

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Міністерством вугільної
промисловості України,
іншими державними органами, власниками
(об'єднаннями власників), що діють у вугільній
галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної
промисловості від 03.07.2001 р. (реєстраційний номер
в Міністерстві праці та соціальної політики України
№71 від 07.08.2001 р.) з доповненнями та змінами
від 15.02.2002 р. (№25 від 04.03.2002 р.),
від 20.09.2002 р. (№80 від 07.10.2002 р.),
від 10.12.2002 р. (№89 від 20.12.2002 р.),
від 01.07.2003 р. (№63 від 09.07.2003 р.),
від 29.12.2003 р. (№9 від 21.01.2004 р.),
від 21.04.2004 р. (№41 від 20.05.2004 р.),
від 15.09.2004 р. (№77 від 04.10.2004 р.),
від 06.07.2005 р. (№67 від 28.07.2005 р.),
від 21.05.2007 р. (№47 від 05.06.2007 р.),
від 15.07.2008 р. (№40 від 04.08.2008 р.)
та від . .2009 р. (№ від . .2009 р.)

Київ 2009

ГАЛУЗЕВА УГОДА між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості

1. Сторони угоди

Міністерство вугільної промисловості України, інші державні органи, власники чи роботодавці, їх об'єднання, або уповноважені ними органи, наведені в додатку 1, з однієї сторони (далі – Власники (роботодавці)), і Профспілка працівників вугільної промисловості України та Незалежна профспілка гірників України, наведені в додатку 2 (далі Профспілки), з іншої сторони (далі – Сторони), керуючись Законом України „Про колективні договори та угоди” уклали дану Галузеву угоду (далі Угода).

Додаток 1
до розділу 1 Угоди

Перелік суб'єктів сторони власників (роботодавців), учасників Угоди

№ п/ п	Повна назва учасника Угоди	Скорочена назва за текстом Угоди	Уповно- важена особа	Підстави, що визна- чають повноваження
1.	Міністерство вугільної промисловості України	Мінвугле- пром	Міністр	Положення, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 02.11.2006 р. № 1527
2.	Фонд державного майна України	ФДМУ	Голова Фонду	Тимчасове положення, затверджене постановою Верховної Ради України від 07.06.92 р. № 2558-ХІІ
3.	Всеукраїнське галузеве об'єднання організацій роботодавців вугільної промисловості	ВГООРВП	Голова	Статут, затверджений установчою конференцією Всеукраїнського Галузевого Об'єднання Організацій роботодавців вугільної промисловості 12.02.2007р.
4.	Відкрите акціонерне товариство „Авдієвський КХЗ”	Авдієвський КХЗ	Гене- ральний директор	Статут, затверджений Виконкомом Авдієвської міськради Донецької обл., 20.09.04 р.
5.	Товариство з обмеженою відповідальністю „Донбаська паливно-енергетична компанія”	ДПЕК	Гене- ральний директор	Статут, затверджений загальними зборами учасників ТОВ „ДПЕК” протоколом від 16.08.06 р.

**Перелік суб'єктів
сторони Профспілок, учасників Угоди**

№ пп	Повна назва учасника Угоди	Скорочена назва за текстом Угоди	Уповноважена особа	Підстави, що визначають повноваження
1.	Професійна спілка працівників вугільної промисловості України	ППВПУ	Голова профспілки	Статут, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 13.03.2000 р. № 1355
2.	Незалежна професійна спілка гірників України	НПГУ	Голова профспілки	Статут, легалізований в Міністерстві юстиції України 11.11.2003 р. № 1992

2. Термін дії Угоди

2.1. Угода набирає чинності з дня її підписання і діє до укладання нової або перегляду цієї Угоди.

2.2. Кожна із Сторін, що уклали Угоду, не може, протягом терміну її дії, в односторонньому порядку призупинити виконання взятих на себе зобов'язань. Угода може бути анульована, продовжена, доповнена або змінена тільки за взаємної домовленості сторін, відповідні пропозиції можуть вноситись за ініціативою будь-якої з сторін.

3. Сфера дії Угоди

3.1. Угода поширюється на працівників, що працюють на умовах найму на підприємствах, в об'єднаннях, компаніях, товариствах, організаціях і установах вугільної промисловості (видобувних, перероблювальних, шахтовуглебудівельних, вугільного машинобудування, ДВГРС, реструктуризації підприємств галузі, вуглегеології, галузевої науки, інших підприємствах виробничої та соціальної інфраструктури галузі), що належать до сфери управління Мінвуглепрому України та інших підприємств галузі, у тому числі і ті, що знаходяться у процедурі банкрутства згідно з Законом України „Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”, незалежно від форм власності та гос-

подарювання (далі Підприємство), на учнів, що навчаються в галузевій системі підготовки і перепідготовки кадрів, а також на непрацюючих членів профспілок – інвалідів і пенсіонерів галузі, безробітних, звільнених з підприємств галузі.

Власники Підприємств за участю Профспілок будуть сприяти входженню до Всеукраїнського галузевого об'єднання організацій роботодавців вугільної промисловості усіх підприємств галузі.

3.2. Положення Угоди є обов'язковими до застосування при укладанні угод, колективних договорів і індивідуальних трудових договорів для всіх Підприємств, що перебувають у сфері дії Сторін, незалежно від форм власності та господарювання, а також під час розгляду трудових спорів.

3.3. У разі реорганізації Сторін і Підприємств, що знаходяться у сфері їх управління, включаючи зміну їх форми власності або власника, виконання обов'язків переходить до правонаступника.

4. Загальні положення

4.1. Угода є юридичним документом, що містить взаємні зобов'язання Сторін, учасників Угоди, спрямованим на забезпечення ефективної діяльності галузі та задоволення економічних і соціальних інтересів і потреб трудящих.

4.2. *виключено.*

4.3. У процесі реалізації Угоди сторони знаходитимуть шляхи до взаєморозуміння і конструктивного співробітництва, визнаватимуть і поважатимуть права іншої сторони, сумлінно виконуватимуть взяті на себе зобов'язання.

4.4. Учасники сторони Власників (роботодавців), в межах своєї компетенції, зобов'язані забезпечити економічно доцільну зайнятість працівників, постійно вдосконалювати умови їхньої праці, задовольняти соціальні потреби трудящих, по мірі зростання ефективності виробництва підвищувати матеріальний добробут, виявляти турботу про їхнє здоров'я, створювати умови для професійного зростання.

4.5. Угодою встановлюються додаткові гарантії з урахуванням норм і рекомендацій Міжнародної організації праці та Всесвітньої організації охорони здоров'я, ратифікованих Україною, понад гарантії, встановлені чинним законодавством України.

Чинні та прийняті нові нормативні акти, що забезпечують вищі гарантії, ніж передбачені Угодою, мають пріоритет перед відповідними положеннями Угоди.

4.6. Сторона Власників (роботодавців) зобов'яже Підприємства, що відносяться до їх сфери управління, при укладанні колективних договорів забезпечити виконання встановлених Угодою мінімальних соціальних гарантій працівникам та їхнім сім'ям та не обмежують права трудових колективів у розширенні цих гарантій з власних джерел.

Інші Підприємства вугільної промисловості при укладанні колективних договорів можуть застосовувати положення зазначеної Угоди.

У разі відсутності колективних договорів на окремих Підприємствах сторони вживають необхідних заходів для їх укладання та керуються цією угодою до укладання колективного договору.

4.7. Сторони домовились, що в період дії Угоди центральні органи Профспілок не будуть ініціювати і організовувати страйки з включених до неї питань за умови своєчасного виконання стороною Власника (роботодавця) своїх зобов'язань.

Сторони вживають застережних заходів щодо запобігання конфліктних ситуацій на Підприємствах, а також застосовують оперативні дії щодо розгляду трудових спорів, що виникають.

4.8. Професіональні спілки представляють інтереси працівників у всіх органах влади і господарських органах.

4.9. Питання ліквідації, припинення юридичної особи (злиття, приєднання, поділу, перетворення), створення нових юридичних осіб шляхом виділу, перепрофілювання, перепідпорядкування або зміни форми власності підприємств, їх структурних (виробничих) підрозділів розглядаються з обов'язковою участю органів Профспілок відповідного рівня.

4.10. Органи Профспілок мають право вимагати від представників Роботодавця відповідних рівнів призупинення виконання рішень, що суперечать змісту Угоди. У випадку відмови профспілковий орган може оскаржити це рішення через суд.

4.11. В інтересах підвищення рівня життя трудящих сторони зобов'язуються:

- сприяти успішній діяльності Підприємств, необхідній для підвищення рівня заробітної плати і розширення пільг, які забезпечують належний рівень життя;

- розглядати і подавати на розгляд органам державного управління пропозиції з удосконалення взаємовідносин між державою і Підприємствами галузі в усіх сферах виробництва;

- всіляко сприяти забезпеченню зайнятості, можливості просування по службі та професійного зростання.

4.12. Сторона Власників (роботодавців) зобов'язується приймати галузеві нормативні та розпорядчі документи із соціально-економічних питань Підприємств після їхнього попереднього узгодження з центральними органами Профспілок (у порядку і за переліком згідно з додатком 1 до розділу 4 Угоди),

а також оперативно забезпечувати їх рішеннями колегії Мінвуглепрому, інших колегіальних керівних органів сторін з питань роботи підприємств вугільної промисловості та прийнятою галузевою нормативною документацією з вказаного переліку питань (додаток 1 до розділу 4 Угоди), включивши Профспілки до списку обов'язкової розсилки документів.

Галузеві нормативні документи, що потребують, відповідно до чинного законодавства, погодження з профспілками, вводяться в дію після їхнього підписання профспілками - учасниками Угоди.

Сторона Власників (роботодавців) та Підприємства інформують профспілкові органи відповідного рівня про призначення або звільнення керівника Підприємства, директорів шахт та їх підрозділів, філій, структурних підрозділів, апарату Мінвуглепрому, шляхом надання копії наказу.

4.13. Роботодавець або уповноважений ним орган за запитом Профспілок відповідного рівня надає їм безкоштовно інформацію щодо соціально-економічної і фінансово-господарської діяльності Підприємств відповідно до чинного законодавства. Відповідний орган Профспілки несе відповідальність за розголошення наданої інформації, яка містить державну і комерційну таємниці. Без додаткових запитів центральному органу Профспілки інформація надається за переліком і в терміни, викладені в додатку 2 до розділу 4 Угоди. На рівні Підприємств погодження розпорядчих документів із соціально-економічних та інших питань відбувається у порядку, який визначається відповідними положеннями колективного договору.

Профспілковим органам відповідного рівня на їх запити надається інформація, стосовно об'ємів та розподілення коштів, які надходять на рахунки підприємств та їх підрозділів.

4.14. Під час проведення перевірок контрольно-ревізійним управлінням Мінвуглепрому Підприємств вугільної промисловості до складу комісій можуть включатись повноважні представники Профспілок відповідних рівнів за погодженням.

4.15. Джерелами фінансування положень цієї Угоди є кошти Підприємств, отримані в результаті їхньої фінансово-господарської діяльності, а також кошти державної підтримки, що виділяються з державного бюджету, і позабюджетних джерел на ці цілі. Віднесення витрат з реалізації положень цієї Угоди на собівартість продукції (робіт, послуг) або на прибуток, що залишається в розпорядженні Підприємства, здійснюється відповідно до чинного законодавства.

Сторони будуть спільно добиватися забезпечення джерелами фінансування положень Угоди.

4.16. Власники (роботодавці) або уповноважені ними особи, в межах своєї компетенції, разом з Профспілками організують на Підприємствах і в їх відособлених підрозділах роботу по укладанню колективних договорів та внесенню в них доповнень і змін.

**Порядок узгодження
з центральними органами профспілок-учасників Угоди
нормативно-розпорядчих документів Сторони Власників**

1. Узгодженню підлягають нормативно-розпорядчі документи (накази, положення, інструкції, програми тощо) з наведеного нижче переліку питань, які Сторона Власників направляє Підприємствам галузі.
2. Проекти цих документів направляються відповідальним виконавцем до центральних органів Профспілок на погодження.
3. Для ознайомлення з документом, що підготовлюється, вироблення своєї позиції, підготовки зауважень і пропозицій, Профспілкам надається до 10 днів, для окремих складних і об'ємних документів (проекти галузевих норм, програм, положень, інструкцій) - до 30 днів.
4. Відлік часу ведеться з дня реєстрації надходження документа.
5. У процесі узгодження документа сторони зобов'язані консультуватися між собою, для чого на документі або в супровідній записці до нього мають бути зазначені номери телефонів, прізвище, ім'я, по батькові відповідальних виконавців даного документа.

**Перелік
питань, за якими нормативно-розпорядчі документи
Сторони Власників повинні погоджуватися з Профспілками**

1. Введення нових форм і систем оплати праці, нових нормативів і скасування старих, установлення (зміни) тарифних ставок (окладів) і посадових окладів, систем преміювання, доплат, винагороди за вислугу років.
2. Організація трудових відносин, укладання трудових договорів.
3. Галузеві нормативні акти з охорони праці; комплексна програма поліпшення стану безпеки і гігієни праці; галузеві положення, рекомендації, інструкції з питань охорони і гігієни праці.
4. Ліквідація, припинення юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення), створення нових юридичних осіб шляхом виділу, перепрофілювання, перепідпорядкування або зміни форми власності (приватизація, корпоратизація, передача в оренду, акціонування і т.п.) підприємств, їх структурних (виробничих) підрозділів.
5. Тривалість додаткових відпусток.
6. Розвиток соціальної сфери, програми розвитку шахтарських міст і селищ.

7. Забезпечення трудящих, пенсіонерів і інвалідів побутовим паливом.
8. Розвиток страхування, страхової медицини, додаткового соціального страхування.
9. Питання екології.
10. Медичне обслуговування працівників галузі (підземні оздоров-пункти, профілакторії, цехові служби), оздоровлення їх та членів їхніх сімей.
11. Дотримання прав профспілкових органів та їхніх працівників.

Додаток 2
до розділу 4 Угоди

Перелік статистичної і галузевої звітності, яка надається Стороною Власників Профспілкам

1. Виконання плану видобутку вугілля (форма Д0 90) - **щодоби**.
2. Основні показники роботи вугільної промисловості України - **щомісяця**.
3. Оперативні дані про середню заробітну плату працівників і деяких основних професій (посад) по об'єднаннях (підприємствах) - **щомісяця**.
4. Оперативна інформація про заборгованість з виплати заробітної плати з нарахуваннями по підприємствах – **двічі на місяць**.
5. Про стан умов і безпеки праці (форма № 1-УБ) - **щорічно**, копія галузевого звіту.
6. Про травматизм на виробництві та матеріальні наслідки (форма № 7-ТНВ) - **щорічно**, копія галузевого звіту.
7. Оперативна інформація про аварії, нещасні випадки (по телефону).
8. Звітність про відпуск палива на побутові потреби працівників (№ 4 МТП) - **щокварталу**.

