

Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України

Реєстраційний номер 21 від 6 вересня 2016 р.

Рекомендації
реєструючого органу 2031/0/14-16/18 від 06.09.16
(реєстраційний номер і дата надсилання листа)

Уповноважена особа
реєструючого органу В.В. Іванюк
(підпис) (ініціали та прізвище)

ГАЛУЗЕВА УГОДА АВІАЦІЙНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

на **2016-2018** роки

м.Київ

ЗМІСТ РОЗДІЛІВ УГОДИ:		
1.	СТОРОНИ, що укладають УГОДУ та їх повноваження	3
2.	Загальні положення	3
3.	Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі	5
4.	Зайнятість	8
5.	Оплата праці	10
6.	Нормування праці	13
7.	Режим праці та відпочинку	14
8.	Охорона праці і здоров'я	16
9.	Соціальні гарантії	19
10.	Робота з молоддю	22
11.	Соціальна підтримка жінок та сімей з дітьми	23
12.	Соціальний діалог	24
13.	Гарантії діяльності УКРПРОФАВІА	26
14.	Організація виконання УГОДИ та контролю за її реалізацією	28
15.	Заклучні положення	29

ЗМІСТ ДОДАТКІВ ДО УГОДИ:

1.	Мінімальні тарифні ставки робітників підприємств і організацій авіаційної промисловості України	31
2.	Мінімальні коефіцієнти міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств авіаційної промисловості України до посадового окладу техника	32
3.	Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій авіаційної промисловості України до посадового окладу техника	35
4.	Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців льотно-випробувальних, льотно-транспортних та льотно-доводочних підрозділів підприємств авіаційної промисловості до посадового окладу техника	38
5.	Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій підприємств і організацій авіаційної промисловості України до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки	40
6.	Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів) робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах на підприємствах і в організаціях авіаційної промисловості України, до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки	41
7.	Перелік і розміри доплат і надбавок та їх мінімальні розміри, які встановлюються працівникам підприємств і організацій авіаційної промисловості України	42
8.	Орієнтовний перелік професій і посад працівників підприємств і організацій авіаційної промисловості України з ненормованим робочим днем	45
9.	Примірне положення про умови виплати винагороди (відсоткової надбавки) за вислугу років працівникам авіаційної промисловості України	46
10.	Довідково: Коефіцієнти співвідношень до мінімальної заробітної плати робітників автомобільного транспорту	50
11.	Довідково: Визначення основних термінів, які використовуються у Галузевій Угоді на 2016-2018 роки	52

1. СТОРОНИ, ЩО УКЛАДАЮТЬ УГОДУ ТА ЇХ ПОВНОВАЖЕННЯ

1.1. Галузева Угода авіаційної промисловості України на 2016-2018 роки (далі – УГОДА) укладена між сторонами соціального діалогу на галузевому рівні (далі – СТОРОНИ):

а) від Сторони органів виконавчої влади та суб'єктів управління:

- Міністерство економічного розвитку і торгівлі України (далі – ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ),

- Державний концерн "Укроборонпром" (далі – ДК "УКРОБОРОНПРОМ");

б) від Сторони роботодавців:

- Об'єднання організацій роботодавців авіаційної промисловості України (далі – ОБ'ЄДНАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ),

- за участі Асоціації підприємств авіаційної промисловості України "Укравіапром" (далі - УКРАВІАПРОМ);

в) від профспілкової Сторони:

– Професійна спілка авіабудівників України (далі – УКРПРОФАВІА).

1.2. Повноваження СТОРІН:

Сторони мають відповідні повноваження, які визначені законодавством України та їх установчими документами, для ведення переговорів, укладення Галузевої Угоди авіаційної промисловості України (далі – Угода) та реалізації її норм на підприємствах, в організаціях, господарських товариствах, об'єднаннях підприємств галузі незалежно від форм власності (далі – ПІДПРИЄМСТВ), які перебувають у сфері дії СТОРІН.

1.3. Сторони визнають повноваження і права кожної СТОРОНИ на укладення цієї УГОДИ і зобов'язуються вживати всіх заходів для соціально-економічного захисту працівників галузі.

1.4. Сторони в межах своїх повноважень після укладення УГОДИ є рівноправними партнерами у вирішенні, трудових, соціально-економічних та інших питань працівників ПІДПРИЄМСТВ.

2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. УГОДА укладається з метою посилення соціального захисту працівників ПІДПРИЄМСТВ, які перебувають у сфері дії СТОРІН, що підписали УГОДУ і включає зобов'язання СТОРІН, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи ПІДПРИЄМСТВ, реалізації на цій основі професійних, соціально-трудових і економічних гарантій для працівників ПІДПРИЄМСТВ, і трудових колективів.

2.2. УГОДА регулює трудові відносини та забезпечує соціально-економічний захист працівників, умови якого обов'язкові для ПІДПРИЄМСТВ, на які він поширюється згідно зі Ст.9 Закону України "Про колективні договори і угоди".

2.3. Сторони, що підписали УГОДУ, керуються, в межах своїх повноважень, положеннями та нормами Генеральної Угоди.

2.4. Строк дії УГОДИ.

2.4.1. УГОДА укладається на 2016 - 2018 роки, набуває чинності з моменту підписання і діє до укладення нової УГОДИ, або переукладення цієї.

2.4.2. СТОРОНИ вступають в переговори з питань укладення нової УГОДИ не пізніше ніж за три місяці до закінчення календарного року.

2.4.3. УКРПРОФАВІА, у триденний термін з дня підписання УГОДИ, подає її на повідомну реєстрацію до Мінсоцполітики України. У двотижневий термін із дня реєстрації УГОДИ надсилає її на ПІДПРИЄМСТВА (керівникам ПІДПРИЄМСТВ і первинним організаціям УКРПРОФАВІА). СТОРОНИ забезпечують розміщення УГОДИ на своїх офіційних веб-сайтах.

2.4.4. Керівники ПІДПРИЄМСТВ і первинні організації УКРПРОФАВІА (профспілкові комітети) у десятиденний термін із дня отримання УГОДИ доводять її зміст до відома працівників.

2.4.5. Жодна із СТОРІН, які уклали цю УГОДУ, не може протягом встановленого строку її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення й норми.

