

РЕЕСТРОВАНО МІНІСТЕРСТВОМ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

*Угоду про міжліцензійний обмін
НАК "Нафтогаз України" і Профспілкою
працівників нафтової і газової промисловості
України на 2012-2014 роки*

реєстраційний номер 2 від "18" січня 2012 р.

Підписи або реквізити реєструючого органу *із рекомендацією*
 Ф.П.П. А.В.А.38; А.В.А.58; А.В.А.77; А.В.А.88; А.В.А.99; А.В.А.100; А.В.А.101; А.В.А.102;
 додатково 5, 4, 7

[Підпис] В. Награга
(підпис та підписання)



МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ідентифікаційний код 37567866
Вихідний № 572/014-12/18
" 19 " 01 20 12 р.
на 53 арк. №2

ГАЛУЗЕВА УГОДА

між

МІНІСТЕРСТВОМ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ВУГІЛЬНОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ,

НАЦІОНАЛЬНОЮ АКЦІОНЕРНОЮ КОМПАНІЄЮ
«Нафтогаз України»

і

ПРОФСПІЛКОЮ ПРАЦІВНИКІВ НАФТОВОЇ І ГАЗОВОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

на 2012 - 2014 роки

Київ, 2011

МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ідентифікаційний код 37567866
Вихідний № 118-12
" 04 " 01 20 12 р.
на 53 арк. №2

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Міністерство енергетики та вугільної промисловості України (далі – Міненерговугілля), Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України», з однієї сторони, і Профспілка працівників нафтової і газової промисловості України (далі – Профспілка), з другої сторони (далі – Сторони), уклали Галузеву угоду на 2012-2014 роки (далі – Угода) відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» та Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки.

Угоду укладено з метою регулювання та удосконалення виробничих, трудових і соціально-економічних відносин на підприємствах, в організаціях, їх об'єднаннях і акціонерних товариствах (в тому числі відокремлених структурних підрозділах), що входять до сфери управління Міненерговугілля та Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України» і відносяться до Профспілки працівників нафтової і газової промисловості України (далі – Підприємства), а також об'єднання зусиль Міненерговугілля, Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України» та Профспілки для підвищення ефективності роботи Підприємств та посилення соціального захисту працівників.

1.2. Сторони розвиватимуть свої відносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги, рівноправності та конструктивного партнерства, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності.

Сторони в період дії Угоди спрямовуватимуть скоординовані зусилля на:

- забезпечення економічного зростання та ефективної роботи Підприємств нафтогазового комплексу;
- виконання першочергових завдань у соціально-економічній і трудовій сфері, зокрема забезпечення продуктивної зайнятості працівників, недопущення зниження досягнутого рівня оплати праці та порушення строків її виплати, сталого зростання заробітної плати, соціальних пільг та компенсацій, досягнення стабільності на Підприємствах галузі та в трудових колективах.

1.3. Представники роботодавців (керівники Підприємств) мають повноваження для ведення переговорів, укладення Галузевої угоди та реалізації її норм на підприємствах галузі, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду.

Сторона Профспілки згідно із її Статутом наділена повноваженнями на представництво інтересів найманих працівників галузі, достатніми для ведення переговорів, укладення Угоди, реалізації зобов'язань Профспілки та здійснення контролю за виконанням Угоди на всіх Підприємствах, що входять до сфери її впливу, а також від імені трудових колективів вступати в трудовий спір (конфлікт) на рівні галузі.

Сторони ведуть переговори щодо укладення Угоди та здійснюють контроль за виконанням її норм.

1.4. Угода гарантує збереження рівня і обсягів соціальних гарантій, пільг, компенсацій працівникам галузі, а також прав трудових колективів і профспілкових організацій на участь в управлінні виробництвом, встановлених чинним законодавством та Генеральною угодою.

1.5. Угода є нормативним актом, її положення діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду.

Норми Угоди є мінімальними гарантіями для укладення колективних договорів.

1.6. Умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством і цією Угодою становище працівників, є недійсними.

1.7. Угода не обмежує прав Підприємств у розширенні економічних, трудових і соціально-побутових пільг для працівників, передбачаючи їх надання згідно з колективними договорами, за рахунок власних коштів Підприємств.

1.8. Угода набирає чинності з дня її підписання Сторонами і діє до укладення нової або перегляду чинної Угоди.

1.9. У разі реорганізації Сторін, які уклали Угоду, чи Підприємств, що належать до сфери дії Угоди, виконання зобов'язань за Угодою здійснюється правонаступниками.

1.10. Жодна зі Сторін не може протягом терміну дії Угоди в односторонньому порядку ухвалити рішення, що змінюють положення чи норми цієї Угоди або припиняють їх виконання.

Зміни та доповнення до Угоди вносяться у разі зміни норм і положень чинного законодавства, Генеральної угоди з питань, що є предметом Угоди, та за спільним рішенням Сторін, яке приймається у десятиденний термін після надходження пропозицій.

1.11. Сторони домовилися:

- у тижневий термін з дня підписання Угоди надати її на реєстрацію до Міністерства соціальної політики;
- у двотижневий термін, після реєстрації в Міністерстві соціальної політики, надати Угоду на всі підприємства та в профспілкові організації;
- за три місяці до закінчення строку її дії розпочати переговори щодо укладення Угоди на наступний період.

1.12. Сторони домовилися, що Підприємства надають їм звіти про виконання Угоди відповідно до встановленої форми.

П. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ МІНЕНЕРГОВУГІЛЛЯ та НАЦІОНАЛЬНОЇ АКЦІОНЕРНОЇ КОМПАНІЇ «НАФТОГАЗ УКРАЇНИ»

У сфері гарантій забезпечення зайнятості та захисту прав працівників

2.1. Роботодавці разом з відповідними профспілковими органами розробляють і впроваджують заходи щодо запобігання на Підприємствах, незалежно від форм власності та господарювання, масових звільнень працюючих (більше 5% загальної чисельності працівників протягом календарного року) з ініціативи адміністрації.

2.2. У разі виникнення об'єктивних причин, що зумовлюють скорочення чисельності чи штату працівників з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу, такі скорочення проводяться лише за умови попереднього (не пізніше ніж за 3 місяці) письмового повідомлення відповідного профоргану про причини, обсяги і терміни вивільнення працівників із зазначенням їх спеціальностей та кваліфікації, а також проведення спільних консультацій щодо заходів, спрямованих на пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення та сприяння працевлаштуванню вивільнених працівників.

Профспілка має право вносити пропозиції органам державної влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення заходів або скасування рішень, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

2.3. У разі вивільнення працюючих:

- до 5 відсотків загальної чисельності працюючих згоду на звільнення надає виборний орган первинної профспілкової організації;

- від 5 до 7 відсотків загальної чисельності, крім додержання загального порядку, можливе лише за згодою відповідного вищестоящего органу (президії обласної ради Профспілки, обкому, міськкому, об'єднаних профкомів, рад голів профкомів Підприємств Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України» та ін.)

- 7 і більше відсотків, крім додержання загального порядку, – за згодою президії Центральної ради Профспілки.

2.4. Керівники Підприємств надають працівникам, яких попереджено в установленому порядку про вивільнення з Підприємства, з підстав, передбачених

п. І ст. 40 КЗпП України, впродовж другого місяця з дня попередження про вивільнення, можливість здійснювати пошук нового місця роботи у робочий час на умовах, встановлених колективним договором, але не менше 8 годин на тиждень із збереженням тарифної ставки (посадового окладу).

2.5. Рішення про припинення діяльності неефективних державних Підприємств та їх структурних підрозділів (крім банкрутства) приймаються лише за погодженням з відповідним профспілковим органом у порядку, передбаченому пунктом 2.2 Угоди.

2.6. Працівникам, вивільненим у зв'язку з ліквідацією або реорганізацією Підприємства, скороченням чисельності чи штату працівників, крім вихідної допомоги, передбаченої чинним законодавством, за рахунок коштів Підприємства виплачується допомога, що встановлюється колективним договором, залежно від загального стажу роботи на Підприємствах галузі, але не менше:

жінкам зі стажем роботи:

- до 7 років – місячного середнього заробітку;
- від 7 до 12 років – двомісячного середнього заробітку;
- понад 12 років – тримісячного середнього заробітку.

чоловікам зі стажем роботи:

- до 10 років – місячного середнього заробітку;
- від 10 до 15 років – двомісячного середнього заробітку;
- понад 15 років – тримісячного середнього заробітку.

У разі звільнення працівника виплата всіх сум, що належить йому від Підприємства, установи, організації, здійснюється в день звільнення, а також не вираховується у нього залишкова вартість недоношеного до норми спецодягу.

2.7. Керівник Підприємства несе персональну відповідальність за дотримання чинного законодавства при проведенні розрахунку зі звільненим працівником, в тому числі по заробітній платі, компенсації за невикористану відпустку, вихідній допомозі тощо.

2.8. Працівники Підприємств, що ліквідуються, мають першочергове право на працевлаштування на новостворюваних і діючих підприємствах нафтогазового комплексу.

Керівники Підприємств, які, за наявності вакансій на цих Підприємствах, не приймають на роботу вивільнених працівників з урахуванням їх професійної підготовки і спеціальності, несуть персональну відповідальність.

2.9. Працівникам, які звільняються з Підприємства у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці (п. І ст. 40 КЗпП України), роботодавець гарантує

за рахунок власних коштів протягом одного року, а тим працівникам, які пропрацювали в галузі не менше 10 років, – протягом двох років з дня звільнення збереження черги на отримання житла (у разі будівництва житла Підприємством), надання медичних послуг відомчими медичними закладами, відвідування їхніми дітьми відомчих дошкільних закладів, але не більше ніж до дати їх працевлаштування.

2.10. За працівником, який до призову, вступу до військової служби, або направлення на альтернативну /невійськову/ службу працював на Підприємстві, організації (незалежно від форм власності і господарювання), зберігається, у разі звільнення з військової та альтернативної служби право на його працевлаштування упродовж 3-х місяців на те саме Підприємство, в організацію або правонаступника на попередню роботу /посаду/, яку той виконував /займав/ або рівноцінну /іншу/ роботу за його згодою.

2.11. У разі поворотного прийняття на роботу відповідно до статті 42¹ КЗпП України працівникам, з якими було розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП України, гарантується відновлення у повному обсязі соціально-побутових пільг, встановлених Угодою і колективним договором за рахунок власних коштів Підприємства.

2.12. Підприємства визначають у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників, а також загальні витрати коштів на цю мету відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства.

Підприємства включають до колективних договорів та фінансують конкретні заходи щодо забезпечення періодичності підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років.

У сфері гарантій оплати праці та регулювання рівня заробітної плати

2.13. Керівники Підприємств забезпечують своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати на підприємствах, в організаціях та установах усіх форм власності в строки, встановлені в колективних договорах, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця повинен становити не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

2.14. Оплата праці працівників Підприємств усіх форм власності здійснюється в першочерговому порядку.

2.15. Несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати (в т.ч. за час щорічної відпустки) кваліфікувати як грубе порушення законодавства про працю та цієї Угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

2.16. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки /ст. 115 КЗпП України/.

2.17. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри всіх видів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються Підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством, Генеральною та Галузевою угодами.

2.18. У разі внесення змін в умови оплати праці, встановлені колективним договором, або запровадження нових умов, що може призвести до погіршення існуючих, роботодавець або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження, погодивши нові умови оплати праці з профспілковим органом.

Про запровадження нових, перегляд і зміну чинних норм праці роботодавець повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до їх запровадження.

2.19. Забезпечити підвищення рівня середньої заробітної плати не менше як на 25 відсотків щорічно виходячи із фінансових можливостей Підприємств, але не нижче рівня, встановленого Генеральною угодою.

Після закінчення терміну чинності Генеральної угоди забезпечувати підвищення рівня середньої заробітної плати не менше як на 16 відсотків щороку до прийняття нової Генеральної угоди.