5. Трудові відносини

5.1. Трудові відносини між Роботодавцем та працівником виникають від дня укладання трудового договору, який оформлюється наказом (розпорядженням) про приймання на роботу, а також і тоді, коли наказ не був підписаний, але працівника було допущено до роботи.

Контрактна форма трудового договору на підприємствах галузі застосовується у випадках, передбачених законами України.

Працівник повинен бути ознайомлений з колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку Підприємства під розпис (в особистій картці форми П-2).

Умови, про які домовилися при укладанні індивідуальних трудових договорів, не можуть погіршувати положення, визначені даною Угодою та колективним договором.

Забороняється включати до трудових договорів, умови що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, договорами та Угодою.

Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Зміна істотних умов праці провадиться у порядку, визначеному статтею 32 КЗпП за письмової згоди працівника, крім випадків, визначених законодавством.

Найменування професій і посад робітників встановлюється у відповідності з Класифікатором професій ДК 003:2005, затвердженим наказом Держспоживстандарту України від 26.12.2005 №375 із змінами і доповненнями №2 і №3 затверджених наказами Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 29.01.2007 р. №4 та від 04.08.2008 р. №270.

5.2. Адміністрація не заважатиме переведенню працівника за його заявою на інше Підприємство галузі за умови погодження такого переведення між керівниками цих Підприємств. Переведення має бути надано не пізніше 14 днів від дня подання заяви.

Переведення на роботу за тією ж професією (посадою) не потребує додаткового медичного обстеження, якщо не минув встановлений термін дії попереднього медпрофогляду.

Звільнення та прийняття працівника за особистою заявою з одного Підприємства галузі на інше, а також переведення не переривають трудовий стаж, обчислюваний для встановлення виплат та компенсацій відповідно до даної Угоди та колективних договорів, за умови, якщо період між звільненням з попереднього місця роботи і прийняттям на нове місце не перевищує одного місяця.

5.3. Розірвання трудового договору з працівником – членом Профспілки – за ініціативою Роботодавця здійснюється відповідно до чинного законодавства тільки після попереднього погодження з профспілковим органом Підприємства (структурного підрозділу, відокремленого підрозділу, товариства і т.д.), крім випадків повної ліквідації Підприємства. Розірвання трудового договору з працівником – членом профспілки за ініціативою Роботодавця або уповноваженого ним органу на підставах, передбачених

розділом 9 Гірничого закону України, проводиться за згодою профспілкового органу Підприємства.

Після розірвання трудового договору за ініціативою Роботодавця працівник в день звільнення отримує засвідчену копію наказу про звільнення з зазначенням статті КЗпП України, згідно з якою провадиться його звільнення.

5.4. Роботодавець або уповноважений ним орган створює умови для підвищення рівня професійної підготовки працівників протягом всього часу їхньої роботи.

5.5. Права та обов'язки працівника і Роботодавця або уповноваженого ним органу в разі тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, регулюються статтею 33 КЗпП України.

Мінвуглепром за участю Профспілок підготує та подасть у встановленому порядку пропозиції, щодо зміни законодавства, запропонував, що кількість робочих місць для інвалідів на шахті повинна складати не менше 4% від загальної кількості робочих місць, де можуть працювати інваліди.

5.6. Керівник державного Підприємства, з яким уповноважений Роботодавцем орган уклав контракт, доводить до відома керівних органів Профспілок відповідного рівня додаткові умови найму та показники стимулювання, які включені до його контракту. Умови контракту, що передбачають додаткові умови найму (вище передбачених законодавством та даною Угодою, що реалізуються за рахунок Підприємства), можуть бути включені до контракту після обов'язкового погодження з відповідним органом Профспілок або трудовим колективом (підприємство, товариство – профком; об'єднання, холдингова компанія – терком).

5.7. Контракти з керівниками Підприємств повинні передбачати положення про обов'язковість виконання ними даної Угоди.

5.8. Розірвання трудових договорів з працівниками підприємств, що приватизуються, з ініціативи Власника або уповноваженого ним органу забороняється протягом 6 місяців від дня переходу до нього прав власності, за винятком звільнення на підставі пункту 6 ст. 40 Кодексу законів про працю України або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення на підставі пунктів 3,4,7,8 ст. 40 та пункту 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України.

6. У сфері виробничої діяльності

Сторона Власників (роботодавців) зобов'язується:

6.1. виключено.

6.2. З метою виконання затвердженої Концепції розвитку вугільної промисловості забезпечити:

- концентрацію науково-технічного потенціалу і фінансових засобів на розв'язанні найважливіших проблем пріоритетних напрямків розвитку підприємств галузі відповідно до Концепції розвитку вугільної промисловості, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 07.07.05р. №236-р;

- контроль за витратанням коштів, що залучаються в галузеву науку, а також результати впровадження виконаних науково-технічних розробок;

- розробку та впровадження технологій, устаткування, машин, механізмів, інструмента, пристроїв і приладів, що не поступаються світовому рівню з продуктивності, надійності, ремонтпридатності, ступеня автоматизації, безпеки експлуатації в умовах жорстких норм охорони праці і промсанітарії;

- розроблення та організацію виробництва засобів індивідуального захисту шахтарів, комплексу технічних засобів прогнозування і контролю шахтної атмосфери для запобігання вибухам метану і вугільного пилу.

6.3. З метою поліпшення виробничо-господарської діяльності і фінансового стану Підприємств вугільної промисловості центрального району Донбасу (ЦРД), а також зниження соціальної напруги в цьому регіоні постійно виконувати необхідні заходи та програми.

З метою стабілізації роботи підприємств вугільної промисловості ЦРД, включати до державної програми „Українське вугілля” відповідний комплекс заходів.

6.4. З метою підвищення професіоналізму, удосконалення знань з правил безпеки, нових технологій, працівникам, яким необхідно навчання згідно Типовому положенню про навчання з питань охорони праці, один раз в 3 роки підвищувати кваліфікацію в галузевих центрах підготовки, других навчальних закладах. Іншим категоріям працівників, які потребують періодичного підвищення кваліфікації - не рідше одного разу в 5 років. Плани професійного навчання і кошти на ці цілі обов'язково передбачати в колективних договорах.

Підприємство на умовах, передбачених у колективному договорі у порядку, визначеному законодавством за узгодженням з профкомом, може направляти працівників на навчання за спеціальностями, які необхідні Підприємству, або сплачувати за навчання за умови подальшого відпрацюван-

ня не менш трьох років на Підприємстві, або повернення витрачених на навчання коштів.

6.5. При встановленні Мінвуглепромом завдань Підприємствам на поставку вугільної продукції, виконання робіт, надання послуг Міністерство забезпечує повноту і своєчасність оплати за відвантажену продукцію, виконані роботи і надані послуги.

В разі невиконання Мінвуглепромом умов абзацу першого, Підприємства мають право призупинити виконання встановлених Міністерством завдань на термін до повного розрахунку.

6.6. Використати всі передбачені чинним законодавством України можливості для запобігання банкрутству Підприємств вугільної промисловості, включаючи обов'язкову участь представників Власника на всіх стадіях розгляду справ про банкрутство вугільних Підприємств галузі, де є частка державної власності, узгодження уповноважених на проведення санації і плану проведення санації. Керівник Підприємства, проти якого розпочата справа щодо його банкрутства, повинен в триденний термін сповістити про це Власника і організацію профспілки відповідного рівня.

6.7. З метою залучення молоді на виробництво та забезпечення її першим робочим місцем включати до колективних договорів пункти:

- здійснювати обов'язкове працевлаштування випускників профільних закладів усіх рівнів акредитації, які навчались за кошти Підприємства за його направленням;
- здійснювати заходи щодо залучення кваліфікованих молодих спеціалістів і робітників на Підприємство;
- створювати умови на Підприємстві для проходження практики учнями і студентами профільних навчальних закладів.

7. У сфері економічної діяльності

Мінвуглепром зобов'язується:

7.1. Із залученням галузевої науки проводити техніко-економічну експертизу технічних і робочих проектів будівництва та реконструкції об'єктів Підприємств вугільної промисловості з метою уникнення в проєктах неефективних рішень.

7.2. З метою забезпечення стабільного функціонування і розвитку галузі при розрахунку витрат на виробництво і розміру держпідтримки не залежно від форм власності, на умовах визначених законодавством, передбачати:

- а) капітальні вкладення на реконструкцію шахтного фонду, розвиток виробничої та соціальної сфери вугільних Підприємств галузі;
- б) неоднаковість у Підприємств гірничо-геологічних та технічних умов;
- в) витрати на реалізацію соціальних і трудових гарантій, передбачених чинним законодавством і цією Угодою.

7.3. Вирішувати в Уряді для Підприємств галузі не залежно від форм власності, на умовах визначених законодавством, питання:

- визначення обсягів державної підтримки, при цьому враховувати витрати на підтримку потужності, відновлення очисних забоїв, придбання устаткування і соціальну сферу;

- фінансування капітального будівництва вугільних Підприємств з державного бюджету;

- фінансування з державного бюджету реконструкції промислових об'єктів на базі наукових і проектних рішень для підтримки і приросту потужності, капітального будівництва житлово-соціальних і побутових об'єктів, передбачених постановами Кабінету Міністрів України.

Сторони погодились, що:

7.4. З метою підвищення якості професійної підготовки кадрів у відповідності до колективних договорів Підприємства за узгодженням з профспілковими організаціями можуть надавати профільним технікумам і профтехучилищам матеріально-технічну та фінансову допомогу за рахунок коштів Підприємств у відповідності до законодавства.

7.5. Всі об'єкти, майнові комплекси, що перебувають на балансі Підприємства та які не належать до його основної діяльності, можуть передаватися у ведення місцевих органів самоврядування за згодою Роботодавця, профспілкових комітетів і зборів (конференцій) трудового колективу відповідно до чинного законодавства.

З метою збереження медико-оздоровчої бази працівників галузі та членів їх сімей передача санаторіїв, санаторіїв-профілакторіїв, пансіонатів, баз відпочинку, дитячих оздоровчих закладів у комунальну та іншу власність може здійснюватися тільки за попередньою згодою керівних органів Сторін, які підписали Угоду.

7.6. Профспілкові органи і комітети на всіх рівнях:

- приймають участь у розгляді та захисті економічних програм діяльності Підприємств;

- беруть участь в переговорах з питань реформування, корпоратизації, перепрофілювання виробництва, приватизації або консервації Підприємства (структурних підрозділів), відчуженню їх майна, включаються в склад комісії з розгляду цих питань, представляють права і інтереси робітників під час здійснення цих процедур;

- приймають участь в напрацюванні розділів Статутів Підприємств, а також змін до них по питанням соціальних і трудових відносин;

- спільно з керівниками Підприємств забезпечують у колективах широку гласність проведення приватизації, організовують, із залученням спеціалістів, навчання робітників Підприємств, профспілкового активу основам приватизації;

- беруть участь у вирішенні питань продажу і здачі в оренду приміщень і об'єктів соцкультпобуту. Профспілки здійснюють громадський контроль за коштами, отриманими від продажу або здачі в оренду приміщень і об'єктів соцкультпобуту;

- здійснюють громадський контроль за розподілом безоплатно переданих або проданих на пільгових умовах акцій.

Відповідний орган Профспілки висуває на конференції (зборах) трудового колективу кандидатів для обрання до спостережної ради акціонерного товариства з дорадчим голосом.

7.7. Члени трудового колективу Підприємства, що приватизується, мають право на першочергове пільгове придбання акцій відповідно до чинного законодавства.

7.8. Штатні працівники Профспілки мають право на придбання акцій відповідного Підприємства, яке приватизується, на умовах реалізації акцій робітникам Підприємства.

7.9. Профспілки на всіх рівнях здійснюють громадський контроль за надходженням, розподілом і цільовим використанням бюджетних коштів державної підтримки. Роботодавець і його представники сприяють у цьому Профспілкам, а керівник зобов'язаний надати необхідні документи.

У разі коли Підприємство несвоєчасно сплачує заробітну плату або має заборгованість з неї, відповідний профспілковий орган має право перевірити надходження та використання коштів, отриманих від реалізації продукції.

7.10. У разі виникнення справи про банкрутство керівник Підприємства протягом 3-х днів доводить про це до відома профком Підприємства і при наявності заборгованості по профспілковим внескам сприяє залученню профкому до списку кредиторів (терміново надає довідку про заборгованість по профспілковим внескам та іншим обов'язковим відрахуванням тощо).

7.11. Фінансування недержавного пенсійного забезпечення працівників здійснюється за рахунок пенсійних внесків роботодавців та працівників до створеного в галузі недержавного професійного пенсійного фонду із застосуванням передбачених законодавством податкових пільг.

7.12. Мінімальний розмір внесків (відрахувань) Підприємствами коштів на недержавне пенсійне забезпечення працівників встановлюється на рівні не менше 3% фонду оплати праці таких працівників.

7.13. Конкретні розміри внесків (відрахувань) коштів підприємств на недержавне пенсійне забезпечення працівників встановлюються колективними договорами з дотриманням вимог цієї Угоди та в межах, визначених статтею 5 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств».

Підприємства галузі та Профспілки опрацюють та внесуть відповідні зміни до колективних договорів.

7.14. Підприємства галузі всіх форм власності та Мінвуглепром щороку передбачають під час формування та затвердження фінансових планів кошти для недержавного пенсійного забезпечення працівників

8. Робочий час, час відпочинку

Сторони погодилися, що:

8.1. Трудовий розпорядок Підприємства містить:

- порядок чергування робочого часу і часу відпочинку;
- розпорядок праці структурних підрозділів Підприємства;
- внутрішній трудовий розпорядок дня працівників Підприємства (час прибуття на Підприємство, на проведення нарядів, переодягнення, пересування до робочого місця тощо аж до самого вибуття з Підприємства) встановлюється відповідними Правилами, які є невід'ємною частиною колективного договору;

- графік роботи і маршрут руху службового автотранспорту з доставки працівників на роботу та з роботи;

- перелік професій і посад з ненормованим робочим днем.

Порядок ознайомлення з Правилами внутрішнього трудового розпорядку визначається колективним договором і контролюється профспілковим комітетом Підприємства.

8.2. Тривалість робочого часу не може перевищувати:

для працівників, зайнятих повний робочий день на підземних роботах - 30 годин на тиждень;

для майстрів гірничих - 35 годин на тиждень з урахуванням часу видачі нарядів і здавання звітів;

для інших працівників – 40 годин на тиждень.

Понадурочними вважаються роботи понад встановлену цією Угодою тривалість робочого часу.

8.3. Працівнику надаються два вихідних дні на тиждень. Загальним вихідним днем є неділя, крім робіт на процесах, що забезпечують життєдіяльність Підприємства. Перелік таких робіт (дільниць, цехів, професій) узгоджується з профспілковими комітетами Підприємств та додається до Правил внутрішнього трудового розпорядку.

Остання неділя серпня є професійним святом робітників вугільної промисловості – Днем Шахтаря. День Шахтаря є загальним вихідним днем для всіх працівників Підприємств галузі.