2.5. Порядок доповнення чи зміни змісту УГОДИ.

2.5.1. Зміни та доповнення до УГОДИ, її розірвання можуть бути здійснені тільки за взаємною домовленістю СТОРІН.

2.5.2. У разі необхідності внесення доповнення чи зміни до УГОДИ, її розірвання зацікавлена СТОРОНА у встановленому законодавством порядку подає відповідні пропозиції щодо поновлення переговорів.

2.5.3. Пропозиції однієї із СТОРІН щодо внесення доповнень або змін до умов УГОДИ є обов'язковими для розгляду іншими СТОРОНАМИ.

Ці пропозиції розглядаються СТОРОНАМИ, рішення приймаються спільно у місячний строк з дня отримання.

2.5.4. Якщо за рішенням суду одне з положень цієї УГОДИ буде визнано недійсним, це не тягне за собою недійсності УГОДИ в цілому.

2.6. Сфера дії положень УГОДИ.

2.6.1. УГОДА поширюється на всіх працівників, прийнятих на умовах найму на ПІДПРИЄМСТВА (незалежно від форми трудового договору), а також на працівників профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах у профспілкових організаціях, що входять у УКРПРОФАВІА.

2.6.2. Положення, норми і умови УГОДИ та чинної Генеральної Угоди діють безпосередньо на ПІДПРИЄМСТВАХ (незалежно від форми власності) і реалізуються керівними органами ПІДПРИЄМСТВ і профспілковими комітетами первинних організацій УКРПРОФАВІА.

Якщо до сфери дії СТОРІН увійдуть ПІДПРИЄМСТВА, що здійснюють свою діяльність у авіаційній галузі, дія УГОДИ буде поширюватись на них автоматично.

2.6.3. УГОДА обов'язкова для застосування роботодавцями при укладенні колективних договорів та трудових договорів з працівниками ПІДПРИЄМСТВ, а також при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів.

Договори та угоди (у тому числі при зміні власника), укладені колективно або індивідуально (у тому числі при наймі на роботу), вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з законодавством та УГОДОЮ.

Норми УГОДИ, що поліпшують становище працівників у порівнянні із законами та іншими нормативно-правовими актами України, є галузевим мінімальним рівнем.

2.7. СТОРОНИ вживатимуть заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їхнього виникнення - прагнути до розв'язання ситуації без зупинки виробництва.

Представники СТОРІН братимуть участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на ПІДПРИЄМСТВАХ на запрошення учасників трудового спору (конфлікту).

3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

3.1. СТОРОНИ визнають взаємну направленість своєї діяльності на створення умов для забезпечення стабільного та ефективного процесу виробництва на ПІДПРИЄМСТВАХ. Сприятимуть наданню пропозицій з метою прийняття відповідних актів законодавства щодо стимулювання розвитку авіаційної промисловості України та фінансового оздоровлення суб'єктів господарської діяльності.

3.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" в межах своїх повноважень зобов'язуються:

3.2.1. Сприяти, в межах повноважень, розробці Державної комплексної цільової програми розвитку авіаційної промисловості України.

3.2.2. Сприяти ПІДПРИЄМСТВАМ в отриманні замовлень на виготовлення продукції (робіт, послуг) для державних потреб України та їх фінансуванню.

3.2.3. Сприяти недопущенню виникнення заборгованості з оплати поточних робіт за державним замовленням, або погашенню такої заборгованості, у разі її наявності.

3.2.4. Проводити роботу щодо подальшого удосконалення галузевої мережі учбових закладів для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, відповідно до структурних змін та перспектив розвитку галузі.

Розробити та укласти з повноважними сторонами відповідні договори про підготовку профільних фахівців галузі, зокрема, робітничих професій.

3.2.5. Під час формування бюджетних запитів до проектів Державних бюджетів на кожний наступний рік надавати пропозиції щодо обсягів оборонного державного замовлення на продукцію авіаційної промисловості.

Сприяти залученню до виконання державного замовлення ПІДПРИЄМСТВ галузі.

3.3. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ в межах своїх повноважень зобов'язуються сприяти в отриманні ПІДПРИЄМСТВАМИ кредитів під державні гарантії на виконання державного оборонного замовлення.

3.4. СТОРОНИ домовились, в межах своїх повноважень:

3.4.1. При підготовці умов приватизації ПІДПРИЄМСТВ передбачати підвищення ефективності виробництва та вирішення соціально-трудова питань трудових колективів.

ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" інформують профспілкові комітети УКРПРОФАВІА, за їх запитами, про хід та результати приватизації, про початок продажу більше 10 відсотків акцій ПІДПРИЄМСТВ, що знаходяться у державній власності, а також про уповноважену особу, яка виконує функції управління державною часткою акцій акціонерного товариства.

3.4.2. Надавати за запитами УКРПРОФАВІА інформацію про результати перевірок виконання умов договорів купівлі-продажу державного майна, укладених у процесі приватизації, в частині виконання соціальних гарантій для працівників.

3.4.3. ОБ'ЄДНАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, "УКРАВІАПРОМ" та УКРПРОФАВІА підводять та надають ОРГАНАМ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" щоквартальні (за I квартал, I півріччя, 9 місяців та за підсумками року) підсумки соціально-економічної діяльності ПІДПРИЄМСТВ за показниками, відповідно до узгодженого ними Положення.

3.4.4. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" завчасно інформують УКРПРОФАВІА про початок розгляду проектів фінансових планів ПІДПРИЄМСТВ на наступний рік.

3.4.5. Не допускати при реорганізації ПІДПРИЄМСТВ рішень, які можуть призвести до масового скорочення робочих місць, а також до змін умов оплати і стимулювання праці, введення неповного робочого часу без проведення консультацій з УКРПРОФАВІА та її первинними організаціями.

3.4.6. Використовувати всі передбачені чинним законодавством України можливості для запобігання банкрутству ПІДПРИЄМСТВ.

3.5. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ", в межах своїх повноважень, доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

3.5.1. Здійснювати заходи щодо:

а) подальшого нарощування ефективності виробництва (робіт, послуг) на ПІДПРИЄМСТВАХ;

б) збільшення продуктивності праці, в основному, за рахунок впровадження нових технологій.

3.5.2. Залучати представників первинних профспілкових організацій до розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку ПІДПРИЄМСТВ.