2.20. Мінімальний розмір тарифної ставки робітника першого розряду основного виробництва за місячну норму робочого часу встановити в розмірі не менше 135 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, для робітників наскрізних та інших професій – у розмірі не менше 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

У разі встановлення під час дії Угоди нового розміру мінімальної заробітної плати тарифні ставки /посадові оклади/, розраховані відповідно до п.2.20 Угоди, в обов'язковому порядку підвищуються з часу набрання чинності Законом України, яким встановлено нову величину мінімальної заробітної плати.

2.21. Формування тарифної сітки та схеми посадових окладів на кожному конкретному Підприємстві здійснюється на основі:

- шкали міжрозрядних тарифних коефіцієнтів (додаток 1);
- мінімальних гарантованих розмірів співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців (додатки 2, 3, 4).
- мінімальних гарантованих розмірів співвідношень окладів робітників наскрізних професій (додаток 5);
- мінімальних гарантованих розмірів співвідношень окладів водіїв (додаток 6).

Додатки 1, 2, 3, 4, 5, 6 визначають мінімальні гарантії щодо оплати праці.

При встановленні посадових окладів працівників їх розмір не може бути зменшено у порівнянні з розміром посадових окладів, визначених у діючих на Підприємствах схемах посадових окладів.

2.22. Встановлювати в колективних договорах окремим висококваліфікованим робітникам місячні оклади замість тарифних ставок.

2.23. Будівельники, машиністи, мотористи агрегатів, бригади з ремонту нафтогазопроводу, які працюють відповідно на будівництві, ремонті та експлуатації об'єктів нафтогазовидобутку і нафтогазоперекачування за умовами оплати праці прирівнюються до працівників основного виробництва.

2.24. Тарифні ставки (посадові оклади) працівникам Підприємств, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, підвищуються на 25 відсотків відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11.08.1995 № 648.

2.25. Схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, розміри доплат та надбавок до тарифних ставок /посадових окладів/, а також шкала міжрозрядних тарифних коефіцієнтів є обов'язковим додатком до колективних договорів Підприємств і не можуть погіршувати умови, передбачені Угодою.

2.26. У разі реорганізації Підприємств розміри тарифних ставок /посадових окладів/, встановлених відповідно до чинного законодавства і Угоди, перегляду в бік зменшення не підлягають.

2.27. Для працівників Підприємств, які виконують роботи (надають послуги), що не належать до основної діяльності галузі (підгалузі) і не ввійшли в додатки, умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці Підприємства чи їх підрозділи належать за характером виробництва.

2.28. Працівникам, робота яких провадиться вахтовим методом, оплата здійснюється згідно з Положенням про вахтовий метод у розмірах, визначених колективним договором (додаток 10).

2.29. Здійснювати преміювання працівників з нагоди Дня працівників нафтової, газової і нафтопереробної промисловості в розмірі місячної тарифної ставки /посадового окладу/.

2.30. Нормування праці працівників здійснювати згідно з міжгалузевими, галузевими і відомчими нормами та нормативами праці, впровадженими в Порядку, встановленому законодавством України.

Найменування професій та посад встановлювати відповідно до Класифікатора професій ДК 003-2010 (наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року №327).

2.30.1. Якщо на окремих видах робіт відсутні технічно обґрунтовані норми праці або умови технології та організації праці не відповідають умовам, що закладені в міжгалузевих та галузевих збірниках з нормування праці, Підприємства самостійно організовують опрацювання відповідних трудових нормативів, затверджують і впроваджують їх за погодженням з профспілковим комітетом.

2.30.2. Норми виробітку, часу, обслуговування, нормативи чисельності, які запроваджені без повідомлення працівників, або з порушенням строків повідомлення чи погодження з профспілковим органом, не мають правових підстав для застосування. В таких випадках на вимогу працівника або профспілкового органу гарантується оплата праці згідно з чинними /попередніми/ нормами та розцінками:

а/ у разі відсутності повідомлення або погодження з профспілковим органом – за весь час до закінчення місячного терміну з дня повідомлення, що зроблено після погодження з профорганом;

б/ у разі порушення строків повідомлення – за весь час до закінчення встановленого строку.

2.31. Вважати оптимальним співвідношення тарифної ставки (посадового окладу) із законодавчо встановленими надбавками та доплатами у середній заробітній платі не менше 70 відсотків.

2.32. У разі виникнення на Підприємстві, в організації заборгованості з заробітної плати терміном понад один місяць Підприємство складає графіки погашення заборгованості із заробітної плати, вживає ефективних заходів щодо її ліквідації.

Дотримуватися норм чинного законодавства щодо розірвання контрактів з керівниками Підприємств, на яких сума заборгованості із заробітної плати протягом наступного місяця не зменшується з вини керівника.

2.33. Забезпечити виконання чинного порядку компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

2.34. Зберігати за працівниками за рахунок коштів Підприємств середню заробітну плату у випадках, передбачених чинним законодавством, а також у разі:

а/ зупинення органами державного нагляду, відповідними службами з охорони праці, експлуатації Підприємств, цехів та інших виробництв і устаткування, що трапилися не з вини працівників;

б/ відмови працівників від виконання робіт на несправному обладнанні, що може призвести до аварійної ситуації та нещасних випадків, і у період освоєння виробництва (продукції).

2.35. У разі підвищення тарифних ставок (посадових окладів) в обов'язковому порядку здійснювати відповідне коригування виплат, які проводяться, виходячи із середньої заробітної плати, згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 року №100 (зі змінами та доповненнями).

2.36. У разі фінансових труднощів на Підприємствах, норми колективних договорів, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених Угодою, але нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово, терміном не більше як шість місяців за погодженням з відповідними профспілковими органами з подальшим інформуванням трудового колективу.

При цьому зберігаються міжрозрядні /міжпосадові/ коефіцієнти, встановлені Угодою.

У випадках непогодження або перевищення максимальних строків дії занижених норм розмір оплати праці підлягає перерахунку, виходячи з мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлених Угодою, на вимогу працівника або профоргану, який виявив порушення.

2.37. В обов'язковому порядку передбачити в колективних договорах Підприємств галузі за результатами атестації робочих місць перелік робіт, із шкідливими і важкими, особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, за які провадиться доплата і надається додаткова відпустка згідно зі Списками №1 і №2, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими

умовами праці та за особливий характер праці» від 17 листопада 1997 р. №1290 (зі змінами та доповненнями).

2.38. У разі перевищення встановленого порогу індексації споживчих цін забезпечити своєчасне і в повному розмірі проведення індексації заробітної плати, стипендії особам, які навчаються за направленням Підприємства, а також усіх видів соціальної допомоги, виплата яких здійснюється Підприємством за рахунок цільових коштів у порядку, встановленому чинним законодавством.

2.39. Керівникам Підприємств надавати профспілковим органам усіх рівнів інформацію про результати господарської діяльності на Підприємствах.

Залучати представників первинних профспілкових організацій до підготовки пропозицій та подання їх правлінню та/або наглядовій раді таких суб'єктів господарювання стосовно розподілу частини прибутку, що залишається у розпорядженні суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належать державі, їх дочірніх Підприємств, на соціально-економічний розвиток у порядку, визначеному законодавством та колективними договорами.

У разі затримки виплати заробітної плати та соціальних виплат надавати виборним профспілковим органам на їх запит інформацію про наявність коштів на рахунках Підприємств за їх вимогою (ст.251 КЗпП України).

2.40. У разі наявності на Підприємстві заборгованості із заробітної плати на вимогу працівника Підприємство надає витяг з розрахункової відомості (особового рахунку) із заробітної плати працівника з даними про дату утворення і розміри заборгованості.

2.41. З метою недопущення заборгованості із заробітної плати на будівельних і геофізичних Підприємствах, в науково-дослідних і проектних організаціях галузі, керівникам Підприємств галузі (замовникам) забезпечити повноту та своєчасність розрахунків за виконані будівельно-монтажні, геофізичні, науково-дослідні і проектні роботи.

2.42. Керівникам Підприємств інформувати керівництво Міненерговугілля, Національну акціонерну компанію «Нафтогаз України» і Профспілку про стан погашення заборгованості із заробітної плати та соціальних виплат за їх наявності.

2.43. Забезпечувати щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів на працездатну особу.

2.44. У разі наявності заборгованості із заробітної плати та соціальних виплат на Підприємствах з часткою державного майна (акцій), які виставляються на

продаж, обов'язково передбачати в договорах купівлі-продажу державного майна (акцій) зобов'язання покупця щодо повного погашення такої заборгованості у строк, передбачений договором купівлі-продажу.

2.45. Передбачати у колективних договорах здійснення заходів, спрямованих на збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції робіт і послуг.

2.46. При виконанні робітниками робіт різної кваліфікації оплата праці проводиться за роботою вищої кваліфікації.

Робітникам з відрядною формою оплати праці, які залучаються до виконання робіт нижчої кваліфікації, порівняно з присвоєним розрядом, виплачується міжрозрядна різниця на умовах, визначених в колективному договорі.

У сфері трудових відносин, режиму праці та відпочинку

2.47. Трудові відносини між працівником та власником (роботодавцем) або уповноваженим ним органом регулюються трудовим законодавством, цією Угодою та колективним договором.

Керівники Підприємств забезпечують умови для роботи комісії по трудових спорах відповідно до ст. 223 КЗпП України.

2.48. Забезпечити додержання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників та ведення обліку робочого часу працівників, в тому числі зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.

2.49. Неповний робочий час (тиждень) з ініціативи адміністрації запроваджувати як виняток лише на період тимчасових економічних труднощів із внесенням відповідних змін до колективного договору і Правил внутрішнього трудового розпорядку з дотриманням порядку і строків, встановлених ст. 32 КЗпП України, і збереженням повної тривалості щорічної відпустки для працівників з ненормованим робочим днем.

2.50. Встановити, що невід'ємною складовою частиною колективного чи трудового договору на кожному Підприємстві є перелік і конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток:

а/ за роботу в шкідливих і важких умовах праці (залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та фактичного часу зайнятості працівника в цих умовах);

б/ за особливий характер праці залежно від фактичного часу зайнятості працівника на роботах з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, в особливих географічних та геологічних умовах та умовах

підвищеного ризику для здоров'я, визначених на підставі Списків, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290.

2.51. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день визначається колективним чи трудовим договором по кожній професії (посаді) окремо з урахуванням фактичного завантаження і кола покладених на працівника обов'язків, але не більше 7 календарних днів, відповідно до орієнтовного переліку робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем (додаток 9).

Надання відпусток за ненормований робочий день провадиться з урахуванням вимог частини першої статті 10 Закону України «Про відпустки».

2.52. Залучення працівників до роботи в вихідні, святкові та неробочі дні допускається лише відповідно до чинного законодавства і за погодженням з профспілковим комітетом Підприємства.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 КЗпП України.

2.53. Застосовувати контракт як особливу форму трудового договору лише у випадках, передбачених законами України.

2.54. Укладати строковий трудовий договір лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.

2.55. З метою підвищення рівня правової підготовки представників Сторін з розробки колективних договорів і Угоди та ефективного контролю за їх виконанням щорічно організовувати для представників роботодавців і Профспілки навчання протягом 3-5 днів із збереженням заробітної плати за місцем основної роботи.

2.56. Чергування працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з відповідними профспілковими комітетами та компенсувати його у порядку, визначеному згідно з чинним законодавством.

2.57. При застосуванні підсумованого обліку робочого часу Підприємства керуються Методичними рекомендаціями щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затвердженими наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19 квітня 2006 р. № 138.

2.58. Для вирішення питань щодо службових відряджень працівників Підприємства, за погодженням з первинними профспілковими організаціями, не пізніше 01.03.2012 розробляють та затверджують відповідно до вимог чинного

законодавства Положення про службові відрядження в межах України та за кордон.

Новостворені Підприємства затверджують Положення про службові відрядження в межах України та за кордон в порядку, визначеному в частині першій цього пункту, не пізніше трьох місяців з дня реєстрації юридичної особи.