За роботу в неділю згідно графіку виходів працівнику може провадитися доплата у розмірі 25% тарифної ставки (окладу) з віднесенням даних виплат на валові витрати, якщо це передбачено колективним договором, при умові, що працівникам підприємства встановлено тарифні ставки (оклади) у розмірах, передбачених Угодою, та відсутності на підприємстві заборгованості із заробітної плати.

Оплату за роботу з 20.00 годин 31 грудня провадити в подвійному розмірі, як в святковий день.

8.4. Час вимушеного неоплачуваного перебування працівника на Підприємстві, регламентований згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку (включаючи перерви на обід або відпочинок), не повинен перевищувати 1 годину.

Час вимушеного перебування на Підприємстві понад установлений неоплачуваний ліміт підлягає оплаті згідно з п. 9.6 Угоди.

Конкретний механізм реалізації даного положення регулюється колективним договором.

8.5. Доставка працівників на роботу і з роботи має здійснюватися службовим транспортом за умови знаходження Підприємства на відстані більше 3 км від населеного пункту (мікрорайону) і відсутності інших видів громадського транспорту.

Питання організації перевезення робітників обумовлюється колективними договорами на Підприємствах.

Якщо час на перевезення від населеного пункту до підприємства та назад перевищує 1,5 години, працівникам проводиться доплата згідно з п. 9.7. Угоди.

У разі відсутності можливості доставки працівників на роботу та з роботи службовим автотранспортом Підприємство може компенсувати витрати працівників на проїзд громадським транспортом. Порядок компенсації визначається колективним договором.

8.6. Щорічні відпустки трудящим Підприємств вугільної промисловості надаються тривалістю і в порядку, визначеному Законом України «Про відпустки».

Зберігається відпустка раніше встановленої загальної тривалості за працівником, який користувався відпусткою більшої тривалості ніж визначено відповідно до законів і других нормативно-правових актів, на весь час його роботи на даному Підприємстві на посадах, професіях, роботах, що давали йому право на цю відпустку і за наявності умов, за якими вона надавалася.

Такий же порядок поширюється на працівника, прийнятого на Підприємство за переведенням з іншого Підприємства вугільної галузі Мін-

вуглепрому. При цьому тривалість відпустки цього працівника не може бути вище тривалості відпустки працівників даного Підприємства, яка була встановлена на цих роботах до прийняття Закону України «Про відпустки». Частина відпустки, яка перевищує тривалість встановлену законодавством, оплачується за рахунок прибутку Підприємства.

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість і щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість (статті 7 і 8 Закону України „Про відпустки”) надається працівникам, зайнятим в несприятливих умовах праці за відповідними Списками виробництв підприємств, цехів, професій і посад, затвердженими постановами Кабінету Міністрів України від 17.11.97р. №1290 (додатки №1 і №2), від 13.05.2003 р. №679 „Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.97р. №1290”.

Конкретна тривалість цих відпусток встановлюється колективним або трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці (під час надання щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці) і часу зайнятості працівника в цих умовах.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (ст.7 і 8 Закону України “Про відпустки”) зараховується час перебування працівника по тимчасовій непрацездатності у зв’язку з травмою на виробництві (у випадку, коли ступінь вини працівника нижча за ступінь вини Підприємства) та профзахворюванням. При цьому загальна тривалість основної та додаткової відпусток не повинна перевищувати 69 календарних днів на рік. Ця частина додаткової відпустки надається за рахунок коштів Підприємства.

8.7. Графік відпусток складається адміністрацією з урахуванням побажань працівників, інтересів виробництва і погоджується з профспілковими комітетами до початку календарного року.

Про дату початку його відпустки працівник письмово інформується не пізніше, ніж за два тижні до встановленого графіком його початку.

У разі порушення строків інформування про час надання відпустки або несвочасної сплати відпускних, за вимогою працівника Роботодавець повинен перенести відпустку на інший період за згодою працівника.

8.8. Підприємство з прибутку, що залишається в його розпорядженні на умовах, обумовлених в колективному договорі, може проводити часткову оплату відпусток за сімейними обставинами, що надаються відповідно до ст.25 Закону України «Про відпустки».

9. У сфері нормування та оплати праці

Сторона Власників (роботодавців) зобов'язується:

9.1. За погодженням з Профспілками затверджувати норми праці, обов'язкові для застосування на Підприємствах галузі, встановлювати термін їхнього впровадження та застосування („Перелік галузевих нормативних матеріалів з праці, які належить розробити Донецьким ЦОП для підприємств вугільної промисловості України в 2008-2009 рр. відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 18.03.03 р. №356” та „Переліку галузевих норм і нормативів трудових затрат обов'язкових для застосування на підприємствах вугільної промисловості України” наведені в додатках №32 і № 33).

Централізовано розроблені норми та нормативи з праці, не погоджені з Профспілками, вважати рекомендаційними до застосування.

Місцеві норми трудових витрат, розроблені на підприємствах методом технічного нормування на види робіт і умови, не охоплені галузовими збірниками норм і нормативів трудових затрат, подаються до головної організації з розробки нормативних документів (Донецького ЦОПу) для експертної оцінки, після цього затверджуються керівником підприємства і погоджуються з профспілковим комітетом для застосування.

9.2. Встановити наступний порядок організації нормування праці:

9.2.1. Впровадження, заміна та перегляд норм праці проводиться Роботодавцем за погодженням з відповідним профспілковим органом;

9.2.2. Основою до заміни або перегляду норм праці можуть бути:

- впровадження у виробництво за ініціативою Роботодавця організаційно-технічних і господарських заходів, що забезпечують зростання продуктивності праці;

- зміна гірничотехнічних, гірничо-геологічних, технологічних і організаційних умов, виходячи з яких були визначені норми праці;

- виявлення помилково встановлених норм праці;
- виконання норм праці менше ніж на 90 %, або їх перевиконання на 20 % (на 30% - на індивідуальних роботах) і більше протягом двох місяців поспіль більшістю робітників відповідної професії структурного підрозділу Підприємства. При цьому досягнення високого рівня виробітку за рахунок застосування працівниками (бригадою), за власною ініціативою, нових засобів праці та передового досвіду, удосконалення своїми силами робочих місць, підвищення своєї професійної майстерності не може бути підставою для перегляду встановлених норм праці за ініціативою адміністрації.

9.2.3. В усіх випадках впровадження та зміни норм праці обов'язкове їх економічне обґрунтування.

За наявності обґрунтованих заперечень з боку профспілкового органу Роботодавця, або уповноважений ним орган, не має права впроваджувати нові, замінити або переглядати норми праці.

Сторони вирішили, що:

9.3. Трудові відносини будуються на засадах формування та регулювання ринку робочої сили. Вартість робочої сили пропонується галузевими профспілками вугільної промисловості, які захищають професійні інтереси своїх членів, і визначається в процесі переговорів між Профспілками та Роботодавцем.

Забезпечується щорічне проведення розрахунків фактичної вартості робочої сили та публікація цих даних у засобах масової інформації.

9.4. Основою організації оплати праці, передбаченою Угодою, є:

9.4.1 Умови оплати праці, міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення, розміри тарифних ставок і посадових окладів працівників Підприємств і організацій, включаючи працівників загальних (наскрізних) професій та посад, їхніх структурних підрозділів, що виконують роботи, які відповідають основній діяльності Підприємств вугільної галузі та шахтного будівництва, визначаються Додатком до розділу 9 Угоди (далі Додаток), чинним законодавством і впроваджуються в порядку та терміни, встановлені законодавством під контролем Мінвуглепрому, яке забезпечує реалізацію державної політики щодо оплати праці та соціального захисту працівників вугільної промисловості.

На Підприємствах встановлюється мінімальна тарифна ставка робітника I розряду на рівні не менше 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Сторони домовились забезпечити темпи зростання реальної заробітної плати не нижче темпів зростання реального валового продукту за відповідний рік.

На окремих підприємствах, які по об'єктивним фінансово-економічним причинам не можуть виконувати цю норму Угоди, колективним договором може встановлюватися на період не більше ніж на 6 місяців з дня його підписання інший розмір мінімальної тарифної ставки робітника 1-го розряду, який не може бути меншим ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Сторони домовилися забезпечувати щорічно підвищення рівня середньої заробітної плати по галузі не менше ніж на 25 відсотків. Забезпечити зростання витрат на оплату праці у витратах на виробництво.

9.4.2. Перегляд діючих і встановлення нових тарифних ставок (окладів), посадових окладів працівників Підприємств проводиться у порядку та терміни встановлені законодавством, шляхом множення мінімальної годинної тарифної ставки (мінімального місячного окладу), встановленої Мінвуглепромом за згодою з Профспілками, на коефіцієнти співвідношень розмірів годинних тарифних ставок (окладів) робітників і посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, передбачених Додатком до розділу 9 цієї Угоди.

При цьому мінімальна годинна тарифна ставка розраховується виходячи з середньомісячної норми робочого часу за період з 2004р. по 2013р. – 167 годин.

9.4.3. Для працівників виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів Підприємств, які виконують роботи (надають послуги), що не належать до основної діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці можуть встановлюватись в залежності від наявних фінансових можливостей у колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, або регіональними Угодами, відповідно до чинного законодавства.

9.4.4. За ініціативою однієї з сторін проводяться консультації щодо рівнів тарифів і окладів з метою встановлення їх на рівні, що забезпечує:

- співвідношення в 1,9 раза між середньою у галузі зарплатою та середньою зарплатою у промисловості України;

- зберігання або підвищення існуючої частки витрат на оплату праці в ціні на вугільну продукцію;

- дотримання співвідношення частки оплати за тарифами і окладами в розмірі до 70% (з урахуванням доплат за роботу в нічний та вечірній час і пересування по шахті) до середньої зарплати.

9.4.5. Норми колективного договору, що припускають оплату нижче від норм, визначених генеральною або галузевою угодами, але не нижче державних норм і гарантій з оплати праці, можуть прийматися тільки тимчасово на період подолання фінансових труднощів Підприємства терміном не більше ніж на шість місяців, і з повідомленням про це вищого господарського та профспілкового органів.

9.4.6. Роботодавець гарантує мінімальний рівень зарплати працівників галузі при виконанні норм праці (часу) в розмірі встановленої (присвоєної) тарифної ставки (окладу), але не нижче мінімальних гарантій з оплати праці, встановлених цією Угодою.

Роботодавець зобов'язується вжити заходів щодо забезпечення рівня середньомісячної заробітної плати працівників по Підприємству не

нижче розміру прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатної особи.

9.5. Форми і системи оплати праці: норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлюються Підприємствами в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та цією Угодами.

Для підприємств можлива самостійна розробка системи оплати праці, преміювання та пільг, заснована на досвіді праці прогресивних вітчизняних і зарубіжних компаній, за умови збереження гарантій передбачених законодавством, Генеральною і цією Угодами.

При підвищенні державного розміру мінімальної заробітної плати розміри тарифних ставок, посадових окладів і соціальних гарантій, передбачених цією Угодою, підлягають підвищенню в установленому законодавством порядку з обов'язковим підвищенням величини планового фонду оплати праці.

У випадку підвищення тарифних ставок (окладів) Підприємства проводять відповідне коригування виплат, які нараховуються відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995р. №100.

9.6. Час вимушеного перебування на Підприємстві понад установлений неоплачуваний ліміт (1 година) підлягає оплаті з розрахунку тарифної ставки робітника шахтної поверхні І розряду (1,514 мінімальної погодинної тарифної ставки) за фактичний час перевищення ліміту в порядку, встановленому пунктом 8.4 галузевої Угоди, за рахунок валових витрат.

9.7. Час перевезення від населеного пункту до Підприємства і назад, що перевищує за графіком установлений неоплачуваний ліміт (1,5 години), підлягає оплаті з розрахунку тарифної ставки робітника шахтної поверхні І розряду (1,514 мінімальної погодинної тарифної ставки) за фактичний час перевищення ліміту в порядку, встановленому пунктом 8.5 Угоди, за рахунок валових витрат. У разі зриву підвезення на роботу працівників транспортом Підприємства їм надається компенсація у розмірі та в порядку, що визначаються колективним договором.

9.8. Час, оплачуваний згідно з пп. 9.6. і 9.7., визначається на підставі графіків руху службового транспорту та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

Якщо цей час (або його частина) може бути оплачена на іншій підставі (за роз'їзний характер робіт, за вахтовий метод праці, або на іншій

підставі), тоді оплата проводиться за однією з підстав, а саме – за тією, що має найвищий розмір оплати.

9.9. Винагорода за вислугу років виплачується усім працівникам вугільної промисловості з віднесенням на валові витрати.

9.10. За вимушені простої, що виникли не з вини працівника (через відсутність обсягів робіт, постачання матеріальними ресурсами тощо), нарахована заробітна плата для робітників не може бути нижче встановленої тарифної ставки за відпрацьований час з віднесенням витрат на основну діяльність Підприємства.

За час простою, у випадку виникнення виробничої ситуації, небезпечної для життя або здоров'я працівника або оточуючих його людей та навколишнього середовища, не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Протягом простою працівник може бути використаний для виконання робіт не за його спеціальністю та кваліфікацією (якщо це не суперечить законодавству та правилам техніки безпеки).

У цьому випадку при виконанні встановлених норм, його праця повинна бути оплачена з розрахунку середньої заробітної плати, але не нижче тарифної ставки (окладу) за місцем його основної роботи.

9.11. Праця у святковий або неробочий день оплачується у подвійному розмірі в порядку, передбаченому ст.107 КЗпП. За бажанням працівника, йому може бути наданий інший неоплачуваний день відпочинку.

Праця у вихідний день компенсується за угодою між працівником і адміністрацією оплатою у подвійному розмірі або наданням іншого дня відпочинку.

9.12. Утримання із заробітної плати за порушення, що не стосуються виробничої діяльності, не проводяться, крім випадків, передбачених законодавством.

9.13. Заробітна плата виплачується в терміни, передбачені колективним договором. При цьому зарплата за першу половину складає не менше 90 % від тарифної ставки (окладу) за відпрацьовані дні.

Роботодавець зобов'язаний оплати праці працівників здійснювати в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснювати після виконання зобов'язань по оплаті праці. Своєчасність і об'єми виплати заробітної плати не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів і їх черговості.

Сторони рекомендують Підприємствам переходити на більш часту періодичність виплати авансових сум.

Керівники Підприємств зобов'язані забезпечити відповідно до чинного законодавства своєчасне проведення індексації доходів працівників,

нарахування і виплату ним компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

За наявності на Підприємстві заборгованості з заробітної плати при укладанні колективних договорів повинні бути внесені конкретні зобов'язання Роботодавця щодо обсягів і термінів погашення заборгованості з заробітної плати, здійсненню контролю за їх виконанням, а також зобов'язання з надання щомісячно працівникам витягів із розрахункових відомостей (особистих рахунків) з заробітної плати з даними про дату утворення заборгованості і її розміри, а в місяці, коли здійснюється її погашення (повне або часткове), також сум погашеної заборгованості і компенсації, яка нарахована за затримку виплати заробітної плати.