3.5.3. Передбачати у колективних договорах надання інформації профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА щодо витрат на оплату праці в укладених договорах (контрактах) на виконання ПІДПРИЄМСТВАМИ робіт (послуг), а також обґрунтування передачі замовлень стороннім підприємствам, якщо такі замовлення можна виконати власними силами ПІДПРИЄМСТВ (крім міжнародних договорів (контрактів)).

3.5.4. Надавати профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА на ПІДПРИЄМСТВАХ на їх вимогу інформацію про використання коштів Державного бюджету України, що перераховані ПІДПРИЄМСТВАМ, з урахуванням режимних обмежень.

3.5.5. Організовувати та проводити навчання працівників ПІДПРИЄМСТВ із питань трудового законодавства, охорони праці.

3.5.6. Надавати щомісячно профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА, згідно зі Ст.45 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", інформацію, яка є в їх розпорядженні з питань умов та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства та виконання колективних договорів і угод.

3.5.7. Своєчасно повідомляти профспілковий комітет про порушення справи щодо банкрутства ПІДПРИЄМСТВА.

3.6. УКРПРОФАВІА зобов'язується брати активну участь у забезпеченні виробничої та трудової дисципліни на ПІДПРИЄМСТВАХ.

4. ЗАЙНЯТИСТЬ

4.1. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК "УКРОБОРОНПРОМ" рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

4.1.1. Завчасно надавати інформацію профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА про рішення щодо змін в організації виробництва й праці.

У випадку ліквідації, реорганізації, перепрофілюванні, зміни форм власності або частковому зупиненні виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, керівництво ПІДПРИЄМСТВА не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій, повідомляє профспілковий комітет УКРПРОФАВІА про причини та надає економічне обґрунтування таких дій, а також про заплановані та здійснені заходи щодо забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

Тримісячний період керівництво підприємства і профком використовують для проведення переговорів, обміну інформацією та іншої роботи, що направлена на зменшення рівня або запобігання скороченню працівників, виконання заходів щодо забезпечення зайнятості.

4.1.2. Не допускати на ПІДПРИЄМСТВАХ звільнень в порядку скорочення працюючих за ініціативою роботодавців більше 4 відсотків чисельності працівників протягом календарного року.

Якщо на ПІДПРИЄМСТВІ виникає необхідність скоротити більше 4 відсотків працівників, перед прийняттям рішення, керівник ПІДПРИЄМСТВА інформує СТОРОНИ із обґрунтуванням необхідності такого скорочення.

ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" не пізніше трьох місяців з часу надання інформації проводить консультації з УКРПРОФАВІА про заходи щодо запобігання звільнень чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

4.1.3. З метою запобігання масовому вивільненню працівників (при тимчасовому зменшенні обсягів виробництва), за необхідності, здійснювати відповідні заходи з використанням:

- відмови від застосування понадурочних робіт, робіт у вихідні та святкові дні;
- відмови від сумісництва за професіями, узгодженими з профкомами УКРПРОФАВІА;
- можливої перепідготовки кадрів, навчання новим професіям;
- тимчасового припинення прийому нових працівників та ін.

4.1.4. При звільненні працівника у випадках змін в організації виробництва і праці, ліквідації, банкрутства або перепрофілювання ПІДПРИЄМСТВА, скорочення чисельності або штату працівників виплачувати йому вихідну допомогу, на умовах колективного договору ПІДПРИЄМСТВА, з урахуванням фінансової можливості підприємства.

4.1.5. Не застосовувати на ПІДПРИЄМСТВАХ контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених законами України.

4.1.6. Рішення про використання на ПІДПРИЄМСТВАХ іноземної робочої сили приймати після попередніх консультацій із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

4.1.7. Забезпечити періодичність підвищення кваліфікації працівників ПІДПРИЄМСТВ, як правило, не рідше 1 разу на 5 років безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах.

4.1.8. За наявності фінансової можливості підприємства, визначати у колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ обсяги професійного навчання працівників та обсяги коштів (витрат) на навчання, що оподатковуються відповідно до норм Податкового кодексу України.

4.1.9. Надавати, на умовах колективного договору, вільні від роботи години для пошуку роботи працівникам, яких попереджено про розірвання трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання ПІДПРИЄМСТВА, скорочення чисельності або штату працівників.

4.2. СТОРОНИ домовилися:

4.2.1. Зберігати за працівниками ПІДПРИЄМСТВ, що працюють на умовах неповного робочого часу, права, пільги та гарантії, передбачені колективними договорами.

4.2.2. При проведенні реорганізації, реструктуризації або у разі порушення питань про ліквідацію ПІДПРИЄМСТВА, роботодавець не пізніше як за три місяці інформує профспілковий комітет УКРПРОФАВІА про ці дії.

4.2.3. Не залучати працівників інших роботодавців, окрім випадків коли це викликано технологічною необхідністю ПІДПРИЄМСТВА, якщо:

- протягом року на ПІДПРИЄМСТВІ здійснено скорочення чисельності (штату) працюючих;
- не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;
- передбачається виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

4.3. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

4.3.1. Здійснювати контроль за виконанням на ПІДПРИЄМСТВАХ нормативно-правових актів із питань праці й зайнятості.

4.3.2. Надавати членам УКРПРОФАВІА безкоштовну правову допомогу, консультації з законодавства, відстоювати права працівників ПІДПРИЄМСТВ у державних органах і судах.

4.3.3. Аналізувати причини всіх звільнень працівників (крім звільнень за власним бажанням), готувати, при необхідності, відповідні подання роботодавцям.

4.3.4. Брати активну участь у забезпеченні дотримання трудової дисципліни на ПІДПРИЄМСТВАХ.

5. ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1. СТОРОНИ домовилися:

Встановити в галузі мінімальну тарифну ставку робітника першого розряду четвертої сітки у розмірі 110 відсотків до мінімальної заробітної плати в Україні. При цьому мінімальні тарифні ставки для робітників інших розрядів та за іншими сітками встановлюються згідно з **додатком № 1** до УГОДИ, із додержанням міжкваліфікаційних (міжрозрядних) співвідношень.