У сфері охорони і умов праці

2.59. Спільно з президією Центральної ради профспілки не менш ніж два рази на рік розглядати умови, стан аварійності і безпеки праці на виробництві, виробничого травматизму, професійного захворювання та вживати відповідних заходів щодо поліпшення становища з цих питань.

Підприємства щомісячно, розглядають питання стану охорони праці на нарадах у структурних підрозділах та на рівні Підприємства, у тому числі результати роботи комісій з перевірки умов праці та дотримання вимог Закону України «Про охорону праці».

2.60. Включати до колективних договорів зобов'язання щодо вжиття комплексних заходів, спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища.

2.61. У випадках коли тривалість додаткової відпустки за результатами атестації робочих місць перевищує максимальну тривалість, зазначену у Списку, відпустка продовжується на кількість днів (у межах цієї різниці) за рахунок власних коштів Підприємства, на умовах та в порядку, визначеному колективним договором.

2.62. Підприємства розробляють і впроваджують систему заохочення підрозділів Підприємства і окремих працівників за плідну роботу в галузі охорони праці.

2.63. Продовжити дію галузевої шкали з надання допомоги у разі виробничого травматизму, професійного захворювання відповідно до додатка 8.

Додаткові, крім передбачених чинним законодавством, виплати та компенсації потерпілим на виробництві проводити за рахунок власних коштів Підприємства.

2.64. Відповідно до Законів України «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»:

а/ наявність або відсутність порушень з боку потерпілого, що призвели до нещасного випадку, встановлюється комісією з розслідування;

б/ встановлення ступеня вини потерпілого (зменшення розміру одноразової допомоги) проводиться за спільним рішенням адміністрації і профкому, а у разі недосягнення згоди – вищестоящими господарськими і профспілковими органами.

2.65. Роботодавець:

2.65.1. Вживає заходів щодо своєчасного проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.92 №442.

2.65.2. Розробляє і вживає заходів, спрямованих на приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами санітарно-гігієнічних норм.

2.65.3. Сприяє, під час проведення періодичних медичних оглядів, створенню умов для своєчасного та організованого проходження працівниками, зайнятими на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та особам віком до 21 року медогляду, вживає заходів, передбачених заключним актом за результатами періодичного медичного огляду.

2.65.4. Визнає право працівника на відмову від виконання дорученої роботи, якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або життя чи здоров'я людей, які його оточують, а також для виробничого середовища чи довкілля.

2.65.5. Визнає право працівника на відмову від виконання дорученої роботи у разі незабезпечення його з вини власника (роботодавця) спеціальним одягом та взуттям чи іншими засобами індивідуального захисту згідно із встановленими нормами.

2.65.6. На час тимчасового зупинення робіт на Підприємстві, в цеху, на дільниці, робочому місці внаслідок порушення чинного законодавства або нормативів з охорони праці не з вини працівника зберігає за ним місце роботи, посаду, середній зарібок за рахунок коштів Підприємства.

2.65.7. Повідомляє про кожний випадок отримання працівником травм на виробництві профспілковий комітет і технічну інспекцію праці Центральної ради профспілки працівників нафтогазпрому та надає в профспілковий комітет, територіальний, міжрегіональний виборні органи профспілки і Центральну раду профспілки копії всіх актів про нещасні випадки на виробництві.

2.65.8. Забезпечує уповноважених з охорони праці, членів комісій і громадських інспекторів Правилами, Інструкціями та іншими нормативними

документами з охорони праці і надає їм можливість виконання громадських обов'язків у робочий час.

2.65.9. Забезпечує проведення профілактичних заходів щодо запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням. Щомісячно розглядає питання про стан справ з охорони праці на Підприємстві.

2.65.10. Забезпечує працівників, які працюють в шкідливих умовах праці, сертифікованим спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту згідно з чинними нормами.

Перелік професій, посад і робіт із шкідливими і важкими умовами праці додається до колективного договору кожним Підприємством окремо залежно від специфіки діяльності та результатів атестації робочих місць.

2.65.11. Забезпечує працівників лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами, мийними та знежирувальними засобами.

При роз'їзному характері роботи працівнику може виплачуватись грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

2.65.12. Організовує проведення перевірки з охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, моніторинг технічного стану будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування. Проводить обстеження будівель і споруд, які не експлуатуються і створюють загрозу виробничому персоналу і населенню, та вживає заходів з їх демонтажу.

2.65.13. Забезпечує фінансування заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України “Про охорону праці” та інших програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

2.65.14. Забезпечує здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування нещасних випадків та професійних захворювань.

2.65.15. Запроваджує особливий режим контролю за умовами праці в структурних підрозділах (дільниця, цех), де трапився нещасний випадок. За результатами позапланових перевірок стану умов та безпеки праці здійснює додаткові організаційно-технічні заходи, спрямовані на запобігання нещасним випадкам.

2.65.16. Заслуховує спільно з представниками Центральної ради Профспілки на засіданнях Правління та виробничих нарадах керівників Підприємств

/структурних підрозділів/, де трапилися смертельні, групові нещасні випадки або не здійснюються передбачені колективними договорами заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці.

2.66. Зберігати і підтримувати роботу діючих на Підприємствах медико-санітарних закладів – основних об'єктів профілактики та збереження здоров'я працюючих.

На Підприємствах (відокремлених підрозділах) з чисельністю працюючих понад 1000 осіб та наявністю важких та шкідливих умов праці передбачати можливість створення медичних служб.

2.67. Рекомендувати керівникам Підприємств збільшувати витрати на охорону праці на одного працюючого залежно від економічного стану Підприємства в порядку, передбаченому колективним договором.

2.68. У разі розірвання працівником трудового договору внаслідок порушення роботодавцем або уповноваженим ним органом законодавства про працю, вимог колективного чи трудового договору /ст.38 – 39 КЗпП України/ працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку за рахунок власних коштів Підприємства.

2.69. Визначати в колективних договорах перелік робіт, де через умови виробництва працівнику не можна встановити перерву для відпочинку і харчування, та передбачати створення можливостей для прийняття їжі працівниками, які зайняті на таких роботах.

***У сфері житлово-побутової, культурно-спортивної роботи,
охорони здоров'я, соціального захисту працівників та членів їх сімей***

2.70. Підприємствам з урахуванням фінансових можливостей виділяти кошти на будівництво та/або придбання житла та інших об'єктів соціальної сфери.

2.71. Впровадити на Підприємствах порядок залучення коштів працівників на будівництво житла, надання цільових довгострокових позик.

2.72. Керівникам Підприємств надавати працівникам позики за погодженням з профспілковим органом.

2.73. Підприємствам забезпечити ведення квартирної обліку працівників, які потребують поліпшення житлових умов. Сприяти територіальному кооперуванню коштів Підприємств у вирішенні житлових питань.

2.74. Підприємство відшкодовує витрати на виготовлення протезів для працівників, які стали інвалідами внаслідок трудового каліцтва на цьому підприємстві або професійного захворювання.

2.75. Забезпечити фінансування та утримання об'єктів культури, спорту, охорони здоров'я, громадського харчування, торгівлі, об'єктів сільського господарства, гуртожитків, закладів відпочинку, оздоровчих центрів та дитячих дошкільних закладів (у частині будівель, споруд і обладнання та оплати праці працівників таких закладів), що знаходяться на балансі Підприємства.

Закриття, перепрофілювання, передачу в оренду і відчуження майна та приміщень об'єктів соціально-культурного призначення здійснювати тільки за погодженням з відповідним профспілковим органом.

2.76. Керівникам Підприємств забезпечити працівників гарячим харчуванням на Підприємствах (підрозділах, дільницях, бригадах), розташованих у місцевостях, де відсутні заклади громадського харчування.

2.77. Підприємства зобов'язані відповідно до законодавства відраховувати кошти профспілковим організаціям на культурно-масову, спортивно-оздоровчу роботу та соціальний захист працівників у відсотках від фонду оплати праці, розмір яких встановлюється колективним договором, але не менше 0,5 відсотка.

Рекомендувати керівникам Підприємств та організацій галузі за погодженням з профспілковим комітетом ввести до штатного розпису посаду фахівця, який буде проводити фізкультурно-оздоровчу та культурно-масову роботу серед працюючих.

2.78. На проведення спільних галузевих культурно-масових та спортивно-масових заходів Національній акціонерній компанії «Нафтогаз України» відраховувати Центральній Раді профспілки кошти в розмірі не менше 50% витрат згідно з кошторисом на їх проведення, а її дочірнім компаніям, акціонерним товариствам та Підприємствам відраховувати кошти в розмірі 0,01% щомісячно від фонду оплати праці.

2.79. Підприємствам в своїх бюджетах та кошторисах передбачати кошти для придбання путівок на санаторно-курортне лікування та відпочинок працівників і членів їх сімей та непрацюючих пенсіонерів.

2.80. Керівникам Підприємств надавати працівникам путівки на оздоровлення дітей в лікувально-оздоровчих закладах з оплатою працівниками не більше як 10 відсотків вартості таких путівок.

Щорічно безкоштовно забезпечувати дітей дошкільного та шкільного віку, батьки яких загинули на виробництві, путівками до літніх таборів відпочинку.

2.81. Оплату новорічних подарунків для дітей проводити за рахунок Підприємства шляхом збільшення відрахувань профспілкового органу.

2.82. Рекомендувати керівникам Підприємств впроваджувати на Підприємствах галузі за рахунок коштів Підприємства:

- фонд соціального захисту непрацюючих пенсіонерів;
- систему недержавного пенсійного фонду працівників нафтової і газової промисловості України.

2.83. Рекомендувати Підприємствам передбачати у колективних договорах особам, що брали участь у ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, та членам сімей померлих осіб з числа ліквідаторів, додаткові, крім передбачених чинним законодавством, пільги та компенсації.

2.84. Рекомендувати керівникам Підприємств під час укладання колективних договорів включати до них зобов'язання щодо соціального захисту ветеранів праці та пенсіонерів.

2.85. Рекомендувати Підприємствам передбачати в колективних договорах виплату матеріальної допомоги інвалідам з числа потерпілих на виробництві в Міжнародний день інваліда, що відзначається 3 грудня, за рахунок коштів Підприємства.

У сфері приватизації та реформування нафтогазового комплексу

2.86. У разі виділення державою для продажу акцій акціонерних товариств, що входять до сфери дії Сторін Угоди, сприяти наданню права на отримання пільг у придбанні акцій поряд з працюючими інвалідам і ветеранам праці, пенсіонерам, сім'ям загиблих на виробництві, працівникам культурно-освітніх закладів, штатним профспілковим працівникам профкомів та галузевих профорганів.

2.87. Встановити, що при прийнятті рішень щодо реструктуризації підприємств враховуватиметься думка Профспілки шляхом завчасного внесення на розгляд президії Центральної ради Профспілки проекту передбачуваного реформування.

2.88. Встановити, що на виконання ч. 2 ст. 12 Закону України «Про приватизацію державного майна» керівник Підприємства зобов'язаний в день отримання повідомлення про включення цього Підприємства до одного з переліків об'єктів приватизації передати його на розгляд профспілкового комітету і разом з

ним розробляти пропозиції щодо участі колективу у приватизації для подальшого затвердження на зборах трудового колективу.

2.89. Встановити, що делегування представника від трудового колективу в комісію з приватизації відповідно до Закону України «Про приватизацію державного майна», якщо інше не передбачено колективним договором, здійснюється профспілковим комітетом.

2.90. Щоквартально інформувати трудовий колектив і профком про дії, пов'язані з ходом приватизації, та зміни організаційно-правових форм господарювання.

Забезпечити при приватизації дотримання рівня і обсягів, визначених Угодою та колективними договорами, надання соціальних пільг та компенсацій.

ІІІ. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРОФСПІЛКИ працівників нафтової і газової промисловості України

3.1.Захист трудових прав працівників галузі

3.1.1. Сприяти укладанню колективних договорів на всіх Підприємствах, незалежно від форм власності, де діють профспілкові організації.

3.1.2. На Підприємствах галузі домагатися збереження існуючих робочих місць та створення нових.