9.14. У випадку виявлення недонарахування зарплати та інших, прирівняних до неї виплат, з вини Підприємства, вказані суми підлягають виплаті одночасно з виплатою заробітної плати усім працівникам Підприємства за даний розрахунковий період.

9.15. Умови росту фондів оплати праці на Підприємствах

9.15.1. Відповідно до цих Умов у колективних договорах Підприємств повинні встановлюватися “Умови регулювання фондів оплати праці”.

9.15.2. Планові фонди оплати праці встановлюються Підприємствами помісячно або поквартально на підставі прийнятих планових обсягів та інших показників виробництва продукції.

Сума планового фонду оплати праці по кожному Підприємству встановлюється на підставі діючих умов, положень з оплати праці, норм та нормативів, визначених Угодою та наказами Мінвуглепрому.

Планові фонди оплати праці по шахтах, що отримують державну підтримку на покриття собівартості виробництва товарної вугільної продукції, а також які повинні бути підготовлені до ліквідації і передані на реструктуризацію, доводяться Мінвуглепромом на рік на підставі планових завдань з виробництва товарної продукції, видобутку вугілля, чисельності працюючих і собівартості виробництва товарної вугільної продукції.

9.15.3. Плановий фонд оплати праці Підприємства на підставі розрахунків з урахуванням фактичних витрат за попередні періоди розподіляється згідно з Інструкцією з статистики заробітної плати на:

- фонд основної заробітної плати;
- фонд додаткової заробітної плати;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Підприємства можуть передбачати резервний (страховий) фонд в розмірі до 7 відсотків від розрахункового фонду оплати праці для оплати непередбачених додаткових робіт (витрат праці) в зв'язку з тимчасовими ускладненнями, що виникли в процесі виробництва.

9.15.4. Планові фонди оплати праці по відособлених (структурних) підрозділах Підприємства затверджуються державним підприємством одночасно з установленням завдань (планів) з обсягу виробництва та інших показників і не підлягають зміні протягом планового періоду (місяця, кварталу), крім випадків зміни розмірів тарифних ставок (окладів).

9.15.5. Плановий фонд оплати праці Підприємства та його відособлених (структурних) підрозділів щомісячно коригується залежно від фактичних результатів роботи Підприємства та його відособлених (структурних) підрозділів:

а) по шахтах, (крім тих які повинні бути підготовленні до ліквідації і передані на реструктуризацію), яким не виділені кошти державної підтримки на покриття витрат з собівартості виробництва товарної вугільної продукції, розрахунковий (плановий) фонд оплати праці коригується в наступному порядку:

при збільшенні фактичного місячного обсягу виробництва товарної продукції у порівнянні з установленим плановим обсягом розрахунковий фонд оплати праці за відповідний місяць збільшується на один відсоток за кожен відсоток приросту обсягу виробництва товарної вугільної продукції без обмеження.

Виробництво товарної продукції визначається в грошовому виразі.

По шахтах, (крім тих які повинні бути підготовленні до ліквідації і передані на реструктуризацію), яким виділяються кошти державної підтримки на покриття витрат з собівартості, зростання фонду оплати праці проводиться в межах річного розрахункового фонду оплати праці на один відсоток за кожен відсоток приросту обсягу товарної продукції в грошовому виразі до 20 % на місяць без урахування можливості зростання фонду оплати праці відповідно до п. 9.15.5 б.

У випадках зменшення фактичного місячного обсягу товарної вугільної продукції у порівнянні з установленим плановим обсягом, розрахунковий фонд оплати праці за відповідний місяць на шахтах 1 та 2 груп зменшується на один відсоток за кожен відсоток зменшення обсягу виробництва товарної вугільної продукції, але не більше, ніж на 30 %;

б) по шахтах, (крім тих які повинні бути підготовленні до ліквідації і передані на реструктуризацію) “Умовами регулювання фондів оплати праці” в колективному договорі Підприємства може передбачатись коригування розрахункового (планового) фонду оплати праці залежно від

обсягу товарної продукції в грошовому виразі з урахуванням економії витрат із собівартості товарної вугільної продукції за формулою:

$$\Phi_{СК} = H_{\Phi ОП} \times T_{\Phi} + \Delta C,$$

де: $H_{\Phi ОП}$ - норматив фонду оплати праці на 1 грн. товарної вугільної продукції :
$$\frac{\Phi ОП_{ПЛ}}{T_{ПЛ}};$$

$\Phi ОП_{ПЛ}$ - фонд оплати праці за планом (грн.);

$T_{ПЛ}$ - обсяг товарної вугільної продукції за планом (грн.);

T_{Φ} - фактичний обсяг товарної вугільної продукції (грн.);

ΔC - сума економії витрат з собівартості товарної вугільної продукції без врахування економії за статтею “заробітна плата”, яка направлена на додаткове матеріальне стимулювання працівників (грн.).

Порядок нарахування додаткових винагород устанавлюється Підприємством і може проводитися як за місячними результатами роботи, так і за результатами роботи за квартал, півріччя, рік.

Підприємство може також збільшувати скоригований фонд оплати праці на суму фактичних виплат, не віднесених на валові витрати і які проводяться за рахунок коштів прибутку, передбачених на ці цілі.

При використанні шахтами, які отримують кошти державної підтримки на покриття собівартості коригування розрахункового (планового) фонду оплати праці відповідно до цього пункту, приріст фонду оплати праці залежно від обсягу товарної вугільної продукції в грошовому виразі проводиться у межах до 20% на місяць, а з урахуванням економії витрат із собівартості і фактичних виплатах, не віднесених на валові витрати і які проводяться за рахунок коштів прибутку, передбачених на ці цілі, - без обмеження;

в) по підприємствах-монополістах регулювання фонду оплати праці здійснюється у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

г) по шахтах, які повинні бути підготовлені до ліквідації і передані на реструктуризацію, збільшення розрахункового фонду оплати праці не проводиться;

д) по Підприємствах, не зазначених у пунктах 9.15.5а, 9.15.5б, 9.15.5в, 9.15.5г, скоригований фонд оплати праці визначається шляхом множення планової суми фонду оплати праці на індекс рівня (зростання або зниження) фактичного обсягу виробництва товарної продукції (послуг) відносно до встановленого планового обсягу.

При цьому в разі зменшення обсягу виробництва порівняно з установленим (плановим), розрахунковий (плановий) фонд оплати праці Підприємства не може зменшуватись більше ніж на 30 відсотків;

е) для усіх Підприємств, які перевищують установлені планові показники виробництва та мають економію витрат із собівартості, скоригований фонд оплати праці збільшується на суму додатково нарахованої премії (винагороди) за економію всіх видів ресурсів у межах економії з собівартості без урахування економії за статтею “заробітна плата”;

є) на Підприємствах, які не отримують державної підтримки, можуть застосовуватись інші умови регулювання фонду оплати праці, згідно з колективним договором.

9.15.6. При підвищенні встановленого планового обсягу виробництва протягом року, в порівнянні з установленим річним плановим завданням, розрахунковий плановий фонд оплати праці Підприємства збільшується на відсоток зростання обсягу виробництва проти встановленого раніше.

9.15.7. Умови регулювання фондів оплати праці по відособлених (структурних) підрозділах, дільницях і цехах, передбачені пунктом 9.15. визначаються колективним договором Підприємства.

9.15.8. По державному підприємству розрахунковий і скоригований фонди оплати праці визначаються як суми відповідних фондів оплати праці відособлених (структурних) підрозділів, які входять до складу державного підприємства, відокремленого апарату управління із структурними підрозділами при апараті управління державного підприємства і госпрозрахункових структурних підрозділів державного підприємства, які мають розрахункові рахунки в установах банків.

Плановий фонд оплати праці відокремленого апарату управління та структурних підрозділів при ньому, що не мають самостійних (окремих) розрахункових рахунків в установах банків, у бік збільшення не коригується, а в бік зменшення коригується пропорційно коригуванню (зменшенню) сумарної величини планових фондів оплати праці відособлених (структурних) підрозділів, які входять до складу державного підприємства.

Сума планових і скоригованих фондів оплати праці відособлених (структурних) підрозділів Підприємства не може перевищувати величину відповідного розрахункового планового і скоригованого фонду оплати праці по Підприємству (в цілому).

Умови регулювання фондів оплати праці по госпрозрахункових структурних підрозділах державного підприємства, які мають самостійні (окремі) розрахункові рахунки в установах банків, визначаються колективним договором (угодою) державного підприємства.

9.15.9. Виплата заробітної плати працівникам Підприємства, відособлених (структурних) підрозділів повинна проводитись у межах скоригованого розрахункового фонду оплати праці за відповідний період.

У випадках перевищення фактичного фонду оплати праці у звітному місяці над величиною скоригованого розрахункового фонду оплати праці даного місяця по вуглевидобувних Підприємствах, відособлених (структурних) підрозділах, які мають державну підтримку на покриття витрат із собівартості товарної продукції, виплата суми перевищення, може проводитись за наявності дозволу Сторони Власників (роботодавців).

Якщо виплата перевищення здійснена без дозволу Сторони Власників (роботодавців), то на цю суму зменшується скоригований фонд оплати праці наступного місяця.

Якщо в попередньому періоді з початку року Підприємство, відособлені (структурні) підрозділи мають економію скоригованого фонду оплати праці, то на цю суму зменшується перевищення скоригованого фонду оплати праці у звітному періоді.

При визначенні відхилення фактичного фонду оплати праці від розрахункового та скоригованого не враховуються витрати на безоплатне забезпечення вугіллям працівників, відповідно до Угоди, виплати за рахунок коштів Підприємства, відособленого (структурного) підрозділу, а також суми індексації та компенсації у зв'язку з порушенням термінів виплати грошових доходів, нараховані згідно з законодавством.

9.15.10. Прибуткові Підприємства, які не одержують кошти держпідтримки та не є підприємствами-монополістами, включають у розрахунковий фонд оплати праці, скоригований в установленому порядку, також частину заробітної плати, що не відноситься на валові витрати і здійснюється за рахунок коштів прибутку, передбачених на ці цілі.

9.15.11. Відповідальність за перевищення фактичного фонду оплати праці над скоригованим покладається на першого керівника та головного бухгалтера Підприємства, відособленого (структурного) підрозділу .

Керівник зобов'язаний:

- вжити додаткових заходів для погашення до кінця поточного року заборгованості із заробітної плати на Підприємстві, відособленому (структурному) підрозділі;

- не надавати в період до погашення заборгованості із заробітної плати своїм працівникам позик без погодження з профспілковим комітетом крім випадків, передбачених колективним договором.

9.16. Постійно здійснювати моніторинг у сфері нормування праці та узагальнювати, поширювати передовий досвід з нормування праці в галузі.

Розглядати питання про стан та основні завдання з нормування праці в галузі на нарадах (семінарах), засіданнях колегій з прийняттям відповідних рішень.

Рекомендувати Роботодавцям під час укладання колективних договорів визначати конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

9.17. Сторона Власників (роботодавців) зобов'язується вживати необхідні заходи щодо забезпечення достатнім фінансуванням (зокрема бюджетним) Підприємств галузі з метою своєчасного введення тарифних ставок та посадових окладів, розрахованих з рівня мінімальної тарифної ставки (окладу) робітника 1-го розряду не нижче 120 % законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати і дотримання міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

10. Питання безпеки праці і охорони навколишнього середовища

10.1. У випадку неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці, Роботодавець за участю Профспілки і за погодженням працівників, яких це стосується (наявність погодження оформлюється протоколом), розробляє програму приведення умов і безпеки праці на конкретному об'єкті, виробництві, устаткуванні, робочому місці до нормативних вимог, узгоджує з відповідними органами Профспілок і затверджує в Держгірпромнагляді. З виникненням загрози для безпеки та здоров'я трудящих керівник робіт припиняє роботи і здійснює евакуацію трудящих у безпечне місце. У випадку унеможливлення забезпечення допустимого рівня безпеки організаційно-технічними заходами, робота на цьому робочому місці повинна бути заборонена.

Власник (роботодавець), керуючись «Системою управління охороною праці у вугільній промисловості України», зобов'язується:

10.2. Внести до статутів Підприємств положення, які б забезпечували єдину організаційно-технічну політику в області охорони праці, спрямовану на реалізацію Закону України «Про охорону праці».

Сприяти запровадженню страхування працівників, відповідно до Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.”

Укомплектувати служби охорони праці відповідно до штатного розпису але не нижче нормативу.

10.3. Забезпечити реалізацію програми „Підвищення безпеки праці на вугледобувних та шахтобудівних підприємствах” у 2006-2010 р.р., затверджену постановою Кабінету Міністрів України 29.03.06 № 374.

10.4. Забезпечити контроль за виконанням галузевої комплексної програми підвищення безпеки праці на підприємствах вугільної промисловості, передбачивши її належне фінансування.

10.5. Сприяти профпідготовці та перепідготовці кадрів служб охорони праці на всіх рівнях управління в галузі.

10.6. Надавати методичну допомогу Підприємствам з коригування і виконання комплексних заходів щодо поліпшення стану умов і безпеки праці і санітарно-оздоровчих заходів, які є невід’ємною частиною колективних договорів.

10.7. Сприяти впровадженню розробленої проектними організаціями безпечної техніки і технології для видобутку і переробки корисних копалин, проведення гірничих робіт, а також використання в галузі машин і механізмів з ефективними способами нейтралізації шкідливих факторів.

10.8. Вжити заходів щодо впровадження в галузі розроблених Мінпромом, Мінохоронздорів’я, галузевими та академічними інститутами технічних засобів для експрес-визначення концентрації небезпечних речовин у виробничому середовищі. Здійснювати цільові перевірки технічного стану гірничошахтного обладнання і засобів захисту працюючих від впливу небезпечних і шкідливих факторів, забороняти експлуатацію технологічного обладнання без засобів захисту.

10.9. З метою своєчасного надання медичної допомоги трудящим на кожній шахті під землею і на поверхні забезпечити умови цілодобової роботи оздоровпунктів, а також здійснювати періодичний контроль за укомплектуванням їх необхідним обладнанням.

10.11. Продовжити реалізацію «Комплексної програми природоохоронних заходів у вугільній промисловості України». Впроваджувати «Інструкцію по запобіганню виділення газу метану на земну поверхню в процесі ліквідації шахт».

10.12. У разі внесення змін до нормативної бази з питань техніки безпеки та охорони праці спільно з Профспілками готувати методичну розробку по розділу «Охорона праці» для колективних договорів підприємств.

10.13.; 10.14. **виключено**

10.15. Продовжити створення засобів очищення води, яка використовується для пилопригнічення в підземних виробках.

10.16. Продовжити реалізацію Програми щодо вивільнення жінок з виробництва, які пов’язані з важкою фізичною працею, шкідливими вироб-

ничими умовами і обмеження використання праці жінок у нічний час, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.03.96 №381.

10.17. З відповідними органами Профспілки, Держгірпромнагляду, МакНДІ в об'єднаннях, компаніях, на підприємствах галузі забезпечити роботу спеціальних комісій з перевірки на шахтах організації і здійснення вхідного контролю якості засобів індивідуального захисту, матеріалів, які надходять.

