



# АТОМНИК АУКРАЇНИ

№37 (615) 13 вересня 2012 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

## НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Голова Державного агентства України з управління зоною відчуження Володимир Холоша і Голова Професійної спілки працівників атомної енергетики та промисловості України Валерій Матов 6 квітня 2012 року підписали Галузеву угоду на 2012–2013 роки, зареєстровану Міністерством соціальної політики України 25 квітня 2012 року.

— Укладання колективних угод — це один з головних напрямів соціального партнерства, — розповідає експерт з регулювання соціально-трудових відносин ЦК Атомпрофспілки Інна КОЛОТ. — Проведення переговорної кампанії — це завжди непростий процес, пошук компромісних рішень представниками роботодавця і профспілки.

Державне агентство України з управління зоною відчуження (далі — Агентство) було утворено в ході реорганізації Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від

наслідків Чорнобильської АЕС як правонаступник державного департаменту — Адміністрації зони відчуження і зони безумовного (обов'язкового) відселення. Воно входить до системи органів виконавчої влади та забезпечує реалізацію державної політики у сферах управління зоною відчуження і зоною безумовного (обов'язкового) відселення, подолання наслідків Чорнобильської катастрофи, зняття з експлуатації Чорнобильської АЕС та перетворення об'єкта «Укриття» на екологічно безпечну систему та є органом державного управління у сфері поводження з радіоактивними відходами на стадії їх довгострокового зберігання і захоронення.

Сторонами було вирішено укласти Галузеву угоду з огляду на структурні перебудови як у керівних органах, так і на підприємствах колишнього Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської АЕС.

Тож усі питання регулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів роботодавців і працівників підприємств, організацій і установ, що знаходяться у сфері управління Агентства, тепер зосереджені в одній Угоді.

У ході переговорів упорядковано додатки щодо схем посадових окладів і тарифних ставок працівників підприємств зони відчуження, а також досягнуто домовленості про створення двосторонньої робочої групи із залученням фахівців підприємств для подальшого удосконалення зазначених додатків.

Слід зазначити, що Галузева угода між Міністерством надзвичайних ситуацій України та Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості на 2011–2012 роки не втратила чинності для тих підприємств, які залишилися у сфері управління міністерства після його структурних перебудов та об'єднанні Атомпрофспілкою.

# ГАЛУЗЕВА УГОДА НА 2012–2013 РОКИ

## між Державним агентством України з управління зоною відчуження і Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України

### 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі — Угода) — це акт соціального партнерства, яким встановлюються основні норми, принципи та взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання соціально-економічних та трудових відносин, надання додаткових соціально-економічних гарантій. Угода укладена відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про Державний бюджет України» на відповідний рік, на підставі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємств та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2010–2012 роки та постанови Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225 «Про порядокповідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів».

1.2. Сторонами Угоди є Державне агентство України з управління зоною відчуження (далі — Агентство), з одного боку, в особі Голови Агентства, і Профспілка працівників атомної енергетики та промисловості України (далі — Профспілка), з другого боку, в особі Голови Атомпрофспілки (далі — Сторони).

1.3. Угода поширюється на всіх працівників, прийнятих на умовах найму незалежно від форми трудового договору підприємств, організацій, установ незалежно від форм власності, що знаходяться у сфері управління Агентства (далі — Підприємства), а також на виборних та штатних працівників організаційних ланок Профспілки.

Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії кожної із Сторін, які підписали цю Угоду.

1.4. Угода встановлює мінімальні гарантії і умови оплати праці та інші взаємні зобов'язання, які є обов'язковими для Сторін та для застосування під час укладання колективних договорів.

1.5. Умови Угоди, укладеної відповідно до чинного законодавства, спільні зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами.

Договори і угоди, укладені колективно або індивідуально, розпорядчі документи Агентства та Підприємств не можуть погіршувати становище працівників порівняно з Угодою. Положення документів, які погіршують становище працівників порівняно з Угодою, вважаються недійсними.

1.6. Угода набирає чинності з дня її підписання представниками Сторін і діє до укладання нової або перегляду цієї Угоди. У разі ліквідації однієї із Сторін Угода діє протягом всього строку проведення ліквідації.

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

1.8. Жодна із Сторін не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань або приймати рішення з питань, що регулюються Угодою.

1.9. Рішення, які регулюють соціально-трудові відносини Сторін, мають попередньо обговорюватись при проведенні консультацій. На рівні Підприємств зазначені питання вирішуються представником власника (роботодавцем) та відповідними організаційними ланками Профспілки на умовах, визначених колективними договорами.

1.10. Сторони за згодою можуть вносити зміни та доповнення до Угоди. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду другою Стороною. Ці пропозиції розглядаються спільно Сторонами у строк до одного місяця з дня отримання їх іншою стороною.

1.11. Підприємства раз на півроку звітують Агентству та Профспілці про виконання Угоди відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 березня 2011 р.

№ 261-р «Про затвердження плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки».

1.12. Контроль за виконанням Угоди здійснюється безпосередньо Сторонами, чи уповноваженими ними представниками у порядку, який визначається Сторонами Угоди самостійно. Кожна із Сторін один раз на півріччя аналізує хід виконання Угоди і в разі невиконання окремих пунктів здійснює додаткові заходи щодо її реалізації та надає відповідну інформацію іншій стороні.

1.13. Сторони домовились розглядати раз на півроку на спільному засіданні хід реалізації цієї Угоди та стан колективно-договірної роботи на Підприємствах, і вживати додаткових заходів щодо реалізації невиконаних положень. Прийняті рішення є обов'язковими для виконання Сторонами.

1.14. Агентство у триденний термін з дня підписання Сторонами Угоди подає її на реєстрацію до Міністерства соціальної політики України і в такий же термін з дня реєстрації надсилає Профспілці.

Сторони у двотижневий термін з дня реєстрації Угоди надсилають її представникам власника на підприємствах і відповідним профспілковим комітетам.

1.15. Представники власника за участю комітету профспілки у 10-денний термін після її отримання доводять до відома працівників зміст Угоди (до укладення або перегляду колективного договору).