5.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК "УКРОБОРОНПРОМ" рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ в межах фінансових можливостей:

5.2.1. У колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ встановлювати конкретні розміри тарифної ставки робітника першого розряду, в залежності від фінансових можливостей, але не нижче 110 відсотків мінімальної заробітної плати.

5.2.2. Установити мінімальний посадовий оклад техніка без категорії на рівні місячної тарифної ставки робітника третього розряду четвертої сітки.

5.2.3. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств авіаційної промисловості України до посадового окладу техніка згідно з **додатком № 2** до УГОДИ.

5.2.4. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій авіаційної промисловості України до посадового окладу техніка згідно з **додатком № 3** до УГОДИ.

5.2.5. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців льотно-випробувальних, льотно-транспортних та льотно-доводочних підрозділів підприємств авіаційної промисловості України до посадового окладу техніка згідно з **додатком № 4** до УГОДИ.

5.2.6. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки згідно з **додатком № 5** до УГОДИ.

5.2.7. Установити коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів) робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах на підприємствах і в організаціях авіаційної промисловості України, до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки згідно з **додатком № 6** до УГОДИ.

5.2.8. Відповідно до законодавства самостійно розробити форми й системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних

виплат із дотриманням норм і гарантій, передбачених УГОДОЮ, і встановити їх у колективних договорах. Оплата праці керівника підприємства здійснюється відповідно до умов контракту та чинного законодавства.

5.2.9. За наявності фінансової можливості ПІДПРИЄМСТВА забезпечити щорічне підвищення середньомісячної заробітної плати не менш ніж на 5 відсотків вище за рівень офіційної інфляції.

5.2.10. Одночасно з введенням нових тарифних ставок і посадових окладів здійснити заходи щодо упорядкування діючих норм і нормативів праці, систем матеріального заохочення тощо та, за наявності фінансової можливості ПІДПРИЄМСТВА, забезпечити у поточному році долю тарифних ставок (посадових окладів) у середній заробітній платі працівників промислових підприємств на рівні 65-70 відсотків. У колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ передбачати встановлення частки основної заробітної плати у середній на рівні, не менш ніж досягнутий на 1 січня попереднього року.

5.2.11. Установити розміри доплат і надбавок до тарифних ставок, посадових окладів згідно з **додатком № 7** до УГОДИ.

5.2.12. У разі необхідності, за погодженням із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА, застосовувати на ПІДПРИЄМСТВАХ для окремих висококваліфікованих робітників місячні оклади замість тарифних ставок.

5.2.13. При узгодженні із замовником цін на продукцію (роботи, послуги) у розрахунок ціни брати розмір середньої заробітної плати, досягнутий на ПІДПРИЄМСТВІ з урахуванням ризиків інфляції.

5.2.14. Час простою не з вини працівника, а також робочий час у зв'язку із запровадженням на ПІДПРИЄМСТВІ режиму неповної зайнятості (скорочений робочий час) оплачувати з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки (окладу) встановленого працівникові розряду (окладу).

5.2.15. Працівникам, попередженим про наступне звільнення відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України, у разі перегляду на ПІДПРИЄМСТВІ форм, систем, розмірів оплати праці також підвищувати тарифні ставки (посадові оклади) у порядку, встановленому на ПІДПРИЄМСТВІ.

5.2.16. Здійснювати формування, розподіл і використання фондів для соціально-культурних заходів і житлового будівництва на ПІДПРИЄМСТВАХ спільно із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

5.2.17. При укладенні колективних договорів визначити механізм формування фонду оплати праці, враховуючи забезпечення зростання середньої заробітної плати відповідно до темпів зростання продуктивності праці.

5.2.18. Зміни форм, систем оплати праці, встановлення надбавок, преміювання, доплат, інших видів заохочення та винагород, матеріальної допомоги працівникам на ПІДПРИЄМСТВАХ проводити за погодженням із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

5.2.19. Забезпечувати на ПІДПРИЄМСТВАХ гласність внутрішніх положень про оплату праці, у тому числі про преміювання, доплати,

заохочувальні виплати тощо, як обов'язкових додатків до колективних договорів.

5.2.20. Здійснювати контроль своєчасності виплат заробітної плати на ПІДПРИЄМСТВАХ, не допускати заборгованості із виплати заробітної плати.

У випадках, коли на ПІДПРИЄМСТВІ така заборгованість виникає, керівник ПІДПРИЄМСТВА надає СТОРОНАМ УГОДИ графік погашення заборгованості із виплати заробітної плати.

5.2.21. Оплату праці за роботу в надурочний час здійснювати згідно з законодавством.

Працюючим надурочно більше двох годин надавати, при можливості, гаряче харчування.

5.3. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК "УКРОБОРОНПРОМ" рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

5.3.1. Забезпечувати, відповідно до чинного законодавства, захист купівельної спроможності заробітної плати працівників шляхом:

- а) індексації нарахованої заробітної плати, згідно із законодавством;
- б) компенсації втрат, пов'язаних з порушенням термінів виплати заробітної плати, згідно із законодавством;

5.3.2. Здійснювати в строки, встановлені колективними договорами, але не рідше ніж два рази на місяць, виплату поточної заробітної плати працівникам ПІДПРИЄМСТВ.

5.3.3. У разі затримки виплати заробітної плати надавати профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА, на їх запит, оперативну інформацію про наявність коштів на рахунках ПІДПРИЄМСТВ, а працівникам, яким затримана виплата - витяги із розрахункової відомості (особового рахунка) по заробітній платі з даними про дату утворення і розміри заборгованості та розміри нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати.

5.3.4. Виплачувати, за наявності фінансових можливостей, на умовах колективних договорів ПІДПРИЄМСТВ, винагороду за вислугу років, згідно з "Примірним положенням про умови виплати винагороди (відсоткової надбавки) за вислугу років працівникам підприємств і організацій авіаційної промисловості України" (додаток № 9 до УГОДИ).

5.3.5. Передбачати в фінансових планах ПІДПРИЄМСТВ, відповідно до законодавства, на умовах колективних договорів, за наявності фінансової можливості, надання працівникам ПІДПРИЄМСТВ одноразових виплат, пов'язаних із їхньою трудовою діяльністю:

- матеріальної допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки;
 - матеріальної допомоги при звільненні у зв'язку із виходом на пенсію;
 - винагороди до ювілейних дат та інших,
- з віднесенням цих виплат на операційні витрати ПІДПРИЄМСТВ.