3.1.3. У разі порушення встановлених строків завчасного попередження профспілкових органів про скорочення чисельності працівників вносити роботодавцям пропозиції щодо перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

3.1.4. Здійснювати контроль за виконанням на Підприємствах законодавства та нормативно-правових актів з питань зайнятості та праці, в тому числі за режимом робочого часу і часу відпочинку.

3.1.5. Здійснювати надання безоплатної правової допомоги з питань законодавства про працю та проводити правороз'яснювальну роботу, зокрема через засоби масової інформації. Представляти у разі потреби трудові та соціально-економічні права та інтереси членів профспілок у судових та інших органах державної влади і місцевого самоврядування відповідно до законодавства.

3.1.6. У разі відмови роботодавців усунути порушення трудового законодавства ініціювати розгляд цих питань відповідними органами виконавчої влади, місцевого самоврядування з метою вжиття ними відповідних заходів реагування або звернення до суду.

3.1.7. У разі виникнення колективних трудових спорів /конфліктів/ на Підприємствах з питань порушення законодавства про працю, недотримання норм Угоди або колективного договору на вимогу профспілкових організацій брати участь у їх вирішенні, прагнути їх розв'язання без зупинки виробництва.

3.1.8. Здійснювати контроль за дотриманням строків повідомлення трудових колективів про прийняття рішень щодо приватизації їх Підприємств з метою недопущення невинновданого розірвання трудових договорів з працівниками.

3.1.9. За заявою члена Профспілки безкоштовно представляти його інтереси в судових та інших органах при розгляді конфлікту.

3.2. Захист інтересів працівників галузі щодо забезпечення соціально-економічних потреб.

3.2.1. Брати участь у розробленні фінансових планів Підприємств галузі в частині їх соціально-економічного розвитку.

3.2.2. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємствах галузі законодавства про працю, в тому числі за виплатою заробітної плати та соціальних виплат.

3.2.3. Захищати і відстоювати інтереси працівників галузі з питань оплати праці на всіх рівнях управління та представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів та судах.

3.2.4. Утримуватись від організації масових акцій протесту, страйків з питань, що є предметом цієї Угоди, за умови її виконання.

3.2.5. За умови підтримання профорганами вимог страйкуючих домагатись збереження заробітної плати страйкуючим за рахунок коштів Підприємства у розмірах, встановлених для оплати простою не з вини працівника.

3.2.6. Здійснювати контроль за використанням коштів на соціальне страхування, своєчасною виплатою допомоги з тимчасової непрацездатності, вагітності та у інших випадках, передбачених законодавством, у складі комісій Підприємства із загальнообов'язкового державного соціального страхування у

зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням, похованням.

3.2.7. Домагатися збереження існуючої мережі лікувально-профілактичних закладів, санаторіїв-профілакторіїв, дитячих оздоровчих закладів.

3.2.8. Надавати необхідну консультативну допомогу членам Профспілки з питань трудового і житлового законодавства.

3.2.9. Оплату праці працівників з культурно-масової та фізкультурно-оздоровчої роботи, які є штатними працівниками профспілкових органів, проводити за рахунок відрахувань коштів на культурно-масову та спортивно-оздоровчу роботу.

3.2.10. Організовувати навчання представників профспілкових органів і профактиву.

3.2.11. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни на Підприємствах, в організаціях та установах, що перебувають у сфері дії Сторін.

3.3.Захист інтересів працівників галузі з питань охорони праці

3.3.1. Відстоювати права працівників на безпечні умови праці.

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

3.3.3. Здійснювати громадський контроль за реалізацією прав працівників у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити відповідні пропозиції керівникам Підприємств.

3.3.4. Брати участь у роботі комісій:

а/ з розслідування нещасних випадків на виробництві та у розробленні заходів щодо запобігання їм;

б/ з атестації робочих місць;

в/ з прийняття в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів та об'єктів сокультпобуту;

г/ з перевірки знань з охорони праці.

3.3.5. Брати участь у проведенні навчань, нарад, семінарів профактиву з охорони праці, у заходах з охорони праці, які проводять Міненерговугілля та Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України» з цих питань.

3.3.6. Профспілковим організаціям Підприємств розглядати щоквартально стан охорони праці і виробничого травматизму на Підприємстві та вносити пропозиції з цих питань керівництву.

3.3.7. Представляти інтереси членів Профспілки при розгляді заяв і трудових конфліктів з охорони праці та вимагати відшкодування в повному обсязі заподіяної працівникові шкоди, що призвела до каліцтва або інших ушкоджень здоров'я, пов'язаної з виконанням ним трудових обов'язків, згідно з чинним законодавством України.

3.3.8. Сприяти залученню молоді до членства в Профспілці та профспілкової роботи, активізувати діяльність профспілкових організацій з підготовки та поповнення профспілкового активу з числа молоді та надавати допомогу в роботі Спілки молоді.

ІV. СПІЛЬНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ МІНЕНЕРГОВУГІЛЛЯ, НАЦІОНАЛЬНОЇ АКЦІОНЕРНОЇ КОМПАНІЇ «НАФТОГАЗ УКРАЇНИ» І ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ НАФТОВОЇ І ГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

4.1. Подавати за підсумками атестації робочих місць пропозиції до Уряду стосовно внесення змін щодо надання пільг і компенсацій працівникам окремих професій, умови праці яких не можуть бути приведені до чинних нормативів.

4.2. У разі невиключення до Списків №1 і №2 професій і посад, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.03 №36 «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах», Підприємства можуть встановлювати дострокові пенсії залежно від умов праці /але не раніш як після 55 років чоловікам і 50 років жінкам/ за результатами атестації робочих місць за рахунок коштів Підприємств та організацій, передбачених на оплату праці, які перераховуються до Пенсійного фонду України на виплату пенсій до досягнення пенсійного віку, передбаченого ст.12 Закону України «Про пенсійне забезпечення».

4.3. Сторони пропонують керівникам Підприємств, профспілковим комітетам включати до колективних договорів зобов'язання щодо надання працівникам додаткових, крім передбачених законодавством, трудових і соціальних пільг, гарантій і компенсацій за рахунок власних коштів, в тому числі:

4.3.1. Перевезення автомобільним транспортом працівників на роботу та з роботи, на дачні і городні ділянки та на проведення культурно-оздоровчих заходів.

4.3.2. Безпроцентних позик на індивідуальне та кооперативне будівництво.

4.3.3. Додаткових оплачуваних відпусток у випадках: вступу працівника до шлюбу, шлюбу його дітей, народження дітей, смерті одного з членів сім'ї, першого дня навчального року дітей перших класів загальноосвітньої школи, жінкам щомісячно одного дня для вирішення побутових питань.

4.3.4. Забезпечувати фінансування на проведення медичних оглядів працівників. Укладати договори з медичними закладами на проведення медичних оглядів працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах, із застосуванням комп'ютерної діагностики.

4.3.5. Грошової допомоги:

4.3.5.1 у разі змін в організації виробництва, що призведе до зміни в умовах оплати праці або втрати робочого місця, – у розмірі не менше двомісячного середнього заробітку;

4.3.5.2 на лікування, протезування та інші види медичної допомоги;

4.3.5.3 у разі загибелі на виробництві працівника з вини Підприємства або від професійного захворювання – надання допомоги його сім'ї;

4.3.5.4 на оздоровлення під час відпустки;

4.3.5.5 на придбання для дітей шкільного віку одягу та на утримання дітей у дошкільних закладах;

4.3.5.6 на оплату навчання дітей у вищих та середньоспеціальних галузевих закладах (для відмінників навчання);

4.3.5.7 на виховання дітей-інвалідів;

4.3.5.8 пенсіонерам, які раніше працювали на Підприємстві;

4.3.5.9 на придбання сільгосппродукції;

4.3.5.10 на часткове покриття витрат на житло, комунальні послуги, в тому числі з оплати за користування електроенергією, газом;

4.3.5.11 на надання одноразової допомоги родині працівника, який помер від загального захворювання або нещасного випадку у побуті, у розмірі витрат на поховання або за згодою Підприємства, в особливих випадках – щомісячної допомоги на обумовлений термін;

4.3.5.12 на здешевлення харчування;

4.3.5.13 на одноразову виплату працівникам похилого віку в зв'язку з виходом на пенсію за віком або звільненням за пунктом 1 ст 40 КЗпП України, яким залишилося 1,5 року і менше до досягнення пенсійного віку.

4.4. Рекомендувати керівникам Підприємств забезпечувати працівників, які безпосередньо зайняті на морських нафтогазових родовищах – членів екіпажів суден спеціального технологічного флоту, самопідйомних плавучих бурових установок, вахтового персоналу морських стаціонарних платформ тощо – безкоштовним колективним харчуванням, передбаченим у колективному договорі.

4.5. Торговельні надбавки на підприємствах громадського харчування, що входять до складу Підприємств, підвідомчих Національній акціонерній компанії «Нафтогаз України» і Мінерговугілля, і які обслуговують працівників галузі на виробництві, встановлюються в колективних договорах самостійно, але не більше 30 відсотків до ціни виробника.

4.6. Проводити галузеві спартакіади, фестивалі художньої самодіяльності.

4.7. Забезпечити реєстрацію колективних договорів у місцевих органах виконавчої влади та надавати їх вищестоящій профспілковій організації.

4.8. За запрошенням сторін колективного договору представники Мінерговугілля, Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України», її структурних підрозділів та Центральної ради Профспілки беруть участь у роботі конференцій (зборів) Підприємств при укладенні колективних договорів, інформують трудові колективи про виконання заходів щодо усунення критичних зауважень на їх адресу.

4.9. Забезпечити участь представника профспілкової організації, який підписав колективний договір від імені трудового колективу, у роботі Наглядових рад акціонерних товариств галузі з правом дорадчого голосу (ст. 46 Закону України «Про господарські товариства»).

4.10. Забезпечити участь представників первинної профспілкової організації, а у разі її відсутності – вільно обраних працівниками представників, уповноважених представляти їх інтереси у відносинах з роботодавцями, щодо:

- внесення змін та доповнень до статутів у частині захисту соціально-економічних та трудових прав працівників;
- розроблення внутрішніх документів підприємств (правила трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо), а також внесення до них змін відповідно до законодавства.

4.11. Включати в установленому законодавством порядку представників профспілок до складу:

- комісій з приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання;
- комісій з передачі об'єктів права державної власності у комунальну власність.

4.12. Керівники Підприємств зобов'язані:

- вживати заходів для подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних засобів з метою підвищення конкурентоспроможності Підприємств та створення сучасних робочих місць;
- сприяти запровадженню програм та міжнародних стандартів соціальної відповідальності;
- створити умови для реалізації працівниками права на продуктивну зайнятість.

4.13. Протягом дії Угоди вивчити доцільність розробки та впровадження мінімального галузевого стандарту оплати праці для встановлення конкретного мінімального розміру тарифної ставки робітника 1-го розряду.

4.14. Підприємства включають до колективних договорів умови і порядок запровадження скороченої тривалості робочого часу не менше як на 1 годину на тиждень для працівників, що мають дітей до 14 років або дитину-інваліда, при збереженні заробітної плати.

4.15. Підприємства можуть укладати договори на додаткове страхування від нещасних випадків працівників, зайнятих на роботах з підвищеним ступенем небезпечності за переліком професій, встановлених колективним договором.

4.16. Підприємство оплачує 100% тарифної ставки (посадового окладу), встановленого працівникові, за один робочий день (згідно з графіком роботи) на підставі офіційного виклику МСЕК для встановлення чи підтвердження групи інвалідності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання.

4.17. Надавати сім'ям працівників, загиблих на виробництві (у разі відсутності вини працівника), житло поза чергою за умови їх перебування на квартирному обліку Підприємства. При необхідності надавати допомогу у працевлаштуванні дітям загиблих працівників.

4.18. Щорічно спільно розглядати розміри відрахувань на будівництво, придбання житла, умови надання і розміри пільгових позик для поліпшення житлових умов осіб, які цього потребують, утримання та ремонту житла, надання інших житлово-комунальних пільг за рахунок коштів Підприємства та передбачати відповідні зобов'язання у колективному договорі.

V. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Сторони зобов'язуються:

5.1. Не приймати в односторонньому порядку рішень з питань трудових, соціальних, економічних, культурних прав та інтересів працівників, непрацюючих пенсіонерів Підприємства та осіб, які стали інвалідами внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання на виробництві та сімей працівників Підприємства, які загинули на виробництві, що є предметом цієї Угоди.

5.2. Розв'язувати спірні питання, які можуть виникати під час реалізації цієї Угоди, шляхом проведення попередніх консультацій і переговорів.

5.3. Сприяти вдосконаленню нормативно-правової бази регулювання соціально-трудових відносин та здійснення соціального партнерства.

5.4. Відстоювати спільні інтереси галузі в органах законодавчої та виконавчої влади, місцевого самоврядування, громадських, некомерційних та інших організаціях.

5.5. Взаємодіяти з питань підготовки та подання клопотання щодо осіб, які мають особливі заслуги і досягнення у професійній діяльності, про нагородження їх державними та галузевими нагородами, а також присвоєння почесних звань.

5.6. Сприяти втіленню принципу соціальної відповідальності бізнесу, підвищенню демократизації відносин між найманими працівниками та роботодавцями.

5.7. Своєчасно інформувати соціальних партнерів про призначення або звільнення з посад керівників Підприємств та голів профспілкових органів усіх рівнів Профспілки.

5.8. Надавати методичну, інформаційно-консультативну та практичну допомогу представникам Сторін, проводити їх навчання з проблем, які можуть бути вирішені шляхом соціального партнерства.

5.9. Вживати заходів щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у створенні перешкод у діяльності представників Профспілки та її інспекцій.

5.10. Сприяти підвищенню ефективності роботи комісій по трудових спорах.

VI. ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРОФСПІЛКИ

6.1. Міненерговугілля, Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України» та Підприємства в межах компетенції зобов'язуються:

6.1.1. Всебічно сприяти діяльності профспілкових організацій підприємств, територіальних, міжрегіональних профспілкових органів та Центральної ради Профспілки.

6.1.2. Для ведення необхідної профспілкової роботи надавати безкоштовно профспілковим комітетам та міжрегіональним органам профспілки службові приміщення, засоби зв'язку, транспорт; регіональним – службові приміщення.

6.1.3. З метою реалізації Статуту Профспілки, здійснення громадського контролю за оплатою праці, додержанням правил і норм техніки безпеки, виробничою санітарією надавати працівникам профспілкових органів право вільного відвідування Підприємств.

6.1.4. З метою забезпечення соціального захисту працюючих керівники Підприємств погоджують з профспілковими комітетами всі накази, що стосуються питань умов оплати та охорони праці, трудових, соціальних, культурно-побутових та інших питань соціально-трудова відносин.

6.1.5. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своєї виробничої роботи, для виконання громадських обов'язків в інтересах колективу надавати вільний від роботи час із збереженням середнього заробітку і оплатою відрядних, на умовах, встановлених колективним договором та Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", але не менше двох годин на тиждень, та на тих же умовах надавати:

а) для профспілкового навчання:

- голові профкому – не менше 6 календарних днів протягом року;
- іншим членам виборних профорганів – не менше 3 календарних днів протягом року;

б) для участі в роботі засідань профспілкових органів, їх президій, пленумів, конференцій і з'їздів:

- членам виборних профспілкових органів та делегатам, у тому числі, які не є членами виборних профспілкових органів, – необхідну кількість робочих днів залежної від терміну їх проведення.

6.1.6. Гарантувати профспілковим працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх на виборні профспілкові посади, після закінчення повноважень на цій роботі, попередню або рівноцінну /іншу/ роботу (посаду) за згодою працівника. З працівником, який призначається на звільнену в зв'язку з виборами посаду, укладається строковий трудовий договір.

6.1.7. Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є.

6.1.8. Звільнення членів виборного профспілкового органу Підприємства, установи, організації /в т.ч. структурних підрозділів/, його керівників, профспілкового представника /там, де не обирається виборний орган профспілки/, крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки /об'єднання профспілок/.

6.1.9. Поширити на виборних і штатних працівників профспілкових організацій соціальні пільги та гарантії, в тому числі: право квартирного обліку, виплати у зв'язку з травмами, виплати премій, винагород за підсумками роботи Підприємства за рік у порядку і на умовах, встановлених для працівників Підприємства за рахунок коштів Підприємства.

6.1.10. Виборні профспілкові працівники мають право на одержання вихідної допомоги при досягненні пенсійного віку з правом продовження роботи до закінчення терміну повноважень.

6.1.11. В окремих випадках, за зверненням вищестоящих колегіальних профспілкових органів, сприяти позачерговому наданню житла виборним профспілковим працівникам, які відповідно до житлового законодавства мають право на його одержання (покращення умов).

6.1.12. Підтримувати профспілкові галузеві інформаційні видання.

6.1.13. Здійснювати, у разі відсутності коштів у профорганах, відшкодування витрат, пов'язаних з нещасним випадком, що трапився з працівником профкому, виборного територіального, міжрегіонального профспілкового органу під час виконання службових обов'язків на Підприємстві, за рахунок коштів Підприємства.

6.1.14. Рекомендувати керівникам акціонерних товариств проводити навчання у спеціальних закладах представників профспілок, які беруть участь у роботі наглядової ради, за рахунок коштів акціонерних товариств.

6.2. Поширити галузеві соціальні пільги та гарантії на працівників територіальних, міжрегіональних профорганів та Центральної ради Профспілки.

6.3. Визнати обов'язковим розгляд адміністрацією Підприємств вимог, висловлених працівниками на профспілкових зборах.

6.4. Включати у колективні договори питання з надання головам первинних профспілкових організацій, які виконують свої обов'язки і не звільнені від своїх виробничих і службових обов'язків, додаткової відпустки за ненормований робочий день до 7 календарних днів, якщо така відпустка не передбачена за його посадою.

6.5. На вимогу Центральної ради Профспілки, профспілкового органу та профспілкового комітету Міненерговугілля, Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України» та Підприємства галузі надають відповідним профспілковим органам інформацію про стан справ у галузі і на Підприємствах в межах питань, на які поширюється Угода.

6.6. Сторони домовилися про продовження централізованого збору і відрахування профспілкових внесків на підставі особистих письмових заяв членів профспілки через бухгалтерію Підприємства не пізніше трьох днів після проведення виплати заробітної плати.

VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

7.1. Контроль за виконанням Угоди проводиться безпосередньо Сторонами, що її уклали.

7.2. Зі Сторони Профспілки контроль за виконанням Угоди і колективних договорів покладається на Центральну раду, міжрегіональні організації Профспілки та первинні профспілкові організації Підприємств і структурних підрозділів.

7.3. Сторони домовились продовжити роботу Комісій з ведення переговорів щодо укладення Угоди для забезпечення постійного контролю за ходом її виконання, розгляду змін, доповнень протягом дії Угоди.

Тлумачення окремих положень цієї Угоди здійснюється спільно Сторонами, що підписали Угоду.

7.4. Звіти про хід виконання Угоди розглядаються щорічно за підсумками роботи за півріччя і рік на спільних засіданнях Міністерства енергетики та вугільної промисловості України, Національної акціонерної компанії України «Нафтогаз України» та Центральної ради профспілки, а при необхідності – на засіданні колегії Міненерговугілля за участі представників Сторін Угоди.

7.5. За поданням Профспілки, Міненерговугілля та Національна компанія «Нафтогаз України» зобов'язуються вживати заходів до керівників Підприємств з вини яких порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору та/чи Угоди; для акціонерних товариств – виходити із відповідним поданням до Наглядових рад, у разі подальшого невиконання – до зборів акціонерів.

7.6. Протягом двох місяців після підписання Угоди спільно розробити та затвердити форму надання інформації про виконання окремих положень Угоди (за 1 півріччя – до 1 серпня відповідного року, за рік – до 1 березня відповідного року).

VIII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Сторони, що уклали Угоду, несуть повну відповідальність за її виконання.

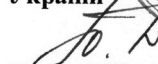
8.2. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Угоди, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

8.3. Особи, з вини яких порушені або не виконані зобов'язання, закладені в Угоді, несуть дисциплінарну, адміністративну відповідальність відповідно до чинного законодавства.

8.4. Додатки до цієї Угоди є невід'ємною її частиною.

УГОДУ ПІДПИСАЛИ:

Міністр енергетики та
вугільної промисловості
України


Ю. Бойко
„ 28 ” 12 2014 року

Голова правління
Національної
акціонерної компанії
«Нафтогаз України»


Є. Бакулін
„ 28 ” 12 2014 року

Голова Профспілки
працівників нафтової
і газової промисловості
України


В. Дмитришин
„ 28 ” 12 2014 року



ДОДАТКИ

до Галузевої Угоди на 2012-2014 роки

Додаток 1

Міжрозрядні тарифні коефіцієнти

Розряди	I	II	III	IV	V	VI
Міжрозрядні тарифні коефіцієнти	1,0	1,09	1,21	1,35	1,55	1,80

Додаток 2

Мінімальні гарантовані розміри співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва

№ п/п	Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень до мінімальної тарифної ставки робітника I-го розряду основного виробництва
Керівники		
1	Голова правління, генеральний директор	за контрактом або 6,12
2	Керівник /директор, начальник департаменту/ Головний інженер, головний бухгалтер	4,71
3	Директор філіалу Начальник філіалу Начальник управління	4,55
4	Начальник відділення	4,00
5	Головний інженер (філіалу)	4,32
6	Головні: технолог, геолог (філіалу)	3,96
7	Головні: енергетик, механік, конструктор, метролог, економіст, диспетчер, маркшейдер, зварник, юристконсульт	3,90
8	Начальники відділів (крім адміністративного, господарського, загального)	3,65

9	Начальник цеху	3,21
	Начальник служби	
	Начальник бази	
	Начальник станції	
10	Начальник ділянки	2,69
	Виконавець робіт	
	Майстер (основне виробництво)	
11	Начальники відділів: адміністративного, господарського , загального	2,46
12	Начальники: автотранспортного господарства, гаража, колони	2,46
	Начальник лабораторії	
	Завідувач лабораторії	
13	Майстер (інші роботи)	2,46
	Завідувач канцелярії	
14	Завідувач центрального складу	2,24
Професіонали		
15	Провідні інженери та професіонали всіх спеціальностей	3,21
16	Інженери та професіонали всіх спеціальностей	
	I категорії	3,00
	II категорії	2,69
	III категорії	2,46
	без категорії	2,24
17	Старший редактор	2,69
18	Радник	3,65
Фахівці		
19	Помічник керівника	2,60
20	Референт	2,30
21	Енергетик цеху (ділянки), механік цеху (ділянки)	2,24
22	Диспетчер електрозв'язку	2,36
	I категорії	2,82
23	Диспетчер	2,24
24	Диспетчер автомобільного транспорту	1,95
25	Бухгалтер; електромеханіки: електрозв'язку, засобів радіо і телебачення, лінійних споруд електрозв'язку та абонентських пристроїв; диспетчер газового господарства	
	I категорії	1,95
	II категорії	1,65
	без категорії	1,50

26	Техніки всіх спеціальностей	
	I категорії	1,95
	II категорії	1,65
	без категорії	1,50
27	Старший інспектор	1,91
28	Інспектор	1,50
	Інструктор з протипожежної профілактики	
	Інструктор з організації служби загону	
Технічні службовці		
29	Секретар керівника	2,46
30	Старші: касир, інкасатор, коректор, архіваріус, стенографістка I категорії	1,50
31	Адміністратор	1,59
32	Касир, інкасатор; стенографістка II категорії, друкарка I категорії	1,43
33	Секретар-друкарка , друкарка II категорії , діловод , архіваріус , обліковець, табельник, рахівник , калькулятор, секретар	1,29
34	Телефоніст міжміського телефонного зв'язку радіооператор, оператор електрозв'язку	
	I класу	0,98
	II класу	0,93
	III класу	0,83
35	Оператор копіювальних та розмножувальних машин	
	II категорії	1,17
	I категорії	1,32
36	Оператор комп'ютерного набору	
	I I категорії	1,25
	I категорії	1,31
37	Контролер-касир	
	II розряду	0,83
	III розряду	0,90
	IV розряду	0,98
Примітка. Посадові оклади заступників керівників структурних підрозділів, заступників начальників відділів, головного бухгалтера та його заступників встановлюються на 10–30 відсотків нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за цією схемою Підприємство має право самостійно встановлювати міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення щодо інших посад, які не передбачені (відсутні) у розділах «Керівники», «Професіонали», «Фахівці» цього додатка, при цьому мінімальний розмір такого посадового окладу не може бути меншим за мінімальний розмір посадового окладу техніка без категорії.		