1.16. Сторони сприяють Підприємствам у проведенні колективних переговорів з укладення колективних договорів і рекомендують протягом 2-х місяців з дня реєстрації Галузевої угоди вносити зміни до колективних договорів.

Сторони вступають в переговори з укладення нової Угоди не пізніше, ніж за один місяць до закінчення дії цієї Угоди.

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

2.1. Сторони визнають взаємне спрямування своєї діяльності на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної діяльності Підприємств.

2.2. Агентство зобов'язується:

2.2.1. Забезпечити участь представників Профспілки при:

— розробленні, внесенні змін та доповнень до статутів Підприємств у частині дотримання соціально-економічних та трудових прав працівників і повноважень Профспілки представляти інтереси працівників в органах управління;

— розробленні внутрішніх документів Підприємств (правила трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо), а також внесенні до них змін та доповнень;

— розробленні фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку;

— підготувати пропозиції стосовно розподілу коштів, що залишаються у розпорядженні Підприємств на соціально-економічний розвиток.

2.2.2. Розглядати спільно з Профспілкою програми робіт та заходів на відповідний рік та зміни і доповнення до них у частині, що стосуються їх соціально-економічних складових (чисельності персоналу, фонду оплати праці, охорони праці тощо).

2.2.3. Вживати заходів щодо повного виконання та ування бюджетних програм, відповідальним виконавцем яких є Агентство.

2.3. Профспілка зобов'язується:

2.3.1. Сприяти зміцненню трудової дисципліни на Підприємствах.

2.3.2. Брати участь у розробці програм із соціально-економічних питань та сприяти їх реалізації з метою

посилення соціального захисту працівників, створення умов для підвищення ефективності роботи Підприємств, забезпечення професійних, трудових і соціально-економічних гарантій.

2.4. Сторони вживатимуть заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення — прагнутимуть до розв'язання ситуації без зупинки виробництва.

Представники Сторін братимуть участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємствах.

### 3. ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Сторони домовились:

3.1. Здійснювати заходи щодо збереження та створення нових робочих місць. Проводити обов'язкові консультації з Профспілкою до прийняття рішень з питань щодо реорганізації, ліквідації та перепрофілювання підприємств у частині дотримання соціальних прав працюючих.

На рівні Підприємств зазначені заходи здійснюватимуться представником Власника.

3.2. Сторони вживатимуть заходів щодо недопущення на Підприємствах масових вивільнень працюючих (більше 5% працівників протягом року). Якщо виникає обґрунтована необхідність скоротити понад 5% чисельності працівників, про це повідомляються Сторони Угоди.

3.3. Рішення про скорочення чисельності чи штатів працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, а також про реорганізацію та перепрофілювання Підприємства узгоджується із профспілковим комітетом Підприємства.

Пропозиції профспілки про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, є обов'язковими для розгляду представником Власника.

3.4. Сторони зобов'язують керівників Підприємств:

— за участю профспілкових комітетів Підприємств розробляти і здійснювати заходи щодо запобігання на Підприємствах незалежно від форм власності масовим звільненням працюючих з ініціативи власника. У разі виникнення об'єктивних причин, що зумовлюють масове звільнення працівників з ініціативи власника (ліквідація, реорганізація, банкрутство, перепрофілювання, зміна форм власності, часткове зупинення виробництва), власник здійснює таке скорочення лише за умови попереднього (не пізніше, ніж за три місяці) повідомлення відповідного профспілкового органу про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це стосується, про терміни проведення звільнення, обґрунтування проведення цих заходів, а також намічені заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які вивільнюються. Тримісячний період Сторони використовують для проведення консультацій, здійснення інших заходів, спрямованих на зменшення обсягів звільнення та забезпечення зайнятості працівників.

Повідомлення роботодавця про наступне звільнення працівників розглядається профспілковим органом у 5-денний термін. Консультації щодо обґрунтованості намічених змін у організації виробництва і праці здійснюються у строк не більше 15 днів. Спільні консультації щодо заходів з працевлаштування пільгових категорій працівників проводяться упродовж наступних 10 днів.

Для проведення переговорів та консультацій роботодавця та профспілкового органу визначають уповноважених представників.

3.5. У разі застосування на підприємствах запозиченої праці (лізинг, аутстафінг та аутсоринг персоналу тощо), а також залучення працівників на умовах цивільно-правових договорів уповноважена особа власника зобов'язана попередньо обговорити з Профспілкою питання про соціально-економічні наслідки та умови залучення.

## НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.6. Агентство зобов'язується:

3.6.1. Розглядати можливість працевлаштування на Підприємствах галузі працівників, які вивільняються на підставах, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП України.

3.6.2. Зобов'язати керівників Підприємств при вирішенні питання використання іноземної робочої сили проводити відповідні консультації з профспілковим комітетом.

3.6.3. Не застосовувати на Підприємствах контрактну форму трудового договору, крім випадків, прямо передбачених законодавством.

Вживати заходів до керівників Підприємств, які порушують чинне законодавство щодо впровадження строків трудових договорів.

3.6.4. Враховувати думку Профспілки при призначенні або звільненні з посад керівників Підприємств.

3.6.5. Забезпечити участь представника Профспілки у роботі атестаційної комісії Агентства з атестації керівників підприємств.

3.7. Сторони пропонують, згідно з пунктом 1.40 Генеральної угоди, роботодавцям та профспілковим комітетам забезпечити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років (обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на такі цілі визначати у колективних договорах).

3.8. Профспілка зобов'язується:

— здійснювати контроль за виконанням на підприємствах законодавства України з питань праці та зайнятості;

— надавати членам профспілки безкоштовну правову допомогу, проводити консультації з питань зайнятості, у разі потреби представляти інтереси членів профспілки для захисту їх трудових прав у судових органах;

— брати участь в організації наставництва для молодих робітників;

— сприяти додержанню трудової дисципліни, а також правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах, що перебувають у сфері управління Агентства.