5.3.6. Вживати заходів із забезпечення на ПІДПРИЄМСТВАХ збільшення, понад досягнутого рівня, долі заробітної плати в собівартості продукції.

При цьому рекомендувати керівникам ПІДПРИЄМСТВ дотримуватись таких рівнів:

- на промислових підприємствах - не менш ніж 25 %;
- у науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових підприємствах, установах і організаціях - не менш ніж 30 %.

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

5.3.7. За наявності фінансової можливості ПІДПРИЄМСТВ рекомендувати до колективних договорів, у розділі "Оплата праці" включати надання одноразових заохочувальних виплат працівникам ПІДПРИЄМСТВ (керівникам, окрім першого, професіоналам, фахівцям, робітникам) за вагомих особистий внесок у досягнення ПІДПРИЄМСТВАМИ високих результатів.

5.4. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

5.4.1. Здійснювати контроль за дотриманням на ПІДПРИЄМСТВАХ нормативно-правових актів із питань оплати праці і відповідних положень УГОДИ при цьому взаємодіяти з Державною службою з питань праці.

5.4.2. Аналізувати рівні середньої заробітної плати по категоріях працівників на ПІДПРИЄМСТВАХ та готувати, при необхідності, пропозиції роботодавцям щодо регулювання співвідношень цих рівнів.

5.4.3. Аналізувати рівень середньої заробітної плати у галузі і на окремих ПІДПРИЄМСТВАХ, готувати обґрунтовані пропозиції з удосконалення оплати праці.

5.4.4. Захищати й відстоювати інтереси працівників галузі з питань оплати праці на всіх рівнях управління.

5.4.5. Ініціювати перед ОРГАНАМИ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" питання про накладення дисциплінарного стягнення на керівників відповідних ПІДПРИЄМСТВ, де не погашена заборгованість із заробітної плати.

5.4.6. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам УКРПРОФАВІА у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах та судах.

Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення та, при необхідності, подавати інформацію СТОРОНАМ Угоди для вжиття відповідних заходів.

6. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

6.1. СТОРОНИ домовилися:

6.1.1. Запроваджувати знижені норми виробітку:

- а) для інвалідів, вагітних жінок - на 20 відсотків;

б) для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітньої школи, ПТУ, курсів, звільнення зі строкової військової служби, а також тих, хто пройшов навчання безпосередньо на виробництві - за перші 3 місяці - на 40 відсотків, наступні 3 місяці - на 20 відсотків.

6.1.2. Не допускати впровадження, перегляду та змін норм праці без реалізації відповідних заходів і погодження з профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

6.1.3. Рекомендувати роботодавцям визначати у колективних договорах конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

6.2. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

6.2.1. Сприяти впровадженню на ПІДПРИЄМСТВАХ прогресивних норм праці відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва й праці.

7. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

7.1. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК "УКРОБОРОНПРОМ" рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

7.1.1. Забезпечувати додержання встановленої законодавством тривалості робочого часу.

7.1.2. Установлювати тривалість денної роботи (зміни) згідно із Правилами внутрішнього трудового розпорядку й графіками змінності, затвердженими роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом УКРПРОФАВІА, з урахуванням специфіки виробництва.

7.1.3. Визначати під час укладання колективного договору перелік робіт, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд.

7.1.4. Забезпечувати надання щорічної оплачуваної основної відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів.

Щорічні відпустки працівникам за професіями, не властивими основній діяльності галузі, надаються згідно із законодавством України.

7.1.5. Додаткові оплачувані відпустки надавати:

а) працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці - відповідно до "Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах у яких дає право на щорічну додаткову відпустку" (додаток № 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290);

б) працівникам, зайнятим на роботах з особливим характером праці - відповідно до "Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право

на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці" (додаток № 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290);

в) за ненормований робочий день, відповідно до Списків посад, робіт та професій, визначених колективним договором, згідно з "Орієнтовним переліком професій і посад працівників підприємств та організацій авіаційної промисловості України з ненормованим робочим днем" (додаток № 8 до УГОДИ).

Конкретну тривалість додаткових відпусток встановлювати у колективних (чи трудових) договорах ПІДПРИЄМСТВ

7.1.6. Скорочену тривалість робочого тижня встановлювати колективним договором, залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці, працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, відповідно до "Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня", затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 163.

7.1.7. Чергування працівників у вихідні та святкові дні здійснювати згідно із законодавством.

7.1.8. Змінювати режим робочого часу на ПІДПРИЄМСТВАХ тільки у встановленому законодавством порядку, з обов'язковим попереднім погодженням із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

7.2. СТОРОНИ вважають доцільним, за рахунок чистого прибутку ПІДПРИЄМСТВ, відповідно до законодавства, за наявності фінансової можливості та на умовах колективних договорів:

7.2.1. Надавати додаткові оплачувані відпустки тривалістю до 3-х днів у випадках:

- а) народження дітей (батькові);
- б) проводів на військову службу (дітей);
- в) укладення шлюбу працівником або його дитиною;
- г) смерті одного із подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів, дітей).

7.2.2. Надавати оплачуваний вільний день працівникам ПІДПРИЄМСТВ у дні їх ювілейних дат із дня народження.

7.3. Не допускається примушення працівників:

- до переходу на роботу з неповним робочим часом;
- до надання відпустки без збереження заробітної плати;
- до подання заяви про звільнення, у зв'язку із скороченням чисельності (штату), до закінчення строку попередження.

7.4. СТОРОНИ здійснюють заходи щодо організації святкування галузевого свята – Дня Авіації.

7.5. СТОРОНИ здійснюють заходи щодо розвитку Державного музею авіації, в тому числі за рахунок поповнення експозицій та фондів музею

(стенди, плакати, розробки ПІДПРИЄМСТВ з авіаційної тематики) в порядку, визначеному законодавством.

8. ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я

8.1. СТОРОНИ домовились в межах своїх повноважень:

8.1.1. Щорічно розглядати, за участю представників УКРПРОФАВІА, стан умов, безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на ПІДПРИЄМСТВАХ та приймати відповідні рішення. Матеріали засідань надавати Центральному Комітету УКРПРОФАВІА.