Мінімальні гарантовані розміри співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ та організацій до мінімальної тарифної ставки робітника I-го розряду основного виробництва

№ п/п	Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень до мінімальної тарифної ставки робітника I-го розряду основного виробництва
Керівники		
1	Керівник науково – дослідної, проектної та інших організацій, установ	за контрактом
2	Заступник керівника з наукової, проектної роботи; головний геолог	
	доктор наук	4,61*
	кандидат наук	4,41*
	без ступеня	4,30
3	Головний інженер (інші сфери діяльності)	4,30
4	Заступник керівника з загальних питань	3,54
5	Головний інженер /архітектор/ проекту	4,00
6	Завідувачі: технологічного, науково-дослідного, конструкторського, виробничого, геолого-інженерних вишукувань та інших основних відділів /лабораторій/	
	доктор наук	4,41*
	кандидат наук	4,34*
	без ступеня	3,87
7	Головні: архітектор, механік, економіст, технолог та інші	3,20
8	Завідувач відділу науково-технічної інформації	3,20
9	Начальники: планово-виробничого відділу, фінансового відділу	3,87
10	Завідувачі: секторів /груп/, лабораторій, що входять до складу науково – дослідного, конструкторського, проектного, технічного, виробничого, технологічного, геолого-інженерних вишукувань та інших основних відділів	
	доктор наук	4,34*
	кандидат наук	3,87*
	без ступеня	3,36
11	Начальники відділів: капітального будівництва, матеріально-технічного постачання, оформлення та випуску проектів, енерго-механічного, охорони праці	3,00
12	Начальник відділу кадрів	3,00
13	Завідувачі груп, що входять до складу відділів:	
	- планово-виробничого, бухгалтерії	3,05
	- оформлення та випуску проектів	2,60
	- охорони праці	3,02
14	Начальник першого відділу	2,50

15	Завідувач технічного архіву, майстер	2,38
16	Завідувач господарського відділу	3,00
17	Головні фахівці всіх спеціальностей в основних відділах і лабораторіях	3,35
18	Завідувачі: канцелярії , складу, архіву	1,84
19	Завідувач центрального складу	1,99
Професіонали		
20	Провідні інженери: конструктор, технолог , проєктувальник, програміст прикладний , програміст системний , архітектор, математик	2,95
21	Провідні інженери інших спеціальностей: економісти всіх спеціальностей; бухгалтер, юрисконсульт, соціолог, психолог та інші	2,82
22	Інженери: конструктор, технолог, математик проєктувальник, програміст прикладний, програміст системний, архітектор, художник-конструктор:	
	I категорії	2,57
	II категорії	2,33
	III категорії	2,15
23	Інженери інших спеціальностей, економісти всіх спеціальностей, бухгалтер, юрисконсульт, соціолог, психолог, перекладач , лаборант	
	I категорії	2,52
	II категорії	2,31
	III категорії	2,14
24	Провідний науковий співробітник	3,87*
25	Старший науковий співробітник	3,58*
26	Науковий співробітник	2,94*
27	Молодший науковий співробітник	2,52
28	Завідувач науково-технічної бібліотеки	2,31
29	Бібліотекар , бібліограф:	
	I категорії	1,99
	II категорії	1,74
Фахівці		
30	Техніки, лаборанти всіх спеціальностей:	
	I категорії	1,95
	II категорії	1,65
	без категорій	1,50
31	Старші: лаборант, інспектор	1,84
32	Інспектор , диспетчер , кресляр, копіювальник технічної документації	1,50
Технічні службовці		
33	Друкарка I категорії , касир	1,41
34	Друкарка II категорії, секретар-друкарка, діловод, архіваріус	1,29
Примітка. Посадові оклади заступників керівників структурних підрозділів, заступників начальників відділів, головного бухгалтера та його заступників встановлюються на 10-30 відсотків нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за даною схемою * Дані коефіцієнти співвідношень враховують надбавки за вчений ступінь.		

Мінімальні гарантовані розміри співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців непромислової групи

№ п/п	Назва посади	Коефіцієнти співвідношень до розміру 120% мінімальної заробітної плати
Керівники		
1	Начальник (завідувач) підрозділу	4,00
2	Начальники дільниці: житлово-експлуатаційної, переробки с/г продукції	3,21
3	Начальник дільниці ремонтно-будівельної	3,00
4	Директор навчально-курсового комбінату , директор (оздоровчого, спортивного) комплексу , завідувач торгівельно- виробничим комплексом	3,21
5	Директор: бази відпочинку, санаторію-профілакторію, дитячого оздоровчого табору	2,50
6	Директор будинку техніки	2,46
7	Завідувач дошкільного навчального закладу	2,10
8	Завідувач виробництвом /цех робітничого постачання/	2,69
9	Завідувач ремонтно-механічної майстерні /сільське господарство/	3,87
10	Завідувач: гуртожитку, закладу клубного типу	2,00
11	Керуючий готелем	2,57
12	Керуючий рестораном	2,55
13	Керуючий кафе, їдальнею	2,28
14	Керуючий магазином	2,28
15	Керуючий буфетом	2,28
16	Керуючий фермою	2,50
17	Головний адміністратор	2,50
18	Завідувач поліклінікою, головний лікар /лікарні/	3,34
19	Завідувачі: медичних пунктів, відділень медичних пунктів	2,12
20	Керівник групи бухгалтерського обліку, головний бухгалтер ВРП	3,21
21	Начальник бюро /групи/	2,69
22	Завідувач господарства	2,00
23	Завідувач складу	2,00
24	Керівник гуртка	1,85

Професіонали		
25	Інженери всіх спеціальностей, інженер-технолог, інженер-механік, економіст, бухгалтер /з освітою/, бухгалтер-ревізор,	
	I категорії	2,88
	II категорії	2,69
	без категорії	2,24
26	Вихователь-методист	1,97
27	Вихователь дитячого садка	1,84
28	Художній керівник, хормейстер	1,50
29	Бібліотекар	1,50
30	Лікар	2,53
Фахівці		
31	Старший майстер виробничого навчання	2,71
32	Майстер, майстер виробничого навчання	2,56
33	Бухгалтер, механік, технолог, товарознавець	
	I-ї категорії	1,95
	II-ї категорії	1,65
	без категорії	1,50
34	Фельдшер, старша медична сестра, фельдшер ветеринарний	1,45
35	Старший товарознавець, технолог, майстер /харчування/	2,24
36	Вихователь	1,64
37	Культорганизатор, вихователь гуртожитку, технік зубний, середній медичний персонал	1,50
38	Старший інспектор	1,95
39	Інструктор	1,50
40	Інспектор	1,50
41	Методист	1,90
42	Експедитор	1,29
Технічні службовці		
43	Старший адміністратор готелю	2,21
44	Адміністратор черговий	1,50
45	Інкасатор	1,50
46	Паспортист	1,50
47	Секретар-друкарка	1,29
48	Друкарка	1,29
49	Такесувальник	1,29
50	Агент з постачання, діловод, калькуляторник, обліковець	1,21

Примітка. Посадові оклади заступників керівників структурних підрозділів, заступників начальників відділів, головного бухгалтера та його заступників встановлюються на 10–30 відсотків нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за даною схемою

**Мінімальні гарантовані розміри
співвідношень окладів працівників наскрізних професій**

№ п/п	Назва посади	Коефіцієнти співвідношень до розміру 120% мінімальної заробітної плати
1	Гардеробник	1,00
	Кубівник	
	Кур'єр	
	Візник	
	Сатураторник	
	Підсобний робітник	
	Прибиральник виробничих приміщень	
	Прибиральник службових приміщень	
	Прибиральник територій	
	Швейцар	
	Сторож	
	Опалювач	
	Маркувальник	
	Ліфтер	
	Кастелянка	
	Покоївка	
	Черговий по гуртожитку	
	Молодша медична сестра	
2	Вагар	1,14
	Возій	
	Контролер водопровідного господарства	
	Конюх	
	Наглядач гідротехнічних споруд	
	Оглядач гідротехнічних об'єктів	
	Садівник	
	Світлокопіювальник	
	Двірник	

3	Контролер енергонагляду	1,29
	Перукар	
	Приймальник товару	
	Роздавальник нафтопродуктів	
	Водій електро- та автовізка	
	Водій самохідних механізмів	
	Натирач підлоги	
	Машиніст із прання та ремонту спецодягу	
	Робітник виробничих лазень	
	Дезінфектор	
	Приймальник сільськогосподарських продуктів та сировини	
	Наглядач гідротехнічних споруд (старший)	
	Матрос-рятівник	
	Транспортувальник (такелажні роботи)	
	Комірник	
4	Оператор апаратів мікрофільмування та копіювання	1,21
5	Водій транспортно-прибиральної машини	1,43
	Оператор автоматичного газового захисту	
6	Контролер технічного стану автомототransпортних засобів	1,32
	Черговий по поверху	
7	Охоронець, охоронник, стрілець	1,37
8	Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункту:	1,29
9	Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин	1,09
10	Робітник з благоустрою	1,50
11	Контролер газового господарства	1,65
12	Вантажник	1,71
13	Комендант	2,00
14	Шеф-кухар	2,12
Примітка. Для робітників встановлюється мінімально гарантований коефіцієнт за професією. Для робітника вищого розряду встановлюється тарифна ставка (оклад) з урахуванням додатка 1 "Міжрозрядні тарифні коефіцієнти"		

**Мінімальні гарантовані розміри
співвідношень окладів водіїв**

1.Водії автотранспортних засобів, легкові автомобілі

Клас автомобілів	Робочий об'єм двигуна	Коефіцієнт
Особливо малий, малий та середній	до 3,5 включно	1,70
великий	понад 3,5	1,74

2.Водії автотранспортних засобів, автобуси / в тому числі спеціальні/

Клас автобуса	Габаритна довжина, м	Коефіцієнт
Особливо малий	до 5	1,77
Малий	а/ понад 5 до 6,5	1,94
	б/понад 6,5 до 7,5	2,25
Середній	понад 7,5 до 9,5	2,53
Великий	понад 9,5 до 12	2,71
	понад 12 до 15	2,91
	понад 15	3,03

ПЕРЕЛІК

мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий та галузевий характер

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
Доплати		
1	За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками /окладами/ суміщуваних посад працівників
2	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками /окладами/, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
3	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника
4	За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу в важких і шкідливих умовах праці 4, 8 та 12 відсотків тарифної ставки /посадового окладу/; за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці від 16, 20 та 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
5	За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
6	За роботу у вечірній час з 18 до 22 годин / при багатозмінному режимі роботи/	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
7	За роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
8	На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
9.	За керівництво бригадою	з чисельністю робітників від 5 до 10 чоловік в розмірі 15 відсотків місячної тарифної ставки бригадира з чисельністю робітників понад 10 чоловік – 25 відсотків місячної тарифної ставки бригадира *з чисельністю робітників понад 25 чоловік – 40 відсотків розміру місячної тарифної ставки бригадира *ланковим при чисельності більше 5 чоловік встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру
10	За звання «Майстер 1-го класу» За звання «Майстер 2-го класу»	20 відсотків посадового окладу 10 відсотків посадового окладу
11.	Водіям автотранспортних засобів /легкові автомобілі та мікроавтобуси/ за ненормований робочий день	до 25 відсотків тарифної ставки /посадового окладу/