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

4.1. З метою матеріального забезпечення працівників на рівні не нижче встановлених законом державних соціальних стандартів і гарантій, дотримання права працівників на своєчасне і повне отримання заробітної плати сторони вживатимуть заходів, а також використовуватимуть усі наявні засоби впливу для ліквідації заборгованості із заробітної плати, у разі її виникнення на Підприємствах.

Сторони домовилися:

4.1.1. Умови і розміри оплати праці найманих працівників Підприємств установлюються колективними договорами з дотриманням Закону України «Про оплату праці», норм Генеральної та цієї Угоди, якою визначаються мінімальні гарантії в оплаті праці, міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення згідно з додатками №1—10, переліком доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер, зокрема:

Додаток 1. Коефіцієнти співвідношень мінімальної місячної тарифної ставки робітників-почасовиків підприємств, які виконують роботи в зоні відчуження (крім ЧАЕС) та УкрДО «Радон» і мінімального розміру тарифної ставки робітника першого розряду;

Додаток 2. Коефіцієнти співвідношень мінімальної тарифної ставки робітників-почасовиків за видами виробництва (робіт) з нормальними умовами праці і мінімального розміру тарифної ставки робітника першого розряду;

Додаток 3. Коефіцієнти співвідношення мінімального місячного окладу робітника за загальними (наскрізними) професіями підприємств зони відчуження (крім ЧАЕС) та УкрДО «Радон» і мінімальним розміром тарифної ставки робітника першого розряду;

Додаток 4. Розрядні коефіцієнти робітників-почасовиків (крім ЧАЕС);

Додаток 5. Коефіцієнти співвідношень мінімальної місячної тарифної ставки водіїв III класу автотранспортних засобів, зайнятих на перевезенні вантажів загального призначення в автогосподарствах підприємств та організацій (крім ЧАЕС) і мінімального розміру тарифної ставки робітника першого розряду;

Додаток 6. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців підприємств, які виконують роботи в зоні відчуження (крім ЧАЕС) та УкрДО «Радон», і мінімальним розміром тарифної ставки робітника першого розряду;

Додаток 7. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців з нормальними умовами праці і мінімальним розміром тарифної ставки робітника першого розряду;

Додаток 8. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів працівників відомчої охорони об'єктів підприємств зони відчуження і зони безумовного (обов'язкового) відселення та об'єктів ДСП «Чорнобильська АЕС» і мінімальним розміром тарифної ставки робітника першого розряду;

Додаток 9. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів наукових працівників і мінімальним розміром тарифної ставки робітника першого розряду;

Додаток 10. Коефіцієнти Державного спеціалізованого підприємства «Чорнобильська АЕС»

Таблиця 1

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників, зайнятих на експлуатації устаткування ДСП ЧАЕС, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Таблиця 2

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників, зайнятих на ремонті устаткування ДСП ЧАЕС, на верстатних роботах та на роботах в спеціалізованих цехах, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Таблиця 3

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників за загальними (наскрізними) професіями, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Таблиця 4

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячної тарифної ставки робітників за загальними (наскрізними)

професіями за кваліфікаційними розрядами, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Таблиця 5

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячного посадового окладу службовців, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Таблиця 6

Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників, фахівців, професіоналів, технічних службовців ДСП ЧАЕС, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Таблиця 7

Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників та фахівців будівельної служби, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Таблиця 8

Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників, фахівців та службовців автомобільного транспорту, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Таблиця 9

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників, зайнятих на обслуговуванні та ремонті автомобілів, дорожніх машин, тракторів, причепів і механізмів автомобільного транспорту, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Таблиця 10

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячної тарифної ставки водіїв 3 класу, зайнятих на перевезенні вантажів загального призначення в автогосподарствах промислових підприємств та організацій, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Таблиця 11

Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників та фахівців Групи управління проектом «План здійснення заходів на об'єкті «Укриття», Групи управління проектом зняття з експлуатації, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Таблиця 12

Мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок та посадових окладів робітників, зайнятих у промисловій сфері обслуговування (без доплат за умови праці), до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Додаток 11. Перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери).

4.1.2. При встановленні 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 проводиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), що встановлюються у розмірах, не нижчих, ніж визначені цією Угодою.

4.1.3. Мінімальний розмір тарифної ставки (окладу) працівника I-го розряду встановлюється на рівні 105 відсотків розміру мінімальної заробітної плати.

За умов подальшої зміни законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати Підприємства зобов'язані переглянути мінімальний розмір тарифної ставки 1 розряду з дня запровадження нового законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

4.1.4. Для професій (робіт), схеми тарифних ставок, посадових окладів яких не передбачені Угодою, вони встановлюються у колективних договорах з дотриманням норм, передбачених галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва.

4.2. Верхня межа схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців не повинна перевищувати нижньої межі схеми посадового окладу конкретного працівника (по горизонталі) більш як на 36%.

Для працівників ДСП «Чорнобильська АЕС» співвідношення верхньої і нижньої межі схем посадових окладів за категоріями персоналу визначається відповідно до порядку ЧАЕС.

4.3. Підприємства одночасно із введенням нових тарифних ставок і посадових окладів здійснюють заходи щодо упорядкування чинних норм і нормативів з праці та систем матеріального заохочення.

4.4. Вважати для Підприємств оптимальним співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) у середній заробітній платі працівників не менше 70 відсотків. Підвищення частки тарифів у середньомісячній заробітній платі здійснювати за рахунок зменшення інших складових заробітної плати в межах коштів на оплату праці.

4.5. Підприємства встановлюють у колективних договорах умови оплати праці найманих працівників підприємств (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).

Доплати та надбавки встановлюються згідно з чинним законодавством за переліком та у розмірах, визначених у Додатку 11 до Угоди. Інші доплати та надбавки або збільшення їх розміру Підприємства можуть встановлювати лише за рахунок коштів, одержаних від господарської діяльності.