10.18. Щотижня проводити на Підприємствах розгляд стану охорони праці за участю представників профспілкових організацій, працівників місцевих органів Держгірпромнагляду.

10.19. Періодично у терміни визначені нормативними актами проводити паспортизацію санітарно-технічного стану Підприємств, розробляти та впроваджувати заходи, які спрямовані на приведення санітарного стану цехів, машин, механізмів та іншого обладнання у відповідність до вимог нормативних актів з охорони праці.

10.20. Щорічно організовувати і проводити на Підприємствах разом з Профспілками огляди-конкурси стану охорони праці. Кращі громадські інспектори з охорони праці і уповноважені трудового колективу за підсумками роботи за рік можуть заохочуватися на умовах і в порядку, що визначені колективними договорами.

10.21. Проводити державну екологічну експертизу проектів ліквідації шахт.

10.22. **виключено.**

Сторони погодились, що:

10.23. Разом з органами охорони здоров'я Підприємство розробляє індивідуальну програму реабілітації потерпілих на виробництві і вирішує питання з їхнього подальшого працевлаштування відповідно до законодавства.

10.24. Працівник має право відмовитись від дорученої роботи або покинути небезпечну зону, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або оточуючих його людей. Факт наявності такої ситуації підтверджується спеціалістами з охорони праці Підприємства за обов'язковою участю представників Профспілки.

10.25. Комісії підприємств за обов'язковою участю повноважних представників Профспілок, не рідше 1-го разу на 5 років проводять атестацію робочих місць відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.92 № 442 «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» для встановлення їх права на пільги і компенсації, а також для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників. Позачергова атестація проводиться у випадку корінних змін умов і характеру праці за ініціативою

Роботодавця або уповноваженого ним органу, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів Державної експертизи умов праці за участю закладів санітарно-епідеміологічної служби Мінхоронздорів'я.

Графік проведення атестації робочих місць є обов'язковим додатком до колективного договору на підприємствах галузі, де є умови праці, робота в яких надає працівникам право на достроковий вихід на пенсію.

10.26. Роботодавець зобов'язаний на рівні не нижчому загальногалузевих норм забезпечити працівників рушниками, туалетним милом, засобами індивідуального захисту, спецодягом, спецвзуттям. Гарантувати їх зберігання, прання, чищення та ремонт відповідно до загальних норм. Перелік необхідного додаткового спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту, терміни їхньої експлуатації визначаються колективними договорами. Термін чергової видачі необхідних засобів індивідуального захисту обчислюється з моменту закінчення терміну експлуатації раніше виданих.

Роботодавець компенсує працівнику за його заявою в місячний термін витрати на придбання спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту та туалетного мила, якщо встановлений нормами термін видачі цих засобів порушений і працівник повинен був придбати їх за свій рахунок. Компенсацію за вказані невидані засоби Підприємство проводить за порядком, визначеним колективним договором. У випадку дострокового зношення цих засобів не з вини працівника Роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок згідно з порядком, визначеним колективним договором.

У контракті з керівником Підприємства повинні бути передбачені вимоги із забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального та колективного захисту, рушниками, милом.

Роботодавець повинен забезпечити спрямування не менше трьох відсотків коштів, отриманих від реалізації вугільної продукції на придбання найнеобхідніших засобів індивідуального і колективного захисту шахтарів, у тому числі не менше 1 відсотка – на придбання засобів індивідуального захисту (спецодягу, спецвзуття, рукавиць тощо).

Порядок забезпечення оперативного особового складу ДВГРС у вугільній промисловості форменим одягом, строки його носіння та норми видачі визначається Положенням про грошове забезпечення особового складу ДВГРС, затвердженим наказом Мінпаливенерго.

10.27. З метою підвищення відповідальності працівників шахт за дотриманням технологічної дисципліни та правил безпеки праці, а також з метою забезпечення повноти та об'єктивності розслідування причин аварій, Мінвуглепром буде продовжувати впровадження на шахтах систем технічних засобів, які дозволяють фіксувати в часі технічні та технологічні параметри вуглевидобутку та проходження підготовчих ви-

робок, стан вентиляційної мережі, записування переговорів службової телефонної та селекторної мереж, інші необхідні відомості.

10.28. Роботодавець зобов'язаний інформувати трудящих про небезпеку на робочому місці та поєднаних із цим факторів ризику для здоров'я, вживати необхідних заходів з їхньої ліквідації. Роботи, пов'язані з ліквідацією аварій та порушень Правил техніки безпеки, які проводяться в умовах, коли є загроза здоров'ю та життю працівників, повинні проводитись на підставі спеціальних договорів між Роботодавцем і працівником.

Головними умовами таких договорів є:

- наказ по Підприємству про виконання робіт до початку їх проведення;
- наявність технічної документації;
- заходи із забезпечення безпеки робіт;
- умови оплати праці;
- рівень компенсацій;
- режим роботи тощо.

10.29. Профспілки в особі своїх виборних органів і представників здійснюють громадський контроль за дотриманням Роботодавцем законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників та забезпеченням їх засобами колективного та індивідуального захисту. З цією метою Профспілки можуть створювати технічну та правову інспекції праці, комісії, вибирають громадських інспекторів з охорони праці, які діють відповідно до положень, затверджених профспілковими органами.

Технічна та правова інспекції праці мають право видавати обов'язкові до розгляду Роботодавцем вимоги, викладені у поданні. Технічні інспектори праці профспілок галузевого рівня мають право зупиняти ведення робіт на виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах підприємств у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці на час їх усунення.

Підприємство здійснює фінансування діяльності технічної інспекції Профспілок в розмірі та на умовах, обумовлених в колективному договорі.

Профспілки в особі виборних органів, інспекцій та представників мають право безперешкодно перевіряти стан умов і безпеки праці на виробництві, виконання відповідних програм і зобов'язань колективних договорів (Угоди), вносити Роботодавцям, державним органам управління, подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь; призупиняти роботи, якщо виникла небезпечна виробнича ситуація для життя та здоров'я трудящих.

На Підприємствах при профспілкових комітетах створюються комісії з охорони праці, обираються громадські інспектори з охорони праці.

Щорічно Роботодавець проводить 3-денне навчання громадських інспекторів з звільненням їх від роботи і зберіганням середньої заробітної плати. Для виконання обов'язків громадськими інспекторами Профспілки та уповноваженими трудових колективів з охорони та безпеки праці Роботодавець за свої кошти на передбачених колективними договорами умовах здійснює заходи щодо їх заохочення.

Звільнення з роботи за ініціативою Роботодавця, а також притягнення до дисциплінарної відповідальності громадських інспекторів з охорони праці не допускається без попередньої згоди відповідного органу Профспілки, що їх обрав. Розслідування причин аварій або нещасного випадку проводиться за обов'язкової участі представника відповідного профспілкового органу.

10.30. Працівникам забезпечується збереження місця роботи та середньої заробітної плати за час припинення робіт на дільницях (робочих місцях) внаслідок порушення правил охорони праці не з їхньої вини. Відмова від виконання робіт у зв'язку з незабезпеченням безпечних умов праці не може бути підставою для приймання дисциплінарних санкцій за виключенням випадків, пов'язаних з роботами з усунення порушень техніки безпеки та аварійних ситуацій. Факт наявності такої ситуації підтверджується спеціалістами Підприємства з охорони праці та представниками Профспілки.

10.31. Профспілки на відповідних рівнях заслуховують повідомлення та доповіді Роботодавця або уповноваженого ним органу про заходи, які вживаються для усунення причин нещасних випадків на виробництві, здійснюють контроль за виконанням профілактичних заходів.

Причини та обставини нещасного випадку із смертельним наслідком (у якому загинули 1 – 4 чоловіки) повинні розглядатись у холдінгу (об'єднанні). Нещасний випадок з особливо важкими наслідками (у якому загинуло 5 і більше чоловік), крім того, розглядається на колегії Мінвуглепрому або на засіданні постійно діючої галузевої комісії з питань охорони праці спільно з центральними органами Профспілок.

Дітям загиблих на виробництві, що поступають на навчання, або тим, що вчаться у вищих і середніх учбових закладах України (якщо на них не розповсюджується дія Указу Президента України «Про державну допомогу дітям, які вчаться за гірничими спеціальностями і чиї батьки загинули або стали інвалідами на вугледобувних підприємствах» від 19.05.99 №524/99), до внесення змін до чинного законодавства оплату за навчання здійснювати за рахунок коштів підприємств на умовах, визначених в колективному договорі, незалежно від профілю навчання.

10.32. Роботодавець або уповноважений ним орган спільно з Профспілками визначає напрямки витрат фонду охорони праці Підприємства.

10.33. Роботодавець або уповноважений ним орган після виплати першочергових платежів (заробітної плати та інших, визначених державою), за участю профспілок, спрямовує кошти на придбання заходів колективного та індивідуального захисту в розмірах, визначених в абзаці 3 пункту 10.26.

10.34. Сторони зобов'язуються взяти участь в розробці нового Порядку атестації робочих місць, Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій з метою визначення оцінки психофізіологічного стану осіб, які зайняті на роботах з високим рівнем техногенної небезпеки і підвищеним ризиком.

Роботодавець за свої кошти забезпечує організацію та фінансування в повному обсязі проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах з шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року, створює для цього необхідні умови. За результатами медичних оглядів у разі потреби роботодавець забезпечує проведення оздоровчих заходів.

10.35. Відповідно до галузевого Положення про систему управління виробництвом та охороною праці, Роботодавець повинен перебачити та здійснювати заходи щодо матеріального та морального заохочення трудових колективів (бригад, ланок, дільниць, цехів), які працюють без порушень правил техніки безпеки, та де найнижчі показники щодо загальної та професійної захворюваності та травматизму.

10.36. Сторони домовились забезпечити безпосередньо на виробництві систематичне підвищення рівня обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ/СНІДом, і його впливом на здоров'я та економіку, а також підвищення ефективності профілактичних заходів.

11. Питання зайнятості та соціальних гарантій в умовах реструктуризації галузі

Сторони погодились, що:

11.1. При ліквідації, припиненні юридичної особи (злитті, приєднанні, поділу, перетворенні), створенні нових юридичних осіб шляхом виділу, перепрофілювання, перепідпорядкування або зміни форми власності підприємств, їх структурних (виробничих) підрозділів Роботодавець, його повноважні представники, приймають рішення із соціально-економічних питань після обов'язкового погодження з профспілковими органами відповідного рівня. Сторона Власників (роботодавців) зобов'язується забезпечити фінансування закриття Підприємств, що ліквідуються, відповідно до норм чинних законодавчих і підзаконних актів та Угоди.

11.2. У випадку звільнень у зв'язку із скороченням виробництва, змі-

нами в організації виробництва і праці (ст. 40 п. 1 КЗпП), Работодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний не пізніше ніж за 3 місяці, а при реорганізації або перепрофілюванні Підприємства – не пізніше ніж за 8 місяців, попередити в письмовій формі колективи відповідних структурних підрозділів і профспілкових організацій, указуючи підставу і терміни звільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, а також вжити ряд заходів, погоджених з Профспілками:

- переглянути структуру виробництва і управління;
- використати переведення на інші Підприємства;
- сприяти організації додаткового виробництва або підсобних промислів, допомагати розвитку індивідуальної трудової діяльності, сприяти організації одноосібних селянських і фермерських господарств, малих підприємств і кооперативів для зайнятості працівників, що вибувають з галузі.

11.3. У випадку планового закриття Підприємства трудовий колектив і Профспілки сповіщаються про це Работодавцем у письмовій формі не менше ніж за 1 рік.

При цьому повинна бути узгоджена з Профспілками програма, яка передбачає для тих, що вибувають:

- гарантовані виплати і компенсації;
- переведення на інші Підприємства з урахуванням їхньої професійної підготовки і спеціалізації або з подальшою професійною перепідготовкою;
- працевлаштування на підприємствах інших галузей через державну службу зайнятості;
- завершення будівництва недобудованих житлових будинків (частин житлових будинків) за наявності їх на Підприємстві або інші шляхи (відповідно до діючого законодавства) забезпечення житлом працівників та пенсіонерів, що перебувають на квартирному обліку Підприємства, що ліквідується;
- інші соціальні гарантії.

11.4. Працівники, в тому числі і профспілкові, які в період реконструкції Підприємства були звільнені з нього за ст. 40 п. 1 КЗпП України, мають переважне право вступу на роботу на реконструйоване Підприємство.

11.5. У випадку загрози банкрутству Підприємства, з метою збереження робочих місць, за узгодженням з профспілковими комітетами і працівником, на визначений період часу допускається скорочення робочого тижня в порядку, передбаченому колективним договором, достроковий вихід на пенсію відповідно до чинного законодавства (за 1,5 року до настання пенсійного віку), прийняття інших заходів із запобігання банкрутству.

11.6. З метою створення сприятливих соціальних передумов реалізації структурних перебудов галузі Сторона Власників (роботодавців) і Профспілки вугільної промисловості зобов'язуються забезпечити:

- інформування трудящих галузі про цілі і завдання реструктуризації її Підприємств, можливості перенавчання на нові професії і працевлаштування;

- навчання кадрів відповідних служб Підприємств і профспілкових працівників засобам і методам організації і проведення соціального діалогу;

- проведення постійного спостереження за зміною соціальної ситуації на тих Підприємствах, що закриваються.

11.7. *виключено.*

11.8. Працівникам, звільненим з діючих Підприємств галузі за п. 1 ст. 40 КЗпП України, гарантується протягом 2 років, якщо вони пропрацювали на Підприємстві не менше 5-ти років, а для працівників, які працювали більше 10-ти років, - протягом 4-х років після звільнення, збереження черги на отримання житла (покращання житлових умов) за попереднім місцем роботи, а також можливість продовження відвідування дітьми працівників відомчих дитячих дошкільних закладів до зарахування їх в школу, якщо це обумовлено в колективному договорі.

11.9. Сторони не рекомендують користуватися правом на розірвання трудового договору за ініціативою Роботодавця в зв'язку з неявкою на роботу протягом більше чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності (п. 5 ст. 40 КЗпП).

11.10. З питань, пов'язаних із соціальним захистом працівників в процесі реструктуризації, сторони керуються ст. 43 і 48 Гірничого закону України та положеннями цієї Угоди.

11.11. Сторона Власників (роботодавців), за участю профспілок зобов'язується розробити в 2008 році комплекс заходів щодо організації професійного навчання кадрів, в тому числі безпосередньо на виробництві з метою забезпечення підвищення якості робочої сили та її продуктивної зайнятості. У 2008 році будуть додатково додані до Угоди розроблений комплекс заходів, а також зобов'язання щодо:

- скорочення непродуктивних втрат робочого часу;
- стабілізації зайнятості (скорочення плинності кадрів);
- обсягів фінансування Роботодавцями витрат на підвищення кваліфікації персоналу та граничні періоди роботи для обов'язкового проходження навчання з підвищення кваліфікації в закладах освіти.