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

Надавати УКРПРОФАВІА інформацію, а також наявну обліково-звітну документацію з виробничого травматизму, професійних захворювань.

8.1.3. Вносити, у разі необхідності, пропозиції щодо змін і доповнень до нормативно-правових актів з питань охорони праці, а також здійснювати розробку і перегляд галузевих актів з цих питань за участю УКРПРОФАВІА та з урахуванням пропозицій ПІДПРИЄМСТВ.

8.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, за участю профспілкових комітетів УКРПРОФАВІА:

8.2.1. Забезпечити регулярний розгляд стану справ з охорони праці, створення здорових та безпечних умов праці, прийняття необхідних заходів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності й відповідальності керівників основних виробничо-технічних підрозділів ПІДПРИЄМСТВ за виконання ними посадових обов'язків з охорони праці.

8.2.2. Забезпечити обов'язкове фінансування витрат на заходи з охорони праці у розмірі, встановленому законодавством.

Передбачати в колективних договорах збільшення витрат на охорону праці на одного працюючого, залежно від умов праці та економічного стану ПІДПРИЄМСТВ.

8.2.3. Проводити, згідно з Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 року № 442, атестацію робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці для встановлення їхніх прав на пільгове пенсійне забезпечення та інші пільги і компенсації, розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників, а також ознайомлення працівників із результатами атестації робочих місць.

8.2.4. За необхідності проводити на ПІДПРИЄМСТВАХ експертизу технічного стану верстатного парку, машин, механізмів, будівель і споруд щодо їхнього подальшого безпечного використання та поступового оновлення і заміни, або їх демонтаж, у разі необхідності.

8.2.5. Забезпечити розробку і виконання комплексних заходів з охорони праці, в т.ч., спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища, профілактики травматизму, нещасних випадків та професійних захворювань.

Впроваджувати безпечні технології, нову техніку з метою створення здорових і безпечних умов праці, розробку та впровадження заходів щодо механізації та автоматизації робіт із шкідливими та важкими, особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці та робіт з підвищеною небезпекою, вивільнення жінок із цих робіт здійснювати з обов'язковим їх працевлаштуванням.

8.2.6. Відповідно до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (постанова Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232) проводити якісне і об'єктивне розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, встановлення істинних технічних та організаційних причин нещасних випадків, а також своєчасну передачу до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України необхідних матеріалів для здійснення страхових виплат.

8.2.7. Забезпечувати відповідні категорії працюючих засобами індивідуального захисту, спецодягом, спецвзуттям відповідно до вимог діючих стандартів та згідно з галузевими нормами, а також змиваючими та знешкоджуючими засобами, молоком та іншими продуктами.

Засоби індивідуального захисту (спецодяг, спецвзуття, а також інші ЗІЗ) є службовим інвентарем ПІДПРИЄМСТВА і використовуються тільки на виробництві.

8.2.8. Забезпечувати безкоштовне проведення періодичних медичних оглядів працівників ПІДПРИЄМСТВ, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічний медичний огляд працівників віком до 21 року. За результатами медичних оглядів роботодавець вживає заходів щодо виконання рекомендацій заключного Акту.

8.2.9. Відновити або створити, при можливості, на ПІДПРИЄМСТВАХ, де є робочі місця з важкими та шкідливими умовами праці або з кількістю працюючих більше 1000 осіб медичний пункт, в т.ч. мати наявний персонал для надання першої невідкладної медичної допомоги, або укласти відповідний договір із сторонньою організацією (медичним закладом або страховою компанією).

8.2.10. Забезпечувати для працюючих виробничо-побутові умови, в т.ч. функціонування санітарно-побутових приміщень.

Передбачати у колективних договорах можливість організації гарячого харчування та надання працівникам одноразового (обіднього) харчування.

8.2.11. Забезпечувати впровадження обов'язкового страхування відповідальності за шкоду, яка може бути заподіяна аваріями на роботах і об'єктах підвищеної небезпеки.

8.2.12. Забезпечувати організацію цільового навчання та перевірку знань з питань охорони праці керівників ПІДПРИЄМСТВ, їх заступників, а також спеціалістів, службові обов'язки яких пов'язані з організацією безпечного ведення робіт на виробництві, керівників та спеціалістів служб охорони праці, членів комісій ПІДПРИЄМСТВ з перевірки знань з питань охорони праці і промислової безпеки, а також громадських інспекторів праці.

8.2.13. Забезпечувати безперешкодне проведення представниками виборних органів УКРПРОФАВІА з урахуванням режимних обмежень (за відповідними посвідченнями, або окремими дорученнями профкому ПО ПАУ) громадського контролю за виконанням роботодавцями законодавства про охорону праці, забезпеченням на ПІДПРИЄМСТВАХ безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, а також за вжиттям заходів щодо усунення виявлених недоліків.

8.2.14. Здійснювати заохочення працівників ПІДПРИЄМСТВ за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки й поліпшення умов праці.

8.2.15. Надавати уповноваженим та громадським інспекторам з охорони праці щотижня по 2 години часу для виконання ними своїх громадських обов'язків із збереженням заробітної плати на основній роботі.

8.2.16. За результатами аналізу виробничого травматизму, а також за поданням УКРПРОФАВІА заслуховувати керівників ПІДПРИЄМСТВ, на яких трапилися смертельні, групові нещасні випадки або не виконуються заходи колективних договорів щодо поліпшення умов і безпеки праці.

8.3. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

8.3.1. Здійснювати громадський контроль за станом умов і безпеки праці на ПІДПРИЄМСТВАХ, виконанням відповідних програм та зобов'язань колективних договорів із цих питань, надавати СТОРОНАМ інформацію та пропозиції щодо поліпшення цієї роботи на місцях.

Розглядати ці питання на засіданнях виборних органів УКРПРОФАВІА та інформувати профактив.

8.3.2. За результатами перевірок додержання законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці вносити керівникам ПІДПРИЄМСТВ, ОРГАНАМ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ДК "УКРОБОРОНПРОМ" ТА ОБ'ЄДНАННЯМ РОБОТОДАВЦІВ подання з цих питань.

8.3.3. Представляти інтереси членів УКРПРОФАВІА при розгляді заяв і трудових конфліктів з охорони праці та відшкодування у повному обсязі шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, згідно з чинним законодавством.