4.6. З метою забезпечення ядерної безпеки та збереження кваліфікованих кадрів в Україні працівникам зупинених енергоблоків, а також працівникам об'єкта «Укриття», на період виведення Чорнобильської АЕС з експлуатації, встановлюється заробітна плата в розмірі не нижчому від середньої заробітної плати працівників відповідних професій та посад на діючих атомних електростанціях України із збереженням пільг, передбачених законами України.

4.7. На підприємствах встановлюється зменшені на 20% норми виробітку для молодих робітників, прийнятих

на роботу після закінчення загальноосвітніх шкіл та профтехучилищ, на строк до трьох місяців (для працівників до 18 років строк продовжується до досягнення ними 18 років). При цьому заробітна плата вказаним працівникам виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній нормі виробітку.

4.8. Виплачувати цільову надбавку до тарифної ставки (посадового окладу) персоналу Чорнобильської АЕС відповідно до «Порядку виплати щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи в електроенергетиці», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.12.98 №2099.

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

4.10. Оплата праці у надурочний час при погодинній системі оплати праці здійснюється у подвійному розмірі годинної ставки.

4.11. Премія за основні результати господарської діяльності нараховується за рахунок коштів державного бюджету (крім ДСП ЧАЕС), нижню межу премії за виконання основних показників господарської діяльності у розмірі 10% тарифної ставки (посадового окладу) з урахуванням доплат і надбавок, передбачених законодавством.

Встановити для підприємств державної форми власності, діяльність яких фінансується за рахунок коштів державного бюджету (крім ДСП ЧАЕС), нижню межу премії за виконання основних показників господарської діяльності у розмірі 10% тарифної ставки (посадового окладу) з урахуванням доплат і надбавок, передбачених законодавством.

4.12. Сторони здійснюють контроль за дотриманням на Підприємствах вимог статті 113 КЗпП України щодо визнання простоїв не з вини працівника. Оплата робочого часу за вимушені простої не з вини працівника проводиться із розрахунку не нижче 100% його тарифної ставки (місячного окладу).

4.13. Оплата праці керівників Підприємств здійснюється за рахунок коштів Підприємств на підставі укладених контрактів відповідно до законодавства.

4.14. Зміни форм, систем оплати праці, преміювання, встановлення доплат та надбавок працівникам, а також їх розмірів на Підприємствах проводити за погодженням з профспілковими комітетами.

4.15. Забезпечувати на Підприємствах числість внутрішніх положень про оплату праці, у тому числі про доплати та надбавки, преміювання, компенсаційні та заохочувальні виплати тощо, які повинні бути обов'язковими додатками до колективних договорів.

4.16. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу).

4.17. Перегляд та введення нових норм виробітку, суттєва зміна умов оплати праці в бік їх погіршення здійснюються власником або уповноваженим ним органом (представником власника) з обов'язковим офіційним погодженням з профспілковим комітетом і попередженням працівника не пізніше, ніж за два місяці до їх введення.

4.18. Сторони домовилися забезпечити у 2012—2013 роках підвищення рівня середньої заробітної плати по Підприємствах не менш ніж на 16 відсотків щороку.

4.19. Джерелом коштів на оплату праці Підприємств є: кошти Державного бюджету;

частина доходу, одержаного в результаті господарської діяльності;

інші надходження, не заборонені законодавством.

4.20. Сторони домовилися, що бюджетні асигнування, призначені на здійснення робіт (заходів), насамперед виділяються: на оплату праці, сплату податків, відшкодування Пенсійного фонду на виплату пільгових пенсій, комунальних платежів.

4.21. У разі виникнення на Підприємстві заборгованості із виплати заробітної плати:

Сторони застосовують до посадових осіб, винних у виникненні заборгованості, заходи впливу, передбачені законодавством, та забезпечують ліквідацію заборгованості протягом місяця з моменту її виникнення;

керівники Підприємств спільно з профспілковими комітетами розроблятимуть заходи та графіки погашення заборгованості, погоджують їх з розпорядником коштів і направляють Агентству та Профспілці для контролю за виконанням.

4.22. Підприємства забезпечують щомісячну видачу працівниками витягу з розрахункової відомості (особового рахунка) щодо дати утворення і суми заборгованості із виплати заробітної плати та нарахованої компенсації за її затримку, а також гарантійних і компенсаційних витрат.

4.23. Сторони домовилися, що при наявності заборгованості із виплати заробітної плати працівникам Підприємства, заробітна плата керівникові буде виплачуватися лише одночасно з виплатою заробітної плати усім працівникам та в тих розмірах, що всьому персоналу. При цьому у керівника не може бути підстав для отримання з каси Підприємства різних підвзвітних сум, завищених коштів на відраження тощо.

4.24. Агентство зобов'язує керівників Підприємств:

- з урахуванням пункту 2.14 Генеральної угоди забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати на Підприємствах та запобігати виникненню заборгованості;

- на підставі пункту 2.17 Генеральної угоди забезпечити щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату, вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів;

- у тижневий термін надавати на запит Профспілки інформацію з питань умов та оплати праці, соціально-економічного розвитку Підприємства та виконання Колективного договору, а у разі затримки виплати заробітної плати.

## НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

бітної плати — інформацію про наявність коштів на рахунках Підприємства.

- у колективних договорах визначати конкретні зобов'язання щодо оплати праці, при наявності заборгованості із заробітної плати спільно з відповідними профспілковими комітетами розробити заходи та графіки її погашення, погодити їх з Агентством та направити до Профспілки для здійснення контролю за виконанням.

4.25. Сторони домовилися:

- Забезпечувати дієвий контроль за дотриманням законодавства про оплату праці та норм Генеральної та цієї Угоди.

- На підприємствах, де застосовується вахтовий метод роботи, надбавка за вахтовий метод роботи встановлюється у розмірі 100 % добових на відрядження в межах України, визначених Кабінетом Міністрів України.

- Працівникам, які постійно працюють у зоні відчуження і проживають у м. Славутич та інших населених пунктах та витрачають щоденно на поїздки до місця роботи і назад не менше 2-х годин, встановити доплату за роз'їзний характер роботи у розмірі 15 відсотків тарифної ставки (посадового окладу). Розмір доплати не повинен перевищувати норми добових на відрядження в межах України.