11.12. Мінвуглепром спільно з профспілками в 2008 р. підготує і в установленому порядку внесе пропозиції щодо зміни чинного законодавства з метою забезпечення фінансовими джерелами галузевих гарантій і пільг для працівників і пенсіонерів ДВГРС, підприємств вуглереструктуризації та гідрозахисту.

11.13. У випадках масового звільнення працівників підприємства (більш 10% чисельності персоналу у сукупності на протязі до 3-х місяців) розгляд питання повинен здійснюватися за обов'язковим повідомленням представників місцевих органів влади.

11.14. У разі зміни форми власності роботодавець та органи Фонду державного майна України не рідше одного разу на рік на вимогу профкому приватизованого підприємства надають йому інформацію щодо дотримання «Фіксованих умов купівлі-продажу».

12. У сфері соціальних гарантій

Сторони погодились, що:

12.1. При розробці проектів закриття Підприємств обов'язково передбачити будівництво житла в обсягах, необхідних для переселення сімей із старого (ветхого) житла, які знаходяться на балансі Підприємства на час передачі його до ліквідації, а також аварійного житла, яке постраждало внаслідок попередньої діяльності Підприємства або внаслідок його закриття, а також проведення робіт та виділення коштів на передачу в комунальну власність відомчих і дошкільних закладів.

12.2. Квартирна плата за старе (ветхе) відомче житло не береться.

12.3. Якщо при укладанні з працівником трудового договору адміністрація Підприємства не має можливості надати йому житло взагалі, або за установленою нормою, і якщо вказаний працівник наймає житло, то Підприємство виплачує працівнику компенсацію за тимчасове використання житла по найму за рахунок власних коштів Підприємств, розміри якої обумовлюються в колективному договорі.

Всі види матеріальної та фінансової допомоги, в тому числі на зворотній основі, незалежно від їх розміру надаються робітникам Підприємства за рахунок його коштів відповідно до чинного законодавства за згодою профкому та на умовах, визначених колективним договором.

Сприяти молоді у вирішенні житлових проблем, придбанні товарів довгострокового користування шляхом виділення пільгових кредитів на умовах, передбачених колективними договорами і виходячи із можливостей підприємства.

Здійснювати придбання (купівлю) квартир для сімей працівників, які загинули на виробництві, якщо сім'я загиблого потребувала покращання житлових умов згідно законодавства.

Працівники, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, мають право на одержання за рахунок підприємства позики у розмірі, визначеному колективним договором, для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків.

Працівники-молоді спеціалісти, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, мають право на позачергове одержання за рахунок Підприємства позики у розмірі, визначеному колективним договором, для житлового будівництва або придбання квар-

тир чи індивідуальних житлових будинків.

12.4. Мінвуглепром разом з Профспілками у 2008 році надасть Кабінету Міністрів України пропозиції щодо реалізації ч.5 ст. 43 Гірничого закону України щодо порядку надання допомоги на оздоровлення та харчування працівників гірничих підприємств, які зайняті на роботах з особливим характером праці, шкідливими та важкими умовами праці.

12.5. При будівництві нових вуглевидобувних Підприємств проектами обов'язково передбачається будівництво об'єктів соціальної інфраструктури відповідно до діючих соціальних норм.

12.6. Жінкам, зайнятим на виробництві важкою фізичною працею, встановити скорочений (на 5 годин) робочий тиждень із збереженням заробітної плати та інших пільг за рахунок коштів Підприємства, передбачених в колективних договорах.

Особам, які мають двох і більше дітей віком до 14 років або дитину-інваліда - на одну годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

12.7. Не приймати жінок на важкі роботи і роботи з шкідливими умовами праці, перелік яких установлений законодавством.

12.8. Роботодавець і Профспілки будуть спільно сприяти успішній роботі існуючих державних фондів соціального страхування, контролювати додержання ними своїх зобов'язань перед трудящими галузі. З цією метою Роботодавець зобов'язується фінансувати за рахунок власних коштів роботу довірених лікарів і правових інспекторів, що перебувають у штаті органів Профспілок з розрахунку один довірений лікар і один правовий інспектор на вугільну компанію (об'єднання).

Обов'язкові види страхування, передбачені державою, але не охоплені системою фондів державного соціального страхування, здійснюються за рахунок коштів Підприємств. Вибір страховика та умови страхування визначаються спільним рішенням представника Роботодавця і профспілкових органів відповідного рівня.

12.9. Сторона Власників (роботодавців) зобов'язується:

- звернутися до Кабінету Міністрів України щодо надання доручення Міністерству охорони здоров'я підготувати рішення про визнання професійними захворюваннями для всіх підземних працівників галузі та респіраторників ДВГРС: хронічного радикуліту, бурситу, варикозу, онкозахворювань шкіри і дихальних шляхів, захворювань, пов'язаних з роботою в умовах підвищеної температури та фінансування дослідницьких робіт за рахунок централізованих бюджетних коштів на науково-дослідні роботи;

- дати замовлення НДІ медичної праці (м. Київ) і НДІ медико-екологічних проблем Донбасу і вугільної промисловості (м. Донецьк) на проведення дослідження з визначення професійними захворюваннями для

всіх підземних робітників галузі та респіраторників ДВГРС: виразкової хвороби, геморою, ревматизму, остеохондрозу, дискової грижі, меніска, ангіодистонії, поліартриту, простатиту, ішемічної хвороби серця (ІХС).

Розробити програму збереження мережі закладів соціально-культурного призначення, що знаходяться на балансі підприємств усіх форм власності та забезпечують населення відповідними послугами за місцем роботи та проживання (клуби, будинки та палаци культури, масові бібліотеки, санаторії-профілакторії, позашкільні, фізкультурно-спортивні, дитячі оздоровчі заклади тощо) розробити програму збереження цих закладів та створення належних умов для їх ефективного функціонування. Забезпечити розробку відповідних механізмів економічного стимулювання суб'єктів господарської діяльності, які утримують на своєму балансі об'єкти соціальної сфери, для подальшого рішення питання щодо їх передачі у першу чергу профспілковим організаціям підприємств, за згодою сторін.

У разі відмови трудових колективів від приватизації об'єктів соціально-культурного призначення, Підприємства створюють належні умови для подальшої передачі їх у комунальну власність громад, відповідно до Закону України „Про передачу об'єктів права державної та комунальної власності” від 03.03.05 р. № 2451 – IV.

12.10. Порядок забезпечення паливом на побутові потреби і компенсації витрат за спожиті електроенергію та газ працівниками і пенсіонерами Підприємств вугільної промисловості встановлюється колективними договорами на Підприємствах відповідно до Гірничого закону України, цієї Угоди, а також, (до приведення нормативно-правових актів у відповідність до Гірничого закону), чинною «Інструкцією про порядок забезпечення трудящих виробничих одиниць, підприємств і організацій вугільної промисловості паливом на побутові потреби» від 11.05.76 р. Мінвуглепром за участю Профспілок після прийняття змін до ч.8 ст. 43 Гірничого закону України протягом трьох місяців підготує і подасть на затвердження в установленому порядку проект нормативно-правового акту про порядок звільнення робітників і пенсіонерів гірничих підприємств від сплати за використані електроенергію та газ.

Безоплатне забезпечення вугіллям працівників і пенсіонерів вугільної промисловості здійснюється за нормою 5,9 тонн на рік на будинок або квартиру. Списки вуглеотримувачів складаються щорічно з 1 по 15 грудня, станом на 1 грудня, підписуються за згодою з профкомом керівником підприємства, головним бухгалтером, відділом кадрів. На тих, що поступили пізніше складаються додаткові списки.

Інваліди і ветерани війни, інваліди праці вугледобувних, вуглепереробних, шахтовуглебудівельних підприємств, та ветерани праці, які відпрацювали в галузі необхідний термін, обумовлений цим пунктом

Угоди, сім'ї загиблих на виробництві, непрацюючі вдови померлих працівників і пенсіонерів, що мають право на отримання пенсії в зв'язку з втратою годувальника, забезпечуються вугіллям вугледобувними, вуглепереробними, шахтовуглебудівельними підприємствами безоплатно.

Показники якості побутового вугілля, до затвердження технічних умов на побутове паливо, встановлюються колективними договорами на підприємствах.

Доставка палива інвалідам праці, батькам або членам сімей загиблих, визначених відповідно до чинного законодавства на Підприємствах вугільної промисловості проводиться безоплатно, якщо вони не працюють.

Безоплатне забезпечення вугіллям поширюється на пенсіонерів, що живуть в Україні, незалежно від того, з якого Підприємства вугільної промисловості України вони вийшли на пенсію, якщо вони відпрацювали в галузі:

- на підземних роботах чоловіки не менше 10 років, жінки – 7,5 років;
- на роботах, пов'язаних з підземними умовами, чоловіки – не менше 15 років, жінки – 12,5 років;
- на роботах у технологічному ланцюжку і на поверхні діючих і тих, що будуються, шахт, розрізів, збагачувальних і брикетних фабриках, в шахтовуглебудівельних підприємствах чоловіки не менше 20 років, жінки – 15 років.

Ця категорія осіб забезпечується побутовим вугіллям тим Підприємством, з якого вони вийшли на пенсію. На Підприємствах, що ліквідуються, забезпечення працівників побутовим паливом здійснюється за рахунок бюджетних коштів.

Особи, які мають право на безоплатне забезпечення побутовим вугіллям, але пішли на пенсію з підприємств інших галузей економіки України, забезпечуються паливом на побутові потреби відповідно до ст. 43, 48 Гірничого закону України за останнім місцем роботи на вугледобувному (перероблювальному) або шахтовуглебудівельному Підприємстві.

Категорії осіб, яким забезпечується безоплатна доставка вугілля, устанавлюються колективними договорами на Підприємствах.

Працівникам Підприємств з видобутку (переробки) вугілля, шахтовуглебудівельних підприємств, непрацюючим пенсіонерам цих Підприємств, іншим особам, що мають право на безоплатне отримання вугілля, що відпрацювали вищевказаний термін, але живуть у будинках з центральним або іншим не пічним опаленням, компенсуються витрати з оплати за комунальні послуги (за газ і електроенергію) за фактичними витратами на один будинок або квартиру, але не більше ніж на суму вартості

установленої норми відпуску вугілля на побутові потреби на рік.

Право на безоплатне забезпечення вугіллям і його доставку поширюється на непрацюючих інвалідів з дитинства після смерті батьків, які за життя користувались цими пільгами, якщо це передбачено колективним договором на Підприємстві.

Пенсіонери, інваліди праці, сім'ї загиблих і померлих, що одержували паливо на побутові потреби відповідно до діючих раніше нормативних документів до набрання чинності Гірничого закону України зберігають право на його одержання на попередніх умовах (безоплатно або за пільговими цінами) згідно із цією Угодою та Інструкцією із забезпечення побутовим паливом. Пільгова ціна побутового палива для осіб, визначених розділом II інструкції 1976 р. встановлюється колективним договором на Підприємстві, але не може перевищувати 50 % відпускної ціни, що склалася по Підприємству.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до статті 5 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 07.10.99 суми витрат, пов'язаних з безоплатним наданням вугілля на побутові потреби і компенсації за газ і електроенергію працівникам Підприємств вугільної промисловості, непрацюючим пенсіонерам, що мають вищезазначений стаж роботи, інвалідам із числа осіб, що одержали під час роботи на цих Підприємствах каліцтво, професійне захворювання, а також інвалідів загального захворювання, якщо вони користувались цим правом до настання інвалідності, сім'ям загиблих на виробництві, що одержують пенсію в зв'язку з утратою годувальника, відносяться на валові витрати Підприємств. Інші витрати з забезпечення пільговим побутовим паливом забезпечуються за рахунок власних коштів Підприємств.

Працівники інших Підприємств, не зазначених в цьому пункті, забезпечуються пільговим паливом на побутові потреби за рахунок власних коштів Підприємства відповідно до колективних договорів.

Вугільні Підприємства можуть компенсувати працівникам, непрацюючим пенсіонерам та інвалідам, сім'ям загиблих вартість комунальних послуг, не передбачених законодавством і цією Угодою, за рахунок власних коштів, якщо це передбачено в колективному договорі.

Виключення із списків осіб, які мають право безкоштовного отримання вугілля на побутові потреби, здійснюється спільним рішенням керівництва підприємства та профспілкового комітету з зазначенням обґрунтування.

Мінвуглепром за участю Профспілок підготує та внесе Уряду пропозиції щодо збереження права на отримання побутового палива пенсіонерами збанкрутілих підприємств, що не мають правонаступників, які раніше користувалися правом на отримання вугілля.

12.11. Обов'язок з забезпечення паливом на побутові потреби осіб, звільнених в зв'язку з ліквідацією Підприємства, виробничої (структурної) одиниці покладається на правонаступника.

Сторона Власників (роботодавців) відповідно до вимог ст. 45 Гірничого закону України підготує і внесе на розгляд Кабінету Міністрів України пропозицію про визначення правонаступника із соціальних гарантій після повної ліквідації вугільних Підприємств.

12.12. В випадку неможливості виділення пільгового палива в його товарному вигляді особам, що виїхали з вугільного регіону після виходу на пенсію і мають на новому місті проживання потребу в паливі, компенсується вартість вугілля за нормою, установлену колективним договором Підприємства.

Компенсацію вартості пільгового вугілля здійснює Підприємство з якого працівник вийшов на пенсію, за рахунком, виданим паливно-постачальною організацією (в межах норми та ціни вугілля, діючої на Підприємствах згідно до колективних договорів), і заявою пенсіонера.

12.13. Мінвуглепром разом з Профспілками звернеться до Верховної Ради України щодо:

застосування ст. 43 Гірничого закону України, в частині звільнення від оплати за комунальні послуги (газ, електроенергія) працівників гірничого Підприємства, що ліквідується, оскільки у ст. 48 Гірничого закону ці пільги не вказані;

внесення змін в чинне законодавство у частині надання права на безоплатне отримання вугілля на побутові потреби працівників та пенсіонерів державного підприємства, зайнятого обслуговуванням водовідливних комплексів, гідрозахисту діючих шахт та запобіганню підтоплення територій після закриття шахт.

12.14. Працівник, що відпрацював на Підприємствах галузі безперервно 15 і більше років, при рівній кваліфікації має переважне право залишення на роботі при вирішенні питання щодо звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП України.

12.15. Працівнику, що має право на пенсію за віком чи по інвалідності, при першому його звільненні з Підприємства (структурного підрозділу, відособленого підрозділу, філіалу, товариства і др.) (незалежно від причин звільнення крім звільнення за порушення законодавства, трудової дисципліни та правил техніки безпеки) сплачується одноразова допомога, розмір якої залежить від стажу роботи в галузі і середнього заробітку, але не менше:

при стажі роботи в галузі понад (років)

для жінок	для чоловіків	
-----------	---------------	--

- 7,5	- 10	- одного середньомісячного заробітку;
- 12,5	- 15	- двох середньомісячних заробітків;
- 17,5	- 20	- трьох середньомісячних заробітків.

Обчислення середньої заробітної плати для виплати цієї одноразової допомоги здійснювати за аналогією до відповідного обчислення за постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. №100.