8.3.4. Брати участь:

8.3.4.1. У розробці та контролі виконання програм, заходів поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на ПІДПРИЄМСТВАХ.

8.3.4.2. В опрацюванні, прийнятті, перегляді та скасуванні галузевих нормативно-правових актів з охорони праці.

8.3.4.3. У проведенні атестації робочих місць за умовами праці, а також у врегулюванні конфліктів із питань умов і охорони праці на ПІДПРИЄМСТВАХ.

8.3.4.4. У проведенні об'єктивного, повного і якісного розслідування нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві, у розробці заходів щодо їх запобігання і недопущення безпідставного звинувачення потерпілих та порушення їх прав на соціальний захист, давати у разі необхідності, свої висновки.

9. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ

9.1. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" в межах своїх повноважень, зобов'язуються:

9.1.1. Не включати до контрактів із керівниками ПІДПРИЄМСТВ умови їхнього соціально-побутового забезпечення без погодження із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА, якщо ці умови зачіпають загальні соціально-побутові інтереси працівників ПІДПРИЄМСТВ.

9.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК "УКРОБОРОНПРОМ" рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ за наявності фінансової можливості:

9.2.1. вживати заходів щодо збереження й підтримування роботи діючих медично-санаторних закладів - основних об'єктів профілактики та збереження здоров'я працюючих.

9.2.2. не допускати зміни форм власності, передачі іншим юридичним або фізичним особам, репрофілювання та ліквідації об'єктів соціально-культурної сфери без попередніх консультацій з профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

9.2.3. сприяти розвитку спорту в трудових колективах. З цією метою передбачати відповідно до законодавства України у фінансових планах ПІДПРИЄМСТВ:

а) проведення, за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВ, внутрішніх спартакіад та турнірів, в т.ч. для дітей працівників;

б) участь представників ПІДПРИЄМСТВ у спортивних змаганнях всіх рівнів, в т.ч. у галузевих та всеукраїнських спартакіадах;

в) відрядження для участі у галузевих та всеукраїнських спартакіадах, представників ПІДПРИЄМСТВ (спортсмени, тренери);

г) фінансування колективів фізичної культури.

9.2.4. За наявності фінансової можливості відповідно до законодавства передбачати у колективних договорах відрахування ПІДПРИЄМСТВАМИ коштів на організацію та проведення додаткового страхування працівників, за напрямками:

- недержавне пенсійне страхування;

- добровільне медичне страхування;
- страхування від нещасних випадків учасників змагань на час проведення галузевих та всеукраїнських спартакіад.

9.2.5. Забезпечити у колективних договорах зобов'язання щодо соціального захисту ветеранів війни та праці, людей похилого віку, непрацюючих пенсіонерів ПІДПРИЄМСТВ.

9.2.6. ПІДПРИЄМСТВАМ (силами трудових колективів) брати участь у Всеукраїнському фестивалі аматорського мистецтва, а також надати пропозиції щодо участі у Всеукраїнському огляді - конкурсі на кращий культурно-освітній заклад профспілок і трудових колективів та кращого працівника цього закладу.

9.2.7. Сприяти розвитку на ПІДПРИЄМСТВАХ колективів фізичної культури і спортивних клубів.

9.2.8. Керівникам ПІДПРИЄМСТВ спільно з профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА сприяти популяризації авіабудівної галузі серед дітей та юнацтва. З цією метою:

- а) розвивати гуртки, секції, клуби, музеї тощо авіаційного напрямку.
- б) сприяти участі ПІДПРИЄМСТВ у міжнародних дитячо-юнацьких заходах (фестивалі, зльоти тощо);
- в) підтримувати наявну базу дитячих дошкільних та позашкільних закладів, таборів відпочинку та оздоровлення дітей і забезпечувати гідне перебування дітей в цих закладах.

9.3. СТОРОНИ рекомендують керівникам ПІДПРИЄМСТВ і профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА, за наявності фінансової можливості, передбачати у колективних договорах додаткові, у порівнянні з законодавством, соціальні гарантії, пільги та компенсації для працівників ПІДПРИЄМСТВ, за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВА, зокрема:

9.3.1. Здійснювати часткову компенсацію за харчування в робітничих їдальнях, проїзду в міському (приміському) транспорті; утримання дітей у дитячих дошкільних закладах.

9.3.2. Відповідно до законодавства України за наявності фінансової можливості ПІДПРИЄМСТВА надавати безпроцентні позики на будівництво, придбання чи оренду житла та інші потреби.

9.3.3. Відповідно до законодавства України здійснювати за рахунок чистого прибутку ПІДПРИЄМСТВ, за наявності фінансової можливості, додаткові соціальні виплати:

- одноразову допомогу сім'ї працівника, загиблого на виробництві з вини ПІДПРИЄМСТВА, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;
- матеріальну допомогу працівнику, який утратив працездатність (повністю або частково) із вини ПІДПРИЄМСТВА;
- одноразову допомогу сім'ї працівника, померлого від загального захворювання або нещасного випадку у побуті, а також відшкодування (повне або часткове) витрат на поховання;

- матеріальну допомогу працівникам при звільненні за скороченням штатів - в розмірі, залежному від стажу роботи на ПІДПРИЄМСТВІ;
- одноразову допомогу працівникам, які були призвані з резерву на військову службу під час мобілізації у період проведення АТО і які повернулись на ПІДПРИЄМСТВО;
- одноразову допомогу працівникам, які отримали поранення у зоні проведення АТО та сім'ям працівників, які загинули у період проведення АТО;
- матеріальну допомогу на лікування;
- матеріальну допомогу у зв'язку із іншими важкими сімейними обставинами.

9.3.4. Відновлювати умови дій соціально-побутових пільг, передбачених УГОДОЮ, у разі прийняття працівників на ПІДПРИЄМСТВА протягом одного року після звільнення їх на підставі пункту першого частини першої ст. 40 КЗпП України.