4.26. Агентство зобов'язується:

4.26.1 При прийнятті рішення про ліквідацію Підприємств (у т.ч. підприємств-банкрутів) вживати заходів щодо забезпечення гарантій з виплати заборгованої заробітної плати та визначення джерел фінансування у разі недостатності коштів боржника та відсутності правонаступника.

4.26.2 Забезпечити проведення індексації грошових доходів працівників Підприємств відповідно до чинного законодавства.

4.26.3. Розглядати вимоги Профспілки про розірвання трудового договору (контракту) з керівником Підприємства при порушенні ним трудового законодавства та цієї Угоди та приймати у таких випадках відповідні рішення.

4.26.4. Щомісячно надавати Профспілці статистичні дані щодо оплати праці, а також відомості про виконання графіків погашення заборгованості із заробітної плати (при її наявності на Підприємствах).

4.27. Профспілка зобов'язується:

здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах законодавства про працю, у тому числі за виконанням договірних гарантій та виплатою заробітної плати;

постійно проводити аналіз і оцінку стану дотримання законодавства про організацію та оплату праці та вносити пропозиції щодо їх удосконалення;

взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади;

інформувати Агентство про випадки порушення законодавства на окремих підприємствах для вжиття відповідних заходів;

надавати консультації та правову допомогу працівникам членам профспілок у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси в органах з розгляду трудових спорів;

здійснювати інші заходи, передбачені законодавством.

### 5. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися:

5.1. Дотримуватися встановлених законодавством норм тривалості робочого часу.

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

Зміна режиму робочого часу на Підприємствах проводиться тільки у встановленому законом порядку з обов'язковим попереднім погодженням з профспілковим комітетом.

5.3. Застосування вахтового методу організації праці здійснювати відповідно до Тимчасового положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах МНС, затвердженого наказом МНС від 20.05.1999 №147.

5.4. Рішення про перенесення робочих днів за ініціативою власника погоджувати з Профспілкою і приймати не пізніше, ніж за два тижні до введення зміни.

5.5. Порядок та умови доставки працівників на роботу і з роботи за відсутності міського, приміського та іншого транспорту визначаються Колективним договором.

5.6. Забезпечувати доставку працівників Підприємств зони відчуження від пунктів збору (м. Київ, Вишгород, смт Іванків, смт Бородянка, с. Страхолиця, ст. Семиходи, м. Славутич) до місця роботи та у зворотному напрямку.

5.7. Сторони зобов'язують керівників Підприємств та профспілкові організації визначати у колективних договорах:

- режим роботи (графіки роботи), тривалість робочого часу та часу відпочинку працівників;

- порядок встановлення за ініціативою працівника неповного робочого дня або неповного робочого тижня, крім випадків, визначених чинним законодавством;

- особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки;

- зобов'язання роботодавця щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, відповідно до законодавства;

- перелік професій і посад, на яких за умовами виробництва неможливо встановити перерву для харчування, а також порядок та місце харчування таких працівників Підприємства;

- умови і порядок запровадження скороченої тривалості робочого часу з одночасним збереженням розміру заробітної плати для працівників, що мають дітей до 14 років або дитину-інваліда;

- конкретну тривалість щорічної додаткової відпустки:
  - працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятості працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку (додаток 1 в

редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 р. № 679);

- працівникам, зайнятим на роботах з особливим характером праці за Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з 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 (додаток 2 в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 р. № 679);

- перелік посад (професій) працівників Підприємства, яким надається щорічна відпустка за ненормований робочий день;

- випадки, крім передбачених законом, коли за бажанням працівника надається щорічна відпустка повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної його роботи у перший рік роботи на цьому Підприємстві;

- порядок надання працівникам, які отримали повідомлення про звільнення згідно з пунктом 1 ст.40 КЗпП України, вільного від роботи часу для пошуку нового місця роботи із збереженням середнього заробітку (не менше двох годин на тиждень — одного дня на місяць);

- норму тривалості робочого часу на рік за умови неперевищення норм, які розраховані та визначені відповідно до законодавства;

- умови повідомлення відповідного профспілкового комітету та працівників про можливість простою працівників.

5.8. Підприємства самостійно вирішують питання оплати часу прийому-здачі зміни оперативним персоналом, визначивши їх у Колективному договорі.

5.9. Роботу працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з відповідними профспілковими комітетами та компенсувати згідно із законодавством.

### 6. ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я

Сторони домовилися:

6.1. Розглядати видатки Підприємств на потреби охорони праці та здоров'я та здійснювати контроль за їх використанням за участю Профспілки (представників її органів).

6.2. Розробити Галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

6.3. Забезпечити систематичне підвищення рівня обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ/СНІДом, його впливом на здоров'я.

6.4. Зобов'язати Підприємства розробляти спільно з Профспілками та реалізовувати комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму та внести відповідні вимоги до колективних договорів.

6.5. З метою підвищення рівня правової підготовки сторін колективних договорів і угод та ефективного контролю за їх виконанням під час укладення колективних договорів організувати для представників Роботодавців і Профспілок навчання з питань законодавства України про працю, у тому числі про охорону праці протягом 3—5 днів із збереженням заробітної плати за місцем роботи.

6.6. Розробити та подати до відповідних інстанцій пропозиції до нормативів щодо забезпечення працівників у встановленому законодавством порядку:

- лікувально-профілактичним харчуванням;
- молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами;

- газованою солоною водою;
- мийними та знежирювальними засобами.

6.7. Спільно контролювати стан підготовки Підприємств до роботи в осінньо-зимовий період.

6.8. Рекомендувати Підприємствам визначити у колективних договорах додаткові заходи з дотримання санітарних норм на робочих місцях з урахуванням певних погодних умов (температурного режиму у зимовий та літній час).

6.9. Організувати відпочинок та оздоровлення працівників, їх сімей.

6.10. Сприяти організації невідкладної медичної допомоги своїм працівникам та виділяти додаткові кошти на лікування у випадках та на умовах, визначених колективними договорами.