У випадку хвороби працівника перед виходом на пенсію за віком або по інвалідності, що триває більш ніж 4 місяці, розмір середньомісячного заробітку для виплати вказаної допомоги встановлювати відповідно до середньої заробітної плати працівника аналогічної професії, що склався у структурному підрозділі (дільниці) Підприємства.

Ця допомога сплачується незалежно і без урахування вихідної допомоги, або інших компенсаційних виплат на які має право працівник згідно з чинним законодавством.

Про сплату цієї допомоги робиться відповідний запис до трудової книжки.

Працівникам підземних медичних пунктів Підприємств для нарахування цієї допомоги, а також для забезпечення побутовим паливом, до стажу роботи в галузі зараховується на підставі відповідних записів у трудових книжках час роботи на вказаних здравпунктах, незалежно від відомчої приналежності (чи перебували вони на той час у штаті Підприємства чи медичного закладу).

Витрати на сплату одноразової допомоги відносяться на валові витрати Підприємства.

При звільненні працівника у зв'язку з скороченням штатів в процесі реорганізації або ліквідації Підприємства (філіалу, структурного підрозділу) ця допомога виплачується за 1 рік 6 місяців до досягнення ним пенсійного віку.

У випадку смерті працюючого пенсіонера ця одноразова допомога виплачується членом його сім'ї, а у разі їх відсутності – іншим особам, які у відповідності до ст. 1227 ЦК України мають право на успадкування.

12.16. У випадку втрати здоров'я на виробництві з моменту складання акту за формою Н-1 при травмуванні або висновку лікарсько-консультативної комісії (ЛКК) щодо професійного захворювання потерпілому надається Підприємством матеріальна підтримка на умовах, передбачених колективним договором за рахунок власних коштів.

Підприємство надає допомогу потерпілому з установами ступеня втрати професійної працездатності.

12.17. За працівником, що втратив працездатність в зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи (посада) і середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або визнання його в установленому порядку інвалідом. В випадку неможливості виконання потерпілим попередньої роботи, Роботодавець зобов'язаний забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, установити

пільгові умови і режим роботи.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до страхового стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, що дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.

Відшкодування моральної шкоди проводиться Работодавцем, якщо небезпечні та шкідливі умови праці призвели до моральної втрати, завданої потерпілому, порушення його нормальних життєвих стосунків, що вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Під моральною втратою потерпілого розуміється страждання, нанесене працівнику внаслідок фізичного або психічного впливу, що призвело до погіршення або позбавлення можливості реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інших негативних наслідків морального характеру.

Відшкодування моральної шкоди можливе без втрати потерпілим працездатності.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається чинним законодавством та відповідними нормативними документами.

12.18. У випадку смерті від загального захворювання або нещасного випадку в побуті робітника або пенсіонера, останнім місцем роботи якого було Підприємство, витрати, пов'язані з похоронами, здійснюються за рахунок коштів Підприємства на умовах і в порядку, визначених колективним договором.

Сім'ї померлого робітника виплачується допомога в розмірі одного середньомісячного заробітку померлого, але не менше соціальної податкової пільги. Сім'ї померлого пенсіонера Підприємства виплачується допомога в розмірі соціальної податкової пільги. Ці виплати здійснюються за рахунок коштів Підприємства на умовах і в порядку, визначеному колективним договором.

12.19. У випадку загибелі працівника на виробництві, Підприємство виплачує його батькові та матері (кожному), що живуть окремо, одноразову допомогу – по три середньомісячних заробітки за рахунок валових витрат.

12.20. Допомога з тимчасової непрацездатності виплачується при хворобі, каліцтві, тимчасовому переведенні на іншу роботу на основі медичного висновку в зв'язку із захворюванням, або при догляді за хворим членом сім'ї, карантині, санаторно-курортному лікуванні та протезуванні в розмірі 100 відсотків середнього заробітку незалежно від стажу роботи, без обмеження двома тарифними ставками.

У випадках, коли розмір допомоги перевищує передбачений діючим

положенням, додаткова сума виплачується за рахунок коштів Підприємства на підставі колективного договору.

12.21. виключено.

12.22. Потерпілому або сім'ї загиблого видається на руки повний розрахунок всіх виплат з витягами з нормативних документів, угод і колективних договорів, а також протоколів комісій. Повторне засідання комісії з розглядання претензій потерпілих або сімей загиблих здійснюється не раніше, ніж через місяць, і не пізніше, ніж через два місяці після вручення їм указанного пакета документів.

12.23. Сторона власників зобов'язується не допускати прийняття рішень про ліквідацію, репрофілювання, передачу іншому власнику об'єктів соціально-культурної сфери, які належать Підприємствам, без погодження з відповідними профспілковими органами.

12.24. З метою підвищення престижності шахтарської праці Власник встановлює на умовах, визначених колективним договором, щомісячну стипендію (винагороду) у розмірі не менше 100 грн. повним кавалерам „Шахтарської Слави” або „Шахтарської доблесті” і не менше 200 грн. повним кавалерам „Шахтарської Слави” і „Шахтарської доблесті”, „Заслужений працівник ДВГРС”, які працюють на Підприємстві. На умовах визначених колективним договором Власник може розповсюдити надання цієї винагороди також на осіб, які є непрацюючими пенсіонерами. Почесні і заслужені шахтарі України та СРСР, Герої України, Герої Соціалістичної Праці отримують від підприємства де вони працюють щомісячну винагороду у розмірі не менше 300 грн.

На умовах визначених колективним договором Власник може розповсюдити надання цієї винагороди також на осіб, які є непрацюючими пенсіонерами. Особам, які мають підстави на отримання декілька стипендій, встановлюється одна – найбільша.

12.25. виключено.

12.26. Підприємства організують суворий документальний облік щодо надання побутового палива особам, які мають право на отримання пільгового побутового палива, з визначенням невивезених протягом календарного року з вини Підприємства обсягів палива по кожному вуглеотримувачу у якості боргу Підприємства, якій належить до погашення у відповідності до узгодженого з профкомом графіку.

12.27. На умовах визначених колективним договором і за рахунок коштів Підприємства Власник (роботодавець) може надавати пенсіонерам, інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, право користування на рівні з робітниками усіма видами соціальних пільг.

12.28. Передачу об'єктів соціальної інфраструктури, що знаходяться на балансі вугледобувних підприємств, до міської комунальної влас-

ності здійснювати в технічному стані, в якому знаходиться об'єкт на момент передачі та забезпечити бюджетне фінансування на проведення капітального ремонту тих об'єктів, що передаються.

13. Зобов'язання галузевих Профспілок

13.1. Сприяти реалізації Угоди і виконувати пункти взятих на себе зобов'язань.

13.2. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємствах законодавства про оплату праці та зобов'язань за колективними договорами, взаємодіяти з цих питань з органами Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Мінпраці України, вживати заходів щодо усунення порушень в межах своїх прав та повноважень.

13.3. Здійснювати контроль за станом охорони праці та техніки безпеки на Підприємствах галузі, додержанням адміністрацією законодавства та інших нормативних актів з охорони праці.

13.4. Постійно аналізувати практичне застосування законів і підзаконних актів з охорони праці, брати участь у розробці та перегляді правил і норм в сфері охорони праці.

13.5. Проводити попередній нагляд за ходом будівництва, реконструкції та технічного переозброєння об'єктів господарського призначення з метою забезпечення додержання правил і норм охорони праці та охорони навколишнього середовища в період експлуатації.

13.6. Здійснювати контроль за вводом до експлуатації об'єктів виробничого призначення, житла і соціальної інфраструктури відповідно до планів і встановлених термінів, беручи участь у спільних комісіях з їхнього приймання.

13.7. Укладати договори на оздоровлення трудящих і членів їхніх сімей.

13.8. Забезпечувати виконання взятих зобов'язань та норм чинного законодавства стосовно своїх членів Профспілки.

13.9. Забезпечувати профспілкові організації галузі методичними рекомендаціями з розробки і укладання колективних договорів.

13.10. Проводити навчання профспілкового активу і надавати практичну допомогу з питань організації проведення колективних переговорів, а також захисту соціальних інтересів трудящих.

13.11. Сприяти розв'язанню трудових конфліктів і забезпеченню соціального партнерства.

13.12. Домагатися від профспілкових комітетів застосування ними в повному обсязі наданих профспілкам прав щодо здійснення контролю за виконанням Работодавцями зобов'язань у сфері праці, зокрема, стосовно примусового стягнення заробітної плати та розірвання на вимогу профес-

пількового органу трудового договору (контракту) з керівником у разі невиконання ним умов колективного договору та порушення законодавства про працю.

13.13. Надавати працівникам - членам профспілок безоплатно консультації та правову допомогу з питань законодавства про працю, соціального страхування, охорони праці, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом тощо, в необхідних випадках представляти інтереси працівників в судових та інших державних органах та при вирішенні спірних питань з Роботодавцями.

13.14. Інформувати Кабінет Міністрів України, Мінвуглепром, та інші органи виконавчої влади про факти порушення законодавства, усунення яких потребує державного втручання.

13.15. Разом з органами державної виконавчої влади і місцевого самоврядування, творчими спілками, благодійними фондами забезпечувати організацію і проведення галузевих оглядів, фестивалів самодіяльного мистецтва і народної творчості, спартакіад та масових спортивних змагань інших заходів культурно-освітнього і фізкультурно-оздоровчого спрямування.

13.16. Разом з Стороною Власників (роботодавців), органами державної виконавчої влади, керівниками Підприємств забезпечити щорічне функціонування не менш, як 45 стаціонарних дитячих оздоровчих центрів, в яких оздоровлювати влітку понад 40 тисяч дітей та учнівської молоді.

13.17. Організовувати під час зимових канікул новорічно-різдвяні свята для дітей та учнівської молоді.

13.18. У разі зміни форми власності підприємства здійснювати контроль за дотриманням «Фіксованих умов купівлі-продажу».

13.19. Профспілки відповідають за своїми зобов'язаннями лише у частині, що стосується прав, інтересів та обов'язків членів профспілки.

14. Гарантії прав профспілкових органів і працівників

14.1. Зобов'язання Власника (роботодавця) й посадових осіб.

14.1.1. Власник (роботодавець) або уповноважений ним орган, державні та господарські органи і посадові особи, на своєму рівні, зобов'язані додержуватись прав Профспілок, передбачених чинним законодавством, Угодою і колдоговорами, а також:

- сприяти діяльності Профспілок і організацій Роботодавців, їхньої консолідації в об'єднання з метою формування сторін соціального партнерства на всіх рівнях колективно-договірних відносин при цьому не допускаючи дій, що мають за мету заснування Профспілок під впливом Роботодавців чи організацій Роботодавців або підтримання Профспілок

шляхом фінансування чи іншим шляхом з метою поставити їх під контроль Роботодавців чи організацій Роботодавців;

- створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності Профспілок та організацій Роботодавців визначених законодавством;

- сприяти укладанню Угоди на галузевому рівні та колективних договорів на Підприємствах усіх форм власності, що перебувають у сфері дії Сторін, а також приведенню їх положень у відповідність з цією Угодою.

14.1.2. Власник (роботодавець), Підприємства або їхні посадові особи, за вимогою виборних профспілкових органів відповідних рівнів, надають Профспілкам (з метою реалізації ними статутних завдань):

- інформацію, пов'язану з діяльністю Підприємств, в тому числі статистичну звітність;

- доступ на Підприємства, на яких працюють члени Профспілок;

- оперативний селекторний зв'язок між регіонами і підприємствами, що проводиться спільно з господарськими органами – безоплатно, а в решті випадків – за рахунок коштів Профспілок;

- можливість розміщувати офіційну інформацію профорганів у приміщеннях і на територіях Підприємств у доступних для людей місцях;

- профспілковому органу Підприємства без оплати - обладнані приміщення з повним обслуговуванням, засоби зв'язку і транспорт, а також для тимчасового користування комп'ютерну техніку.

14.1.3. Будівлі, приміщення, споруди, що перебувають на балансі Підприємства та призначені для ведення статутної, культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної, спортивної роботи серед працівників галузі та членів їхніх сімей, надаються в користування профспілковому органу на його прохання. Господарське утримання, ремонт, опалення, освітлення, зв'язок, прибирання, охорона, а також обладнання будівель, приміщень і споруд, указаних вище, проводиться за рахунок Підприємств.

На вимогу профспілкового органу за спільним рішенням сторін ці об'єкти передаються в оренду профспілковому органу або створеному ним підприємству в установленому законом порядку.

У дитячих оздоровчих таборах (центрах), що знаходяться на балансі або в управлінні Підприємства, господарські витрати на його утримання здійснюються за рахунок Підприємства.

14.1.4. Підприємства і організації у відповідності до ст. 44 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” зобов'язані щомісячно відраховувати грошові кошти профспілковим органам на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, а також на утримання оздоровчих установ культури і спорту, розмір яких визначається колективним договором, але не менше 0,6% фонду оплати праці,

з віднесенням всіх сум на валові витрати, а для установ, що фінансуються з бюджету – за рахунок бюджетних коштів.

Крім того, на тих же підставах додатково проводяться відрахування на здійснення галузевих оздоровчих, спортивних та культурно-масових програм, в розмірі не менше 0,15% фонду оплати праці, з віднесенням всіх сум на валові витрати, а для установ, що фінансуються з бюджету – за рахунок бюджетних коштів.

Власники разом з Профспілками будуть здійснювати постійний контроль дотримання вимог ст. 44 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” відносно відрахування Підприємствами коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором, але не менше обумовленого в даній Угоді.

14.1.5. Членом виборних органів Профспілок і іншим профспілковим працівникам, не звільненим від роботи, надається на умовах, визначених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середнього заробітку для виконання громадських обов’язків в інтересах колективу, а також на час їхнього профспілкового навчання.

14.1.6. Роботодавець, або уповноважений ним орган, зобов’язаний надавати допомогу (представляти запитувані необхідні довідки, документи, локальні нормативні акти) правовій інспекції праці, профспілковій юридичній консультації, громадським захисникам і уповноваженим Профспілок, діяльність яких спрямована на захист громадянських і трудових прав членів Профспілок.

14.1.7. Роботодавець сприяє профспілковій організації в питаннях безготівкового збирання профспілкових внесків і перерахування їх на розрахунковий рахунок профспілкової організації Підприємства в порядку і на умовах, визначених колективним договором, пропорційно сплачених заробітній платі. У випадку невиконання зазначених обов’язків Підприємство виплачує, відповідно до ст. 625 Цивільного кодексу України, штрафні санкції профспілковому комітету за кожен прострочений день перерахування профспілкових внесків на розрахунковий рахунок профспілкового комітету у розмірі облікової ставки Національного банку України. Профспілковий комітет Підприємства має право звернутися до суду з питань, пов’язаних з невиконанням Роботодавцем цих зобов’язань.

14.1.8. Сторона Власників (роботодавців), Підприємства надають допомогу в питаннях реалізації Профспілками своїх статутних, програмних завдань і наданих законодавством прав, у тому числі і шляхом залучення повноважних представників Профспілок до участі в засіданнях

колегії Мінвуглепрому, радах директорів компаній і об'єднань, селекторних нарадах тощо.