12.	Водіям автотранспортних засобів за поділ робочого часу на дві і більше частини / з перервою в роботі понад дві години/ за їх згодою	до 30 відсотків тарифної ставки / посадового окладу/. Час внутрішньозмінної перерви не зараховується до робочого часу.
13.	Працівникам, безпосередньо зайнятих на морських нафтових, газових та газоконденсатних родовищах	до 80 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
14.	Працівникам, що залучаються до виконання робіт на морських об'єктах	до 50 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
Надбавки		
1.	За високі досягнення в праці	до 50 відсотків посадового окладу
2.	За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифної ставки /посадового окладу/ робітника:
		III розряду – 12 відсотків
		IV розряду – 16 відсотків
		V розряду – 20 відсотків
		VI і вищих розрядів - 24 відсотки
3	За виконання особливо важливої роботи на певний термін її виконання	до 50 відсотків посадового окладу
4.	За класність водіям автотранспортних засобів /легкові і вантажні автомобілі, автобуси/	водіям автотранспортних засобів: 2-го класу – 10 відсотків, 1-го класу –25 відсотків встановленої тарифної ставки /посадового окладу/ за відпрацьований водієм час.
5.	За роз'їзний (пересувний) характер робіт	- граничні розміри надбавок працівникам за день не можуть перевищувати граничні норми добових витрат, встановлених на підприємстві для відряджень в межах України. Перелік посад і професій працівників, робота яких проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер робіт, визначається колективним договором підприємства.
6.	За вчений ступінь, за умови, що діяльність працівника за профілем співпадає з наявним вченим ступенем	доктор наук – 20 відсотків посадового окладу; кандидат наук – 15 відсотків посадового окладу
7.	За знання і використання в роботі іноземної мови	10 відсотків посадового окладу, за умови використання в роботі не менше 50 відсотків робочого часу
8.	Удостосних звання “Заслужений працівник промисловості України” та ін.	20 відсотків посадового окладу
9.	За вислугу років (щомісячно)	до 40 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) залежно від стажу роботи в порядку і на умовах, встановлених колективним договором; підприємствам, що виконують роботи на шельфі Чорного та Азовського морів, до 60 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) залежно від стажу роботи в порядку і на умовах, встановлених колективним договором

ГАЛУЗЕВА ШКАЛА
надання додаткової допомоги до передбаченої чинним законодавством
у разі виробничого травматизму та професійного захворювання

Таблиця № 1

№ п/п	Категорія потерпілих від нещасних випадків на виробництві	Розмір одноразової допомоги	
		потерпілому	додатково на утриманців
	<i>3 тимчасовою втратою працездатності:</i>		
1	- до 10 календарних днів включно	0,2 середньомісячного заробітку	по 20% на кожного утриманця
2	- від 10 днів до 1 місяця включно	0,5 середньомісячного заробітку	по 20% на кожного утриманця
3	- від 1 місяця до 2 місяців включно	1,5 середньомісячного заробітку	по 20% на кожного утриманця
4	- від 2 до 3 місяців включно	2,5 середньомісячного заробітку	по 20% на кожног утриманця
5	- від 3 до 4 місяців включно	3,5 середньомісячного заробітку	по 20% на кожного утриманця
6	- понад 4 місяці	4 середньомісячні заробітки	по 20% на кожного утриманця

№ п/п	Порушення з боку потерпілого, які були однією з причин нещасного випадку	Розмір зменшення одноразової допомоги
1	Виконання роботи у нетверезому стані, якщо цей стан було визначено причиною нещасного випадку і якщо сп'яніння потерпілого не було обумовлено застосуванням у виробництві технічних спиртів, ароматичних, наркотичних та інших речовин	до 25 %
2	Неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів про охорону праці, за яке раніше накладалося дисциплінарне стягнення, вилучався талон попереджень або документально засвідчувалося офіційне попередження	до 50 %
3	Первинне свідоме порушення вимог безпеки при обслуговуванні об'єктів і виконанні робіт підвищеної небезпеки	до 25 %
4	Первинне свідоме порушення правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, виконання технологічних процесів і робіт, що не є об'єктами підвищеної небезпеки	до 25%
5	Невикористання наданих засобів індивідуального захисту, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було:	
	<i>первинним</i>	до 20 %
	<i>повторним</i>	до 40 %

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК
робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем,
які мають право на щорічну додаткову відпустку
за особливий характер праці
(при умові роботи і відповідного обліку цієї роботи)

1. Голова правління та його заступники.

2. Радник голови правління.

3. Генеральний директор, директор (начальник) дочірнього підприємства, філії, газопромислового управління, управління магістральних газопроводів, газовидобувного промислу, управління бурових робіт, геологорозвідувальної організації, станції підземного зберігання газу, нафтоперекачувальної станції, контори, експедиції, заводу, будівельного, монтажньо-будівельного та ремонтно-будівельного управлінь, учбово-курсowego комбінату, спеціалізованого управління, управління апарату та його заступники.

4. Начальник (завідувач) управління, відділу, сектору, бюро, групи, цеху, установки, відділення, станції, служби, дільниці, лабораторії, виробництва, зміни, майстерні, гаража, загону, очисних споруд, партії, бази, електросіткових районів, складу, господарства, команди, архіву, канцелярії, ферми, току, кафе, магазину, їдальні, буфета, інших структурних підрозділів та їх заступники.

5. Командири всіх найменувань та їх заступники.

6. Головний бухгалтер та його заступники.

7. Головний інженер.

8. Головний механік.

9. Головний енергетик.

10. Головний диспетчер.

11. Головний технолог.

12. Головний конструктор.

13. Головні фахівці всіх найменувань.

14. Провідні фахівці всіх найменувань.

15. Фахівці всіх найменувань і всіх категорій.

16. Майстер, помічник майстра.

17. Інженери всіх найменувань і категорій.

18. Конструктор, науковий співробітник, редактор, учений секретар.

19. Старший диспетчер, диспетчер.

20. Лаборант.

21. Петрограф, виробник робіт, топограф.

22. Юрисконсульт.

23. Техніки всіх найменувань і всіх категорій.
24. Капітани всіх найменувань та їх помічники, водолазні фахівці, кранмейстери, штурмани.
25. Товарознавець, старший касир і касир, інкасатор, рахівник.
26. Агент, арбітр, архіваріус, бібліотекар, бібліограф, адміністратор, діловод, інспектор, інструктор, табельник, обліковець, художник, кресляр, експедитор.
27. Перекладач, секретар, секретар-друкарка, секретар-стеногра-фістка, стенографістка.
28. Методист, вихователь гуртожитку.
29. Лікар, фельдшер, сестра медична, лікар ветеринарний, фельдшер ветеринарний.
30. Агроном, зоотехнік.
31. Водій автотранспортних засобів , легкового автомобіля.

Примітка. Назви посад встановлюються відповідно до Класифікатора професій ДК 003-2010 (наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року №327).

ПОЛОЖЕННЯ

про вахтовий метод організації робіт

на підприємствах нафтогазового комплексу України

Це Положення розроблене з урахуванням основних положень про вахтовий метод організації робіт та визначає економічні, правові та організаційні засади застосування вахтового методу роботи на підприємствах та організаціях (далі - підприємства) нафтогазового комплексу.

Дія цього Положення поширюється на підприємства та організації нафтогазового комплексу, що належать до сфери управління Міністерства енергетики та вугільної промисловості України, а також на акціонерні компанії та товариства нафтогазового комплексу.

Розділ 1. Загальні положення

1.1. Вахтовий метод – це особлива форма організації робіт, що базується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли є економічно недоцільною щоденна доставка працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання.

Робота вахтовим методом організовується за спеціальним режимом праці, підсумованим обліком робочого часу, а міжвахтовий відпочинок надається працівникам у місцях їх постійного проживання.

Місцем роботи за вахтовим методом вважаються об'єкти, на яких здійснюється безпосередня трудова діяльність. Переміщення працівників, що перебувають на вахті у зв'язку зі зміною місця дислокації об'єктів, не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника.

1.2. Рішення про впровадження вахтового методу організації робіт приймається власником або уповноваженим ним органом за погодженням з Радою профспілки працівників нафтової і газової промисловості України на підставі техніко-економічних обґрунтувань з урахуванням ефективності його застосування у порівнянні з іншими методами ведення робіт і можливостей комплектування вахтового персоналу.

Техніко-економічне обґрунтування визначає: чисельність вахтового персоналу, умови проживання, тривалість вахти, засоби та час доставки персоналу до місця роботи і назад до місця постійного проживання, додаткові видатки, пов'язані із застосуванням вахтового методу, порядок соціально-побутового та медичного забезпечення вахтового персоналу.

1.3. Умови організації робіт вахтовим методом розраховуються і включаються до проектно-кошторисної документації і відносяться на собівартість продукції.

Фінансування витрат, пов'язаних з вахтовим методом організації робіт на підприємствах нафтогазового комплексу, здійснюється за рахунок собівартості продукції (робіт, послуг) відповідно до чинного законодавства.

1.4. Місця роботи, на яких застосовується вахтовий метод, визначаються за наказом по підприємству.

1.5. На роботу вахтовим методом можуть переводитися окремі підрозділи підприємства (цехи, дільниці, відділення тощо) або створюватися комплексні бригади для виконання визначеного обсягу робіт. Вахтовий персонал комплектується з працівників, які перебувають у штаті підприємства, що здійснює роботи вахтовим методом.

1.6. До робіт, що виконуються вахтовим методом, забороняється залучати осіб віком до 18 років, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, а також осіб, які мають медичні протипоказання для виконання цих робіт.

1.7. Конкретні умови застосування вахтового методу встановлюються підприємствами в колективних договорах. Власник або уповноважений ним орган не може установлювати умови застосування вахтового методу, що суперечать цьому Положенню.

1.8. Питання, пов'язані із застосуванням вахтового методу організації робіт, не визначені цим Положенням, вирішуються відповідно до чинного законодавства.

Розділ 2. Організація роботи вахтовим методом

2.1. Організація робіт вахтовим методом повинна забезпечити ритмічне, безперервне, комплексне їх виконання, дотримання санітарно-гігієнічних та протиепідеміологічних норм і правил, а також нормативно-правових актів про охорону праці і пожежну безпеку, збереження матеріальних цінностей та виконання робіт у максимально стислі строки.

2.2. Комплектування вахтового персоналу здійснюється за згодою працівників. До виконання робіт вахтовим методом залучається персонал, який, як правило, проживає в місцях розташування підприємств або поблизу пунктів збору вахтового персоналу.

Пунктом збору вахтового персоналу є місце, з якого здійснюється доставка персоналу до об'єкта проведення робіт вахтовим методом. Пункти збору визначаються власником або уповноваженим ним органом, який здійснює проведення робіт вахтовим методом, зважаючи на можливості транспортного забезпечення.

2.3. Направлення працівників на вахту не є службовим відрядженням.

2.4. Терміном тривалості вахти вважаються періоди виконання робіт і міжзмінного відпочинку у вахтових селищах, на об'єкті.

2.5. Доставка працівників на вахту від пункту розташування підприємства або від пункту збору до місця роботи і назад здійснюється організовано економічно доцільними видами транспорту.

Власник або уповноважений ним орган, який виконує роботи вахтовим методом, для доставки працівників може використовувати належний йому транспорт.

Відповідальність за доставку працівників до місця роботи і назад покладається на власника або уповноважений ним орган, який здійснює роботи вахтовим методом.

Власник або уповноважений ним орган оплачує проїзд працівників від пункту збору до місця роботи на вахті і назад.

Розділ 3. Режим праці та відпочинку, облік робочого часу

3.1. При організації робіт вахтовим методом відповідно до ст.61 КЗпП України запроваджується підсумований облік робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період (місяць, рік) не перевищувала кількості робочих годин, встановлених чинним законодавством.

Обліковий період охоплює весь робочий час, час у дорозі від місця розташування підприємства або від пункту збору до місця роботи і назад та час відпочинку, який припадає на цей календарний проміжок часу.