6.11. Підприємства надаватимуть вільний від роботи час громадським інспекторам з охорони праці (представникам Профспілки з охорони праці) 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-х годин на тиждень.

6.12. Вживати заходів щодо своєчасного проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, для встановлення їх права на пільги і компенсації, а також для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.

6.13. Агентство зобов'язується:

6.13.1. Здійснювати свої повноваження у галузі охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» та забезпечити контроль за виділенням Підприємствами коштів на охорону праці у розмірах, визначених Законом України «Про охорону праці», але не менш ніж 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

6.13.2. Забезпечити додержання законодавства про працю та охорону праці на Підприємствах та своєчасне усунення виявлених порушень.

6.13.3. Спільно з Профспілкою вносити до Мінсоцполітики пропозиції з питань визначення умов та оплати праці на територіях радіоактивного забруднення, пільгового пенсійного забезпечення та інших пільг та компенсацій.

6.13.4. Розглядати щороку за участю Профспілки на Колегії Агентства стан охорони праці на Підприємствах і приймати відповідні рішення про його покращення, розробляти і здійснювати заходи, спрямовані на приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами санітарно-гігієнічних норм.

6.13.5. Щорічно визначати вартість добового раціону лікувально-профілактичного харчування працюючим у зоні відчуження на підставі затвердженого раціону та з урахуванням споживчих цін, що склалися у Київській області.

6.13.6. Зобов'язати керівників Підприємств сприяти своєчасному та організованому проходженню медогляду працівниками, зайнятими на важких роботах, роботах із особливо шкідливими, шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, здійснювати заходи, передбачені заключним актом за результатами періодичного медичного огляду.

6.13.7. Протягом дії Угоди забезпечувати за участю Профспілки перегляд чинних норм безоплатної видачі працівникам Підприємств спеціального одягу і взуття, інших засобів індивідуального захисту.

6.13.8. Для поліпшення стану охорони праці на виробництві залучати до комплексних перевірок, що проводить служба охорони праці Агентства, представників Профспілки.

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

6.13.10. Розглядати за участю Профспілки стан аварійності і травматизму на Підприємствах.

6.13.11. Спільно з Профспілкою, у разі негативних висновків служби охорони праці Агентства щодо стану охорони праці, травматизму, наявності групових нещасних випадків та нещасних випадків із смертельними наслідками, Агентство заслуховуватиме на засіданні Колегії керівників Підприємств, на яких склався негативний стан аварійності й травматизму.

6.13.12. Впроваджувати у виробництво безпечні технології, нову техніку з метою створення здорових і безпечних умов праці.

6.13.13. Вживати заходів щодо виконання відповідної Державної програми навчання та підвищення рівня знань працівників з питань охорони праці в межах компетенції Агентства.

6.13.14. Зобов'язати керівників Підприємств не перешкоджати виборним органам Профспілки здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємстві законодавства про працю та охорону праці, забезпеченням на Підприємстві безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов охорони праці, а також виконувати вимоги цих виборних профспілкових органів з усунення виявлених недоліків.

6.13.15. Надавати працівникам Підприємств, у яких робочі місця пов'язані із шкідливими, особливо шкідливими умовами праці, безкоштовно спецодяг, спецвзуття, засоби індивідуального захисту.

6.13.16. Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування та утримання засобів індивідуального захисту. У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника, роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівниками спецодягу за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі видатки згідно з передбаченими Колективним договором умовами.

6.13.17. На період виконання роботи в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення працівникам надавати безкоштовно для тимчасового проживання місце у гуртожитках згідно з чинними нормами (не менше 6 кв. м на 1 особу), постільні речі; приміщення, в яких вони проживають, забезпечується необхідними меблями та інвентарем.

6.13.18. Вирішити питання щодо забезпечення належних умов проживання у гуртожитках.

6.14. Профспілка зобов'язується:

6.14.1. Забезпечити участь представників Профспілки у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, розробці заходів щодо їх усунення.

6.14.2. Забезпечити участь представників Профспілки у розробленні заходів за результатами аналізу стану охорони праці, аварійності та травматизму, спрямованих на поліпшення умов та охорони праці на Підприємствах.

6.14.3. Обстоювати права працівників на безпечні умови праці.

6.14.4. Забезпечити громадський контроль за додержанням трудового законодавства.

6.14.5. Здійснювати надання безоплатної правової допомоги з питань законодавства про працю та проводити роз'яснювальну роботу, зокрема через засоби масової інформації.

6.14.6. Представляти у разі потреби трудові та соціально-економічні права та інтереси членів Профспілки у судових та інших органах державної влади і місцевого самоврядування відповідно до законодавства.

6.14.7. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства з охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту та вносити відповідні подання керівникам Підприємств.

6.14.8. Брати участь в опрацюванні нормативно-правових актів з охорони праці.

6.14.9. Здійснювати громадський контроль за додержанням прав громадян у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити відповідні пропозиції керівникам Підприємств та Агентства.

6.14.10. У разі відмови роботодавця усунути порушення трудового законодавства ініціювати розгляд цих питань Агентством з метою вжиття ними відповідних заходів реагування або звернення до суду.

6.14.11. Брати участь у роботі комісії з питань соціального страхування підприємств під час вирішення питань щодо трудових рекомендацій, зокрема для працюючих інвалідів, призначення допомоги у разі тимчасової непрацездатності та розслідування обставин побутових травм працівників.

### 7. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ

Соціальний захист

7.1. Сторони домовилися:

7.1.1. Сприяти оздоровленню дітей, батьки яких працюють на підприємствах зони відчуження.

7.1.2. Забезпечити:

функціонування реабілітаційного центру «Надія»; використання спільно з Херсонським морським портом дитячого табору «Фрегат».

7.1.3. Надати право Підприємствам зберігати за працівником середній заробіток при направленні за його

## НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

згодою в оздоровчі табори, при супроводженні дітей в ці табори, а також 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 та галузі за умов, якщо заходи неможливо провести у неробочий час.