14.2. Гарантії для обраних до органів Профспілок трудящих, не звільнених від виробничої діяльності (роботи):

14.2.1. Працівники, обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої діяльності (роботи), не можуть бути притягнуті до дисциплінарного стягнення без попередньої згоди профспілкового органу, членами якого вони є, керівники профспілкових органів у підрозділах Підприємства – без попередньої згоди відповідного профспілкового органу на підприємстві, а керівники профспілкових органів на Підприємстві, профорганізатори без попередньої згоди відповідного профспілкового органу.

14.2.2. Звільнення за ініціативою Роботодавця або уповноваженого ним органу осіб, обраних до складу профспілкових органів і не звільнених від роботи, допускається крім додержання загального порядку звільнення, лише після попередньої згоди профспілкового органу, членами якого вони є, а голів і членів профспілкових органів на Підприємстві (об'єднанні) – за згодою відповідного об'єднання Профспілок.

Такий порядок звільнення за указаними особами зберігається протягом 2-х років після виходу з профспілкового органу внаслідок закінчення терміну обрання.

14.2.3. Члени виборних профспілкових органів звільняються від виробничої роботи з оплатою середнього заробітку за рахунок коштів Профспілки, на час участі делегатом в роботі з'їздів, конференцій, що скликаються Профспілками.

14.3. Гарантії для обраних до профспілкових органів трудящих, звільнених від виробничої діяльності (роботи):

14.3.1. Працівникам, звільненим від роботи на виробництві внаслідок обрання на виборні посади в профспілкові органи, за їхньою вимогою, надається після закінчення їхніх виборних повноважень, попередня робота (посада), або рівнозначна їй, на тому ж, або, за згодою працівника, іншому Підприємстві.

14.3.2. Для указаних працівників установлюється порядок звільнення, обумовлений п.14.2.2. цієї угоди, протягом 3 років після виходу з профспілкового органу внаслідок закінчення терміну обрання.

14.4 Угода в повній мірі поширюється на виборних і найманих працівників профспілкових організацій. Вони користуються всіма правами працівників галузі у тому числі бути учасником господарського товариства, що утворюється трудовим колективом, і за ними зберігаються всі соціальні гарантії та пільги, що передбачено ст. 41 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, у порядку

і на умовах, визначених колективним договором.

До проекту ліквідації Підприємства включаються погашення заборгованості з профспілкових внесків та витрати, пов'язані із забезпеченням соціального захисту працівників Профспілкових органів даного підприємства відповідно до цієї Угоди і законодавства.

Забезпечення побутовим паливом або виплата компенсації за спожиту електроенергію і газ працівникам профспілкових комітетів підприємств встановлюється колективними договорами на підприємствах, працівникам територіальних комітетів і рад – договорами між ними і холдинговими компаніями і об'єднаннями, працівникам керівних органів профспілок галузі - колективними договорами підприємств з видобутку (переробки) вугілля та вуглешахтобудівних підприємств, на яких вони працювали востаннє.

14.5. Посадові особи, що винні в порушенні прав Профспілок або перешкоджають їхнім законним діям, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством.

14.6. Працівникам Профспілок, що відвідують (для виконання своїх службових обов'язків) робочі місця на Підприємствах, у випадках одержання ними при цьому трудового каліцтва або іншого пошкодження здоров'я, проводяться виплати і компенсації, передбачені цією Угодою, за рахунок коштів Підприємства, на якому одержане пошкодження, згідно з Актом розслідування нещасного випадку.

14.7. Пропозиції трудящих, що стосуються зміни трудових і соціальних відношень з Роботодавцем, розглядаються адміністрацією Підприємства або Власником (роботодавцем) після погодження з відповідним профспілковим органом.

14.8. Органи Профспілок мають право вимагати призупинки виконання рішень органів управління відповідних рівнів, якщо вони суперечать змісту цієї Угоди. Орган управління, що допустив прийняття такого рішення, зобов'язаний у триденний термін або привести своє рішення у відповідність з Угодою, з обов'язковим повідомленням про це в такі ж терміни органів Профспілок і нижчих органів управління Роботодавця, пов'язаних з реалізацією цього рішення, або аргументовано відхилити з оскарженням у вищих органах управління і Профспілок. В іншому випадку Профспілки мають право звернутись до вищих органів управління, до судових органів, а також вжити інших дій, передбачених цією Угодою і чинним законодавством.

14.9. Власники (роботодавці) зобов'язуються сприяти в проведенні з'їздів, конференцій, пленумів, інших загально-галузевих заходів, надавати поліграфічну базу для друкування і розмноження матеріалів за рахунок коштів Профспілок.

14.10. Сторони домовились з метою підвищення рівня підготовки сторін колективних договорів, угод, ефективності контролю за їх виконанням щорічно, за спільно затвердженим планом, проводити для представників Власників і Профспілок навчання протягом 2-4 днів із збереженням заробітної плати за місцем основної роботи.

15. Відповідальність Сторін за виконання взятих зобов'язань

15.1. Кожна із Сторін здійснює контроль за виконанням Угоди самостійно. У випадку необхідності перевірки виконання конкретних пунктів Угоди, Сторони в тижневий термін надають запрошуваній стороні потрібні матеріали.

Підприємства два рази на рік аналізують хід виконання колективних договорів та Угоди і надають відповідну інформацію Сторонам в визначений ними термін.

Сторони раз у півроку розглядають стан виконання Угоди на засіданні спільної робочої комісії та інформують трудові колективи.

15.2. Персональна відповідальність за організацію контролю за ходом реалізації Угоди покладається на перших керівників Сторін Угоди.

15.3. Сторони зобов'язуються щорічно на спільному засіданні колегії Мінвуглепрому, керівних органів всеукраїнських профспілок та за участю інших зацікавлених сторін заслуховувати та обговорювати підсумки поточного виконання Угоди. Сторони спільно визначають дату проведення засідання, готують звіти про виконання Угоди, обмінюються текстами доповідей та пропозиціями щодо проекту протокольного рішення.

У випадку необхідності розглядають результати виконання колективних договорів окремих Підприємств, які відносяться до сфери управління Мінвуглепрому, на спільних засіданнях колегії Мінвуглепрому і керівних органів Профспілок.

15.4. Особи, винні в порушенні (невиконанні) зобов'язань, зафіксованих Угодою, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством. На вимогу Профспілок Власник (роботодавець) зобов'язаний вжити заходів до керівника Підприємства або до інших керівних працівників, винних у невиконанні ними зобов'язань Угоди і доповнень до неї.

15.5. За вимогою профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, Роботодавець або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з керівником або усунути його від займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язання з колективного договору. Якщо Роботодавець або уповноважений ним орган, або працівник,

по відношенню до якого пред'явлена вимога про розірвання договору, не згодні з цією вимогою, вони можуть оскаржити його в суді в двотижневий термін. В цьому випадку виконання вимоги про розірвання трудового договору призупиняється до винесення судом рішення.

15.6. На Підприємствах, в яких є відповідні частки (акції), що перебувають у державній власності, у випадку порушення або невиконання положень Угоди, колективних договорів, Власник (роботодавець) державної частки зобов'язаний у місячний термін від дня подачі відповідного подання профспілкового органу скликати загальні збори акціонерів Підприємства і поставити питання про розірвання трудового договору (контракту) з керівником Підприємства, який допустив дані порушення.

15.7. Сторона, що взяла на себе зобов'язання з Угоди, забезпечує механізми їхньої реалізації шляхом видання (за власною ініціативою або за зверненням другої Сторони) відповідних нормативних актів, а також шляхом вирішення питань створення механізмів реалізації через повноважні державні або профспілкові органи.

16. Порядок укладання і зміни Угоди. Заключні положення

16.1. Для ведення переговорів і підготовки проекту Угоди створюються комісії представників Сторін. Сторони, що ведуть переговори, наділяють своїх представників повноваженнями для ведення цих переговорів.

16.2. Члени комісії на період переговорів з проекту Угоди звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку за основним місцем роботи з включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з відрядженням членів комісії на ці цілі, несуть відповідні організації, що забезпечують ці відрядження.

16.3. Проект Угоди направляється державним органам і територіальним профоб'єднанням, які в 25-денний термін організовують його обговорення в трудових колективах.

16.4. Підготовлений остаточний проект Угоди в десятиденний термін розглядається на спільному засіданні керівних органів Сторін, після чого він узгоджується в терміни, установлені Законом (10 днів).

16.5. Якщо на стадії укладання Угоди, або при внесенні до неї змін і доповнень, між Сторонами виникли розбіжності з окремих її статей і розділів, їхнє врегулювання здійснюється в установленому чинним законодавством порядку.

При цьому Профспілки мають право вести серед трудящих роз'яснювальну роботу різними законними формами, а у випадку, коли вичерпані всі можливості продовжувати переговори, оголошувати страйки.

16.6. За виникнення умов, що вимагають доповнення або зміни Угоди, зацікавлена Сторона вносить відповідні подання в письмовій формі другій Стороні. У цьому випадку друга Сторона зобов'язана не пізніше семиденного терміну з моменту одержання подання розпочати переговори. Угода, а також “Доповнення та зміни до неї” підписуються уповноваженими представниками Сторін не пізніше, як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

16.7. Мінвуглепром в місячний термін після набрання чинності Угоди, а також Доповнень та змін до неї, доводить її текст до Підприємств і профспілкових організацій (у тому числі центральних і територіальних органів).

16.8. Сторони в трьохмісячний термін після реєстрації Угоди підготують коментарій до неї.

16.9. Сторони у трьохмісячний термін з дня підписання Угоди (Доповнень та змін до неї) підготують необхідні для реалізації її положень проекти нормативних і розпорядчих актів.

16.10. З питань, що потребують внесення змін до чинного законодавства, сторони Угоди солідарно будуть пропонувати відповідні положення до Генеральної угоди, а також в установленому порядку через суб'єкти законодавчої ініціативи (Кабінет Міністрів України, народних депутатів) вносити відповідні пропозиції на розгляд Верховної Ради України.

Додаток до розділу 9
Галузевої угоди між
Міністерством вугільної
промисловості України,
іншими державними органами,
власниками (об'єднаннями
власників), що діють у
вугільній галузі, і
всеукраїнськими
профспілками вугільної
промисловості

Умови оплати праці працівників підприємств, на які розповсюджується дія Угоди

1. Умови оплати праці працівників підприємств, включаючи працівників загальних (наскрізних) професій і посад, їхніх підрозділів, визначаються діючим законодавством і даним додатком до Угоди.

Коефіцієнт співвідношень, тарифні ставки (оклади) робітників, схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців підприємств устанавлюються відповідно до додатків 1 – 22 та 30,31. Застосування підвищених тарифних ставок робітників на підземних роботах з шкідливими і важкими умовами праці проводиться відповідно до порядку застосування для робітників на підземних роботах в діючих і тих, що будуються, вугільних шахтах з шкідливими і важкими, особливо шкідливими і важкими умовами праці підвищення годинних тарифних ставок згідно з додатком 23.

Оплата праці працівників Межрегіональної державної компанії з реструктуризації підприємств вугільної та торф'яної промисловості “Вуглеторфреструктуризація” здійснюється згідно з додатком 31.

Розрахунок тарифних ставок (посадових окладів) проводиться шляхом множення мінімальної годинної тарифної ставки (мінімального місячного окладу) на коефіцієнти співвідношень розмірів тарифних ставок (окладів), посадових окладів.

2. Підприємствам, які не мають заборгованості з заробітної плати і в відповідності до затверджених планових показників не отримують коштів Державного бюджету, дозволяється устанавлювати в колективних договорах тарифні ставки, оклади, посадові оклади, надбавки, премії і винагородження вище визначених галузевою Угодою.

3. Керівники підприємств за узгодженням з вищестоящою організацією і профспілковими органами можуть встановлювати за рахунок і в межах розрахункового фонду оплати праці окремим висококваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо важливих і відповідальних роботах, місячні оклади замість тарифних ставок в наступних розмірах:

до 4,73 мінімального місячного окладу - на підземних роботах;

до 3,11 мінімального місячного окладу - на інших роботах.

4. Доплати і надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників, до посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців встановлюється відповідно до тарифних ставок, окладів і посадових окладів цих працівників (додаток 24).

Перелік робіт, на яких проводиться доплата за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці працівникам підприємств вугільної промисловості додається (додаток 29).

5. Форми і системи оплати праці встановлюються колективними договорами підприємств згідно з “Положенням організації оплати праці на підприємствах вугільної промисловості” (додаток 25).

6. Відповідно до статті 14 Закону України “Про оплату праці”, яка передбачає договірне регулювання оплати праці з метою недопущення перевитрати фонду оплати праці по підприємству (дільниці, цеху), керівник підприємства за згодою з профспілками може приймати рішення про резервування на строк до погашення перевитрати належних працівникам премій згідно з додатком 26 до Умов оплати праці, а також надбавок за високі досягнення в праці керівникам, спеціалістам і службовцям.

7. Посадові оклади заступникам керівників, головним бухгалтерам і заступникам головних інженерів установлюються на 10 - 30 відсотків, а помічникам керівників - на 30 - 40 відсотків нижче окладу відповідного керівника, якщо вони не приведені в схемі посадових окладів даних Умов оплати праці.

8. Преміювання працівників підприємств проводиться відповідно до “Положення про преміювання працівників ...” (додаток 26).

9. Нарахування винагороди за вислугу років ... (додаток 27).

10. Віднесення підприємств, їхніх структурних підрозділів до груп з оплати праці проводиться в порядку згідно з додатком 28.

З дозволу Мінвуглепрому можуть підвищуватись на 15 відсотків посадові оклади керівників, професіоналів і фахівців (оклади яких залежать від групи з оплати праці), передбачені даними Умовами оплати праці, при підвищенні показників, затверджених для компаній, об'єднань, підпри-

ємств і організацій, їхніх структурних підрозділів першої групи з оплати праці не менше ніж в два рази.

11. Посадові оклади перших керівників відособлених (структурних) підрозділів Підприємства установлюються за приведеними в таблицях схемами посадових окладів у випадку, коли відособлений (структурний) підрозділ не є юридичною особою і з першим керівником контракт не укладається.

12. Майстрам, начальникам дільниць і цехів, іншим працівникам, крім зайнятих на підземних роботах за їхньої постійної зайнятості (не менше 50 відсотків робочого часу) на дільницях, в цехах і на виробництвах, де більше половини робітників одержують доплати за шкідливі умови праці, установлюються аналогічні доплати в розмірі до 12 відсотків, а за особливо шкідливі умови праці до 24 відсотків.

Конкретний розмір доплат визначається виходячи з атестації робочого місця указаних працівників за умовами праці і з урахуванням розмірів доплат, установлених робітникам на даній дільниці, в цеху, виробництві.

Оплата праці особового складу ДВГРС здійснюється у відповідності до Положення про грошове забезпечення особового складу ДВГРС (додаток 30).