законодавства та фінансових можливостей, а також сприяти удосконаленню ефективності їх лікування

9.11. Сприяти цільовому фінансуванню витрат на утримання санаторіїв — профілакторіїв за рахунок коштів соціального страхування.

9.12. Здійснювати контроль за дотриманням на підприємствах безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників та забезпечення їх необхідним спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами колективного та індивідуального захисту.

9.13. Забезпечувати участь представників профспілки у розслідуванні кожного нещасного випадку на виробництві та у розробці заходів щодо їх запобігання, а також протидіяти необґрунтованому звинуваченню потерпілих.

9.14. Надавати консультації та безоплатну правову допомогу працівникам і сім'ям загиблих щодо своєчасного і повного відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до ст. 9 Закону України «Про охорону праці».

9.15. Вносити пропозиції до вищих органів влади про удосконалення чинного законодавства та необхідності прийняття нормативних документів з соціально-економічних та трудових питань.

9.16. Спільно з виконавчими органами державної влади та роботодавцями забезпечувати організацію заходів культурного та фізкультурно-оздоровчого спрямування (у т.ч. новорічних).

9.17 Реалізовувати права Атомпрофспілки в порядку, передбаченому Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності.

9.18. Проводити зльоти спілки молоді Профспілки, молодіжні конкурси професійного майстерства на Підп-риємствах, спартакіади трудових колективів, змагання з окремих масових видів спорту.

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

10. ГАРАНТІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

10.1. Права Профспілки визначаються законами України (у т.ч. Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»), Генеральною угодою, Статутом «Атомпрофспілки», колективними договорами Підприємств і цією Угодою.

10.2. Взаємовідносини Міністерство і Профспілка будують на підставі чинного законодавства, Концепції соціального партнерства та цієї Угоди.

10.3. Міністерство доручає керівникам підприємств (роботодавцям):

10.3.1. Забезпечити соціальне партнерство;

10.3.2. Брати участь у заходах профспілки;

10.3.3. Не перешкоджати здійсненню прав виборних профспілкових органів;

10.3.4. Сприяти вивченню та підвищенню рівня знань профспілкових кадрів з питань правового та соціального захисту працівників;

10.3.5. Забезпечити умови виконання членами виборного профспілкового органу підприємства громадських обов'язків з наданням вільного часу і збереженням заробітної плати;

(Пункт 10.3.5. у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

10.3.6. Передбачати в колективних договорах для профспілкових кадрів:

умови збереження на період навчання місця роботи та середнього заробітку;

збереження соціальних пільг та заохочень за рахунок Підприємства, які встановлені для інших працівників.

10.3.7. Надавати відповідну інформацію організаційній ланці профспілки у порядку та терміни передбачені чинним законодавством.

10.3.8. Забезпечити поширення колективних договорів підприємств та організацій на головних спеціалістів ЦК Атомпрофспілки, робочі місця яких розташовані на цих підприємствах та в організаціях.

(Пункт 10.3.8. у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

10.4. Роботодавці зобов'язані:

10.4.1. Забезпечити організацію безготівкової системи збору членських профспілкових внесків централізовано через бухгалтерію Підприємства (при наявності письмових заяв членів Профспілки) з безоплатним перерахуванням зібраних внесків на розрахунковий рахунок профспілки відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором.

10.4.2. Забезпечити погашення заборгованості по профспілкових внесках з виплаченої заробітної плати.

10.5. Сторони домовились:

10.5.1. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації і інформувати Профспілку про плани і напрямки розвитку галузі, запрошувати представників Профспілки на наради Міністерства (засідання Колегії, економічної ради тощо) з питань щодо трудових і соціально-економічних інтересів трудящих галузі.

10.5.2. Своєчасно інформувати одна одну про призначення або звільнення з посад керівників Підприємств та голів комітетів профспілки Підприємств.

10.5.3. Спірні питання, що виникають під час реалізації цієї Угоди, розв'язувати шляхом проведення попередніх консультацій та переговорів.

10.6. Профспілкові комітети беруть участь у напрацюванні розділів Статутів Підприємств, а також змін до них з соціальних питань, питань самоуправління та трудових відносин.

10.7. Забезпечення представникам профспілки права використання на Підприємстві засобів інформації, друкованих видань, розмножувальної техніки та іншої оргтехніки для викладення профспілкової позиції здійснюється на умовах, визначених колективним договором Підприємства.

10.8. Підприємства зобов'язані відраховувати своїм профспілковим організаціям кошти на культурно-масову, фізкультурно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми та навчання профспілкових кадрів в порядку та в розмірах, передбачених чинним законодавством, колективним договором та цією Угодою, але не менше ніж 0,3 відсотка від фонду оплати праці згідно із Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Організаційні ланки профспілки сприяють забезпеченню фінансування відповідних заходів галузевого рівня.

11. КООРДИНАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТОРІН ТА КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

11.1. Сторони домовились:

11.1.1. Міністерство вноситиме до Кабінету Міністрів України пропозиції про зміни та доповнення до чинного законодавства, а також прийматиме власні рішення з усіх соціально-трудових відносин, які є предметом цієї Угоди, лише після попереднього погодження з Профспілкою.

Профспілка розглядає розроблені Міністерством проекти нормативно-правових актів щодо змін і доповнень до чинного законодавства з питань соціально-трудових відносин і до обумовленого Міністерством терміну надсилає письмове повідомлення про рішення профспілкової сторони.

Внесення законопроектів до Кабінету Міністрів України та нормативно-правових актів, які зачіпають соціально-економічні та трудові інтереси працівників без проведення соціального діалогу не допускається.

(Пункт 11.1.1. у редакції «Змін та доповнень від 30.01.2012»)

11.1.2. З метою аналізу та контролю за виконанням цієї Угоди Міністерство надаватиме Профспілці на безоплатній основі статистичну та іншу інформацію з питань, які охоплюються цією Угодою, зокрема, щодо надходжень коштів з енергоринку, оплати та охорони праці, реалізації політики зайнятості, соціальної політики.

11.1.3. Контроль за виконанням цієї угоди здійснюється безпосередньо Сторонами, що її уклали, чи уповноваженими ними представниками у порядку, який визначається Сторонами Угоди самостійно.

Кожна із сторін щоквартально аналізує хід виконання Угоди і в разі невиконання окремих пунктів, здійснює додаткові заходи щодо їх реалізації.

Інформація про виконання Угоди надається Стороною переговорного процесу керівнику Підприємства (профспілковому комітету Підприємства) не рідше двох разів на рік після розгляду цього питання президією ЦК «Атомпроф-спілки».

11.2. Кожна із Сторін визначає персонально відповідальних осіб за виконання положень Угоди на підставі наказу або розпорядження, який (яке) надсилається іншій Стороні у двотижневий термін після підписання Угоди.

11.3. Сторони спільно підводять підсумки виконання Угоди не рідше, ніж один раз на рік, вивчають причини невиконання окремих положень, подають керівникам сторін відповідні пропозиції.

11.4. За порушення чи невиконання положень Угоди представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

11.5. Сторони домовилися дотримуватися спільно визначених термінів «за погодженням» та «за участю» під час розроблення проектів законів та нормативно-правових актів:

«За погодженням» — Сторона розробник зазначених документів повинна надати підготовлений ним проект для розгляду іншій Стороні перед його поданням органу, який цей документ приймає. Після розгляду проект документа візується представником Сторони. У разі наявності зауважень до проекту, вони додаються у письмовій формі. Сторона розробник повинна розглянути ці зауваження і у разі їх відхилення внести разом з проектом документа до органу, який цей документ приймає.

«За участю» — Сторона розробник зазначених документів залучає представників іншої Сторони до підготовки проекту документа під час його розроблення (шляхом включення до складу робочих груп, авторських колективів тощо). Після підготовки документа він погоджується у зазначеному порядку.

11.6. Сторони домовились розмістити на офіційних веб-сторінках Сторін зареєстровану Галузеву угоду.

11.7. Сторони зобов'язують Підприємства надавати первинній профспілковій організації інформацію щодо відомостей про юридичну особу, ідентичну інформацію, яку юридична особа щороку подає державному реєстратору.

11.8. Угоду підписано у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін, і мають однакову юридичну силу.

Міністр енергетики та вугільної промисловості України	Голова Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України
Ю. Бойко	В. Матов
«30» липня 2012 року	«30» липня 2012 року

Атомник України

Засновник: Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

Видавець: Редакція газети «Атомник України»

Адреса редакції: вул. Шота Руставелі, 39/41 оф. 814, м. Київ, 01033
Газета «Атомник України»

Головний редактор Микола ПЕТРИЧЕНКО

Телефон/факс: (044) 496-52-98

E-mail: atomnik@union.kiev.ua
atomnik@gmail.com

Газета виходить щотижня

Індекс — 21766

За точність викладених фактів відповідальність несе автор

Редакція листується з читачами лише на сторінках газети

При передруку посилання на «Атомник України» обов'язкове

Свідоцтво про реєстрацію КВ №4480 від 21.08.2000 року

Газета віддрукована у ПП «Трейд інформ»: м. Київ, вул. Новозабарська, 2/6.

Тираж 5000

Ціна договірна