7.1.4. Підприємства відраховують профспілковим комітетам кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, а також на утримання та обслуговування об'єктів соціально-культурного побуту, що перебувають на балансі профспілкових комітетів.

Розміри та джерела цих відрахувань визначаються колективними договорами, але не менш ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці.

7.1.5. При наданні щорічної відпустки працівникам за рахунок фонду оплати праці виплачується одноразова матеріальна допомога на оздоровлення на умовах та у розмірах, передбачених колективними договорами, але не вище тарифної ставки (посадового окладу) на початок року.

Збільшення розмірів зазначеної допомоги, встановлене у колективних договорах, може здійснюватися виключно за рахунок доходу від господарської діяльності підприємств.

7.1.6. Підприємство за рахунок доходів, які отримані від господарської діяльності, може надавати одноразову допомогу працівнику при виході на пенсію у розмірі, встановленому колективним договором.

7.1.7. Гарантії, соціальні пільги та компенсації поширюються також на працівників організаційних ланок Профспілки.

7.2. Сторони зобов'язуються:

7.2.1. Спільно вирішувати на усіх рівнях соціального партнерства питання соціального захисту працівників та членів їх сімей.

7.2.2. Спільно розглядати пропозиції Підприємств та подавати клопотання про внесення змін та доповнень до списків на пільгове пенсійне забезпечення, надання додаткових відпусток працівникам залежно від характеру виробництва і умов праці та вживати заходів щодо вирішення цих питань у центральних органах виконавчої влади.

### У сфері задоволення духовних потреб людини

7.3. Сторони домовилися:

7.3.1. Агентство не допускати прийняття рішень про ліквідацію, реперофілювання, передачу іншому власнику об'єктів соціально-культурної сфери, які належать Підприємствам, без погодження з відповідними профспілковими органами.

7.3.2. Не допускати закриття, реперофілювання та ліквідацію об'єктів соціально-культурного та спортивно-оздоровчого призначення ДСП «Чорнобильський спецкомбінат» (бібліотеки, клубу, 2-х спортивних залів, РЦ «Надія»), які мають загальне для всіх підприємств значення.

7.3.3. Розробити програму збереження та створення належних умов для ефективного функціонування діючої мережі закладів соціально-культурного призначення, що перебувають на балансі ДСП «Чорнобильський спецкомбінат».

7.3.4. Проводити обов'язкові консультації і переговори з Профспілкою щодо розмірів та механізму розподілу коштів на оздоровчі заходи.

7.3.5. При укладанні колективних договорів та угод, відповідно до Генеральної угоди, передбачити зобов'язання сторін щодо соціального захисту учасників війни, ветеранів праці та людей похилого віку, які працюють на підприємстві.

### 8. ГАРАНТІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

8.1. Сторони домовилися:

• створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності Профспілки;

• дотримуватися вимог Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та цієї Угоди;

• членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також участі в роботі виборних профспілкових органів (не менш ніж чотири години на тиждень);

• працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів Підприємств, на час профспілкового навчання надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати з компенсацією витрат, пов'язаних з від'їздом до місця навчання та назад;

• забезпечити організацію безготівкової системи збору членських профспілкових внесків централізовано через бухгалтерію Підприємства (за наявності письмових заяв членів Профспілки) з безоплатним перерахуванням зібраних внесків;

• надавати представникам організаційних ланок Профспілки можливість використання на Підприємстві засобів інформації, друкованих видань, розмножувальної техніки та іншої оргтехніки для викладення профспілкової позиції.

### 8.2. Агентство зобов'язується:

8.2.1. Своєчасно реагувати на інформацію Профспілки щодо порушень на Підприємствах вимог Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та цієї Угоди.

8.2.2. Забезпечити право вільного проїзду на територію зони відчуження і зони безумовного відчуження та право вільного входу на території Підприємств працівникам Профспілки, членам ЦК та Ревізійної комісії

Профспілки за їх посвідченнями з додержанням правил безпеки.

### 8.2.3. Рекомендувати Підприємствам:

— включити представника профспілкової сторони до складу комісії підприємства:

з проведення Дня охорони праці;

з атестації робочих місць;

з атестації керівників та фахівців;

з перевірки знань з охорони праці;

з встановлення безперервного стажу роботи на Підприємстві;

— запрошувати представників Профспілки Підприємства для участі у нарадах Підприємства;

— при проведенні перевірок дотримання законодавства про працю, охорону праці, а також виконання Колективного договору забезпечити доступ представників Профспілки до необхідних матеріалів та документів.

8.2.4. Агентство визнає делеговані Профспілкою повноваження Організації молоді Профспілки та її організаційних ланок на Підприємствах щодо вирішення питань, пов'язаних з інтересами та правами молодих працівників згідно з Положенням «Про Організацію молоді Атомпрофспілки».

### 8.3. Профспілка зобов'язується:

8.3.1. Брати участь у розробці програм із соціально-економічних питань, сприяти їх реалізації та здійснювати дієвий контроль за їх втіленням.

8.3.2. Сприяти дотриманню на Підприємствах законодавства, роз'яснювати нормативні акти та надавати членам профспілки консультативну допомогу.

8.3.3. Вживати заходів щодо недопущення колективних трудових конфліктів за умови виконання Підприємствами взятих зобов'язань за цією Угодою і колективним договором.

8.3.4. На основі законодавства і відповідно до Угоди захищати правові, економічні, соціальні та професійні інтереси членів Профспілки.

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

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

8.3.7. Організувати відпочинок та реабілітацію працівників та їх сімей відповідно до законодавства та в межах фінансових можливостей.

8.3.8. Надавати членам Профспілки матеріальну допомогу із коштів профспілкового бюджету.

### 9. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. На принципах соціального партнерства спільно проводити зустрічі, консультації, а також запроваджувати на засіданнях президії, пленумах Профспілки та колегіях Агентства інформування щодо планів і напрямів діяльності Агентства, які стосуються трудових і соціально-економічних інтересів працівників Підприємств.