Кількість годин, яку працівник повинен відпрацювати в обліковому періоді, визначається, виходячи з п'ятиденного робочого тижня, тривалості 8-годинної робочої зміни і 7-годинної робочої зміни - в передсвяткові дні (при 40-годинному робочому тижні). При цьому на роботах із шкідливими умовами праці норма робочого часу розраховується, виходячи з установленної чинним законодавством скороченої тривалості робочого часу.

3.2. При вахтовому методі організації робіт робочий час і час відпочинку регламентуються графіками змінності, які за погодженням з профспілковим комітетом (або кількома) затверджуються власником або уповноваженим ним органом на весь обліковий період і доводяться до відома працівників не пізніше ніж за місяць до введення їх в дію.

У графіках передбачається час початку та закінчення щоденної роботи (зміни), час перерви для відпочинку та харчування, час для щоденного (міжзмінного) відпочинку, а також дні, потрібні для доставки працівників на вахту і назад.

Для повноцінного відновлення сил, для роботи в наступній зміні міжзмінний відпочинок працівника повинен відбуватися в вахтовому селищі, відлучатися з якого в цей час вахтовик має право з дозволу безпосереднього керівника.

3.3. Тривалість робочого дня при вахтовому режимі роботи, як правило, не повинна перевищувати 12 годин.

Робота понад тривалість вахти, визначеної графіком, допускається у випадках, передбачених ст.62 КЗпП України.

У разі неприбуття чергового вахтового персоналу протягом трьох днів відпрацьовані дні понад норму вважаються надурочними та оплачуються згідно зі ст.106 КЗпП України.

3.4. Тривалість вахти не може перевищувати одного місяця. Як виняток на окремих об'єктах або при виконанні окремих робіт з дозволу власника або уповноваженого ним органу та відповідної профспілки тривалість вахти може бути збільшена до двох місяців.

3.5. Час перебування в дорозі від місця збору вахтового персоналу до об'єкта проведення робіт вахтовим методом не зараховується до норми робочого часу.

3.6. Працівникам, які звільнилися до закінчення облікового періоду, дата звільнення на їх бажання зазначається з урахуванням відповідної кількості днів міжвахтового відпочинку.

При неповному часі роботи в обліковому періоді або на вахті (відпустка, дні непрацездатності тощо) з установлених норм годин роботи відраховують робочі години за календарем, які припадають на дні відсутності на роботі.

3.7. Власнику або уповноваженому ним органу за згодою з профспілковими комітетами надається право встановлювати для майстрів, начальників дільниць і змін, а також для іншого персоналу, який безпосередньо здійснює керівництво на об'єкті, режим праці та відпочинку, встановлений для основного персоналу працівників, за винятком фахівців, які тимчасово перебувають на об'єктах.

3.8. Режим праці та відпочинку працівників, зайнятих обслуговуванням мешканців вахтових селищ, встановлюється з урахуванням специфіки виробництва.

3.9. Облік використання робочого часу працівників при вахтовому методі організації робіт виконується на основі даних табеля використаного робочого часу.

Табель обліку робочого часу працівників веде працівник, який керує цією ділянкою роботи, і за його підписом щомісяця подається до бухгалтерії підприємства.

3.10. При вахтовому методі на підприємстві здійснюється спеціальний облік робочого часу і часу відпочинку кожного працівника щомісяця та за нарастаючим підсумком за весь обліковий період.

3.11. Щорічні основна та додаткова відпустки працівникам, які зайняті на роботах вахтовим методом, надаються відповідно до чинного законодавства.

Якщо закінчення щорічної відпустки працівника припадає на дні міжвахтового відпочинку колективу, в якому він працює, то працівникові до початку вахти надається інша робота на підприємстві з відповідною оплатою або працівник переводиться в іншу зміну вахти. За згодою сторін може бути вирішено питання про надання цьому працівникові відпустки без збереження заробітної плати згідно з колективним договором.

Розділ 4. Оплата праці, дні тимчасової непрацездатності та компенсації

4.1. При вахтовому методі організації робіт здійснюється оплата праці: робітників-відрядників – за обсяги виконаних робіт згідно із затвердженими комплексними та іншими діючими нормами та розцінками; робітників-часовиків – за фактично відпрацьований час у годинах з розрахунку встановлених тарифних ставок та присвоєних розрядів; робітників, яким встановлюється оклад – за фактично відпрацьований час у годинах з розрахунку встановлених місячних окладів; лінійних керівників, спеціалістів та службовців – за фактично відпрацьований час (у годинах) із розрахунку встановлених посадових окладів; інших керівників – за фактично відпрацьований час (у днях) з розрахунку встановлених посадових окладів.

4.2. Преміювання працівників здійснюється відповідно до діючого на підприємстві положення про преміювання.

4.3. Оплата праці за роботу в надурочний час при підсумованому обліку робочого часу провадиться згідно з чинним законодавством.

4.4. Особам, які працюють за вахтовим методом, за кожний день перебування на вахті і за фактичні дні перебування в дорозі виплачується надбавка за вахтовий метод роботи в розмірі, передбаченому колективним договором.

Граничний розмір надбавки за день не може перевищувати розміру добових, що виплачуються працівникам при службових відрядженнях у межах України.

4.5. У разі неприбуття чергової зміни вахтового персоналу чи в інших випадках, передбачених ст.62 КЗпП України, власник або уповноважений ним орган, який здійснює роботи вахтовим методом, за згодою профспілкового комітету і працівника може продовжити вахту, але не більше ніж на три дні. У цьому разі час продовження тривалості вахти вважається надурочним з обмеженнями, визначеними ст.65 КЗпП України, і оплачується у подвійному розмірі згідно зі ст.106 КЗпП України.

4.6. Обчислення середньої заробітної плати в усіх випадках її збереження здійснюється згідно з чинним законодавством.

Надбавка за вахтовий метод роботи при підрахунку середнього заробітку не враховується.

4.7. Забезпечення працівників підприємств, на яких застосовується вахтовий метод, допомогою з державного соціального страхування здійснюється відповідно до чинного законодавства.

У разі захворювання працівників, які виконують роботи вахтовим методом, у період наданого їм відпочинку допомога за дні непрацездатності, що збігаються з днем відпочинку, не виплачується.

Якщо тимчасова непрацездатність продовжується і після закінчення строку відпочинку, то допомога надається з дня, з якого працівник повинен стати до роботи. При цьому допомога надається за робочі години, пропущені внаслідок непрацездатності, за графіком, складеним у межах установлені чинним законодавством норми робочого часу.

4.8. За час перебування у дорозі від місця збору до місця роботи і назад, а також за час затримки працівників з метеорологічних умов і з вини транспортних організацій працівнику виплачується встановлена тарифна ставка (оклад) за фактичний час затримки чи перебування у дорозі, але не більше 12 годин на добу.

Розділ 5. Соціально-побутове забезпечення

5.1. Вахтовий персонал у період перебування на вахті проживає у спеціально створених вахтових селищах або спеціально обладнаних приміщеннях з дотриманням вимог чинних будівельних і санітарно-гігієнічних норм і правил їх проектування, розташування та обладнання.

5.2. Особи, які працюють за вахтовим методом, забезпечуються транспортним, соціально-побутовим обслуговуванням, а також щоденним гарячим харчуванням на умовах, визначених колективним договором.

Працівникам підприємств, які виконують роботи за вахтовим методом, видається безкоштовно спеціальний одяг і спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту згідно із чинними Типовими нормами.

5.3. Власник або уповноважений ним орган несе відповідальність і забезпечує виконання вимог санітарно-гігієнічних і протиепідеміологічних норм і правил на території вахтових селищ та сприяє здійсненню державного санітарно-епідеміологічного нагляду за цими об'єктами.

Розділ 6. Організація медичної допомоги

6.1. Власник або уповноважений ним орган, який виконує роботи вахтовим методом, вирішує з органами охорони здоров'я за місцем

розташування підприємства чи проведення робіт вахтовим методом питання щодо закріплення працівників до лікувально-профілактичного закладу для їх медичного забезпечення і проведення медичних обстежень, забезпечує і несе відповідальність за своєчасне і організоване прибуття працівників на огляди і обстеження відповідно до встановлених чинним законодавством порядку і правил проведення обов'язкових попередніх і періодичних медичних обстежень працівників. Результати медичних обстежень, а також дані про проведені щеплення вносяться до санітарних книжок працівників.

6.2. Власник або уповноважений ним орган, на балансі якого знаходяться вахтові селища, організовує спільно із закладами охорони здоров'я медичну допомогу колективам, комплектування медичним персоналом, медикаментами і медичним обладнанням, забезпечує евакуацію хворих. Доставка виїзних медичних бригад на об'єкти (дільниці) здійснюється підприємствами.

6.3. При зарахуванні на роботу попередні медичні огляди осіб, які направлені на роботу вахтовим методом, можуть бути проведені в лікувально-профілактичних закладах за місцем проживання з обов'язковою видачею висновку обстеженому.

6.4. Перед направленням на об'єкт працівники повинні бути оглянуті терапевтом цехової дільниці.

6.5. Власник або уповноважений ним орган вирішує питання щодо забезпечення дотримання санітарно-гігієнічних і проти епідеміологічних норм і правил на території вахтових селищ або спеціально обладнаних приміщеннях спільно з територіальними санітарно-епідеміологічними станціями.

Примітка.

Положення про вахтовий метод включено до Галузевої Угоди як додаток, згідно з рекомендаціями Міністерства праці та соціальної політики України /лист від 25.02.02 за №03-3/945-015-л/.

З М І С Т

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ МІНЕНЕРГОВУГІЛЛЯ та НАЦІОНАЛЬНОЇ АКЦІОНЕРНОЇ КОМПАНІЇ «НАФТОГАЗ УКРАЇНИ»	5
<i>У сфері гарантій забезпечення зайнятості та захисту прав працівників</i>	<i>5</i>
<i>У сфері гарантій оплати праці та регулювання рівня заробітної плати</i>	<i>7</i>
<i>У сфері трудових відносин, режиму праці та відпочинку</i>	<i>13</i>
<i>У сфері охорони і умов праці</i>	<i>15</i>
<i>У сфері житлово-побутової, культурно-спортивної роботи, охорони здоров'я, соціального захисту працівників та членів їх сімей</i>	<i>18</i>
<i>У сфері приватизації та реформування нафтогазового комплексу</i>	<i>20</i>
III. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРОФСПІЛКИ працівників нафтової і газової промисловості України	21
IV. СПІЛЬНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ МІНЕНЕРГОВУГІЛЛЯ, НАЦІОНАЛЬНОЇ АКЦІОНЕРНОЇ КОМПАНІЇ «НАФТОГАЗ УКРАЇНИ» І ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ НАФТОВОЇ І ГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ	24
V. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО	28
VI. ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРОФСПІЛКИ	29
VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ	31
VIII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	32

ДОДАТКИ

до Галузевої Угоди на 2012-2014 роки

<i>Додаток 1. Міжрозрядні тарифні коефіцієнти</i>	<i>33</i>
<i>Додаток 2. Мінімальні гарантовані розміри співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника І-го розряду основного виробництва</i>	<i>33</i>

<i>Додаток 3. Мінімальні гарантовані розміри співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ та організацій до мінімальної тарифної ставки робітника I-го розряду основного виробництва</i>	36
<i>Додаток 4. Мінімальні гарантовані розміри співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців непромислової групи</i>	38
<i>Додаток 5. Мінімальні гарантовані розміри співвідношень посадових працівників наскрізних професій</i>	40
<i>Додаток 6 Мінімальні гарантовані розміри співвідношень окладів водіїв</i>	42
<i>Додаток 7. Перелік мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий та галузевий характер</i>	43
<i>Додаток 8. Галузева шкала надання додаткової допомоги до передбаченої чинним законодавством у разі виробничого травматизму та професійного захворювання</i>	45
<i>Додаток 9. Орієнтовний перелік робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, які мають право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці /при умові роботи і відповідного обліку цієї роботи</i>	47
<i>Додаток 10. Положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах нафтогазового комплексу України</i>	49

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.