9.2. Вносити до Кабінету Міністрів України пропозиції щодо змін та доповнень до чинного законодавства, а також приймати власні рішення з питань усіх соціально-трудова відносин, які є предметом цієї Угоди, лише після попереднього спільного узгодження.

Агентству такі пропозиції та проекти рішень надсилає Профспілка, яка повинна у запропонований Агентством термін їх розглянути і письмово повідомити про своє рішення, у разі незгоди надати аргументовані пропозиції щодо їх змін або уточнень.

9.3. Не допускати видання наказів Агентства та Підприємств, які стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників, без проведення попереднього соціального діалогу.

9.4. Включати до складу Колегії Агентства представників Профспілки.

9.5. Дотримуватися спільно визначених термінів «за погодженням» та «за участю»:

«За погодженням» — Сторона-розробник зазначених документів повинна надати підготовлений нею проект для розгляду та візування іншої Сторони перед його поданням органу, який цей документ приймає.

Після розгляду проект документа візується представником Сторони. У разі наявності зауважень до проекту, вони подаються у письмовій формі розробнику. Сторона розробника повинна розглянути ці зауваження і, у разі їх відхилення, внести разом з проектом документа до органу, який цей документ приймає.

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

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

На період дії цієї Угоди і за умови її виконання Сторонами, а також виконання на Підприємствах колективних договорів, Профспілка утримується від організації та проведення страйків.

9.7. Вносити зміни до Угоди за взаємною згодою згідно з результатами переговорів сторін.

9.8. Розмістити Угоду на офіційних веб-сайтах сторін.

### 10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. З метою забезпечення реалізації положень цієї Угоди, здійснення контролю за її виконанням Сторони зобов'язуються:

10.1.1. Здійснювати разом контроль за виконанням Угоди, зокрема:

два рази на рік аналізувати і подавати відповідну інформацію іншій Стороні про хід виконання Угоди.

10.1.2. Один раз на півроку розглядати стан виконання Угоди на засіданні спільної робочої комісії Сторін та інформувати громадськість, вживати додаткових заходів щодо реалізації невиконаних положень.

10.1.3. Залучати представників профспілкових органів до комплексних перевірок з питань, що стосуються соціально-трудова відносин та соціального співробітництва.

10.1.4. Зобов'язати керівників Підприємств брати участь у заходах Профспілки щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення, а також не перешкоджати здійсненню прав виборних профспілкових органів, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

10.1.5. Агентство вживатиме адміністративних заходів до керівників Підприємств та на вимогу Профспілки розглядатиме питання про розірвання трудових договорів з керівниками, якщо вони порушують чинне законодавство про працю та охорону праці.

10.1.6. Зобов'язати керівників Підприємств за запитами надавати профспілковим комітетам інформацію про результати економічної та господарської діяльності Підприємств (з урахуванням рівня зайнятості, оплати праці та заборгованості із заробітної плати), а також на їх вимогу у п'ятиденний термін з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів відповідно до ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

10.1.7. Кожна із сторін визначає персонально відповідальних осіб за виконання положень Угоди на підставі наказу або розпорядження, який (яке) надсилається іншій Стороні у двотижневий строк після реєстрації Угоди в Міністерстві соціальної політики України.

10.2. Сторони зобов'язуються виконати цю Угоду, а також покладають персональну відповідальність на керівників Підприємств та профспілкових комітетів за дотримання її положень на місцях. Окремі положення, обумовлені у Генеральній угоді, що не знайшли відображення в цій Угоді та стосуються взаємовідносин сторін на галузевому рівні, є обов'язковими для виконання Сторонами.

10.3. Угоду підписано у двох примірниках, які зберігаються у кожній із сторін і мають однакову юридичну силу.

### УГОДУ ПІДПИСАЛИ:

 Голова Державного агентства України з управління зоною відчуження В.І. Холоша 04 2012 року	 Голова Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України В.О. Маров 06 2012 року
--	---

### ДОПОВНЕННЯ

З метою врегулювання питань щодо оплати праці найманих працівників державних підприємств, які знаходяться у сфері управління Державного агентства України з управління зоною відчуження Сторони домовилися:

1. Доповнити пункт 4.1.1 абзацом такого змісту: «Мінімальні коефіцієнти співвідношення тарифних ставок (окладів), посадових окладів найманих працівників Державного підприємства «Управління забезпечення функціонування об'єктів Чорнобильської АЕС» до мінімального розміру тарифної ставки робітника 1-го розряду встановлюються згідно з додатком №10, враховуючи, що зазначене підприємство створене шляхом реорганізації ДСП «Чорнобильська АЕС» (наказ МНС України від 23.06.2011 № 643)».

2. Абзац другого пункту 4.2. викласти у такій редакції: «Для працівників ДСП «Чорнобильська АЕС» і Державного підприємства «Управління забезпечення функціонування об'єктів Чорнобильської АЕС» співвідношення верхньої і нижньої межі схем посадових окладів за категоріями персоналу визначається відповідно до порядку, що діють на цих підприємствах.

3. Внести до додатку 10 його назву, що наведена у пункті 4.1.1., а саме: «Коефіцієнти Державного спеціалізованого підприємства «Чорнобильська АЕС»

4. У додатку 11 зазначити: «Додаток 11»

5. Викласти назву Додатку 12 у такій редакції: «Орієнтовний перелік професій і посад працівників підприємств, установ і організацій, що знаходяться у сфері управління Державного агентства України з управління зоною відчуження, з ненормованим робочим днем».

6. Доповнити абзац 11 пункту 5.7 словами «виходячи з Орієнтовного переліку професій і посад працівників підприємств, установ і організацій, що знаходяться у сфері управління Державного агентства України з управління зоною відчуження, з ненормованим робочим днем (додаток 12)».

 Голова Державного агентства України з управління зоною відчуження В.І. Холоша 07 2012 року	 Голова Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України В.О. Маров 07 2012 року
--	---

 Голова Державного агентства України з управління зоною відчуження В.І. Холоша 07 2012 року	 Голова Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України В.О. Маров 07 2012 року
--	---



**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**