9.3.5. Оплачувати, в межах фінансових можливостей, за погодженнями з профспілковим комітетом УКРПРОФАВІА розмірами, послуги у СОЦІАЛЬНОМУ ПАКЕТІ для працівників, куди можуть входити, зокрема:

- здешевлення вартості харчування в їдальнях ПІДПРИЄМСТВ;
- санаторно-курортне оздоровлення та лікування, відпочинок, часткова оплата путівок в дитячі оздоровчі заклади, часткове утримання дітей в дошкільних закладах тощо;
- виплата матеріальної допомоги при наданні щорічної відпустки.

Включати СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ окремим розділом (додатком) до колективного договору.

9.3.6. Сприяти участі голів профкомів, профспілкового активу в заходах Глобального союзу IndustriAll, Фонду Еберта та Міжнародної євразійської Федерації металістів (МСФМ) з метою пропаганди досягнень авіаційної промисловості України.

9.4. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

9.4.1. Сприяти:

- популяризації авіабудівної галузі серед дітей та юнацтва;
- розвитку гуртків, секцій, клубів, музеїв тощо авіаційного напрямку;
- участі ПІДПРИЄМСТВ у міжнародних дитячо-юнацьких заходах (фестивалі, зльоти тощо);
- підтримки наявних баз дитячих дошкільних та позашкільних закладів, таборів відпочинку та оздоровлення дітей і забезпеченні гідного перебування дітей в цих закладах;
- розвитку та функціонуванню на ПІДПРИЄМСТВАХ колективів фізичної культури і спортивних клубів;
- проведенню, внутрішніх спартакіад та турнірів, в т.ч. для дітей працівників ПІДПРИЄМСТВ;
- участі працівників ПІДПРИЄМСТВ у спортивних змаганнях всіх рівнів, в т.ч. у галузевих та всеукраїнських спартакіадах.

9.4.2. Здійснювати, у складі комісій із соціального страхування, контроль за використанням на ПІДПРИЄМСТВАХ коштів, за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, на виплату матеріального забезпечення та надання соціальних послуг.

Забезпечувати, при цьому, вирішення питань щодо трудових рекомендацій, зокрема для працюючих інвалідів, призначення допомоги у разі тимчасової непрацездатності та розслідування обставин побутових травм працівників.

9.4.3. Постійно вивчати потреби працівників у соціальному захисті, узагальнювати й розповсюджувати досвід, який є в галузі.

10. РОБОТА З МОЛОДДЮ

10.1. СТОРОНИ, в межах своїх повноважень, доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ та профспілковим комітетам:

10.1.1. Здійснювати заходи щодо залучення та закріплення на ПІДПРИЄМСТВАХ молодих працівників (віком до 35 років), їх професійного росту та соціального захисту, створення умов для їх адаптації в трудових колективах, навчання, підвищення кваліфікації, в т.ч.:

а) на ПІДПРИЄМСТВАХ з кількістю працюючих понад 2 тис. осіб при необхідності визначити осіб (у разі їх відсутності), відповідальних за роботу з молоддю;

б) сприяти за необхідності утворенню на ПІДПРИЄМСТВАХ Рад молоді, Рад молодих спеціалістів тощо, сприяти їм у роботі;

в) забезпечувати закріплення наставників за молодими працівниками;

г) забезпечувати, за необхідності, участь членів Молодіжної Ради (МР) ПАУ у заходах згідно з планами роботи ЦК ПАУ та МР ПАУ.

10.1.2. Здійснювати заходи щодо сприяння гарантованому забезпеченню молоді першим робочим місцем на ПІДПРИЄМСТВАХ, стимулювання створення роботодавцями додаткових робочих місць для молоді.

10.1.3. За наявності фінансової можливості забезпечити проведення та участь представників ПІДПРИЄМСТВ у галузевих, всеукраїнських та міжнародних заходах з розвитку науково-виробничого потенціалу молоді (конкурсах, конференціях, злетах тощо).

10.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ", в межах своїх повноважень, доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

10.2.1. Здійснювати обов'язкове працевлаштування випускників професійних училищ, технікумів та вузів, що навчалися за заявками й направленнями ПІДПРИЄМСТВ.

10.3. СТОРОНИ рекомендують ПІДПРИЄМСТВАМ відповідно до законодавства, за наявності фінансової можливості, на умовах колективних договорів:

10.3.1. Вводити додаткові надбавки та інші заохочення в оплаті праці молодих працівників, їх наставників, з віднесенням цих виплат на операційні витрати ПІДПРИЄМСТВ, в тому числі працівникам, які без відриву від виробництва навчаються профільним та необхідним для ПІДПРИЄМСТВА професіям (спеціальностям).

10.3.2. Надавати молодим працівникам пільги по оплаті харчування.

10.3.3. Здійснювати молодим працівникам часткову оплату навчання без відриву від виробництва на отримання вищої освіти чи другої вищої освіти за профільними та необхідними для ПІДПРИЄМСТВА професіями (спеціальностями).

10.3.4. Проводити, за участю молоді, конкурси професійної майстерності, огляди-конкурси художньої самодіяльності, спартакиади, вечори відпочинку і т.і.

10.3.5. На умовах, передбачених колективним договором, здійснювати доплати до заробітної плати молодим працівникам, які без відриву від виробництва навчаються профільним та необхідним для ПІДПРИЄМСТВА професіям (спеціальностям).

10.3.6. Надавати одноразову матеріальну допомогу працівнику, який після закінчення навчального закладу вперше був прийнятий на роботу на ПІДПРИЄМСТВО (перше робоче місце), у розмірі не менше одного окладу (тарифу) за трудовим договором.

10.4. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

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

10.4.2. Надавати молодим працівникам консультативну допомогу з питань правового та соціального захисту.

10.4.3. Проводити форуми, конференції, зльоти, семінари з актуальних для молоді питань.

11. СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ЖІНОК ТА СІМЕЙ З ДІТЬМИ

11.1. СТОРОНИ, в межах своїх повноважень, доручають керівникам ПІДПРИЄМСТВ:

11.1.1. Сприяти поліпшенню умов праці жінок-інвалідів, одиноких матерів, багатодітних матерів, вагітних жінок, створенню можливостей для роботи в умовах гнучкого режиму праці та, за їх бажанням, роботи на умовах неповного робочого часу.

11.2. СТОРОНИ рекомендують ПІДПРИЄМСТВАМ на умовах колективних договорів, за наявності фінансової можливості, за рахунок прибутку:

11.2.1. Виплачувати працівницям до Дня 8 Березня одноразове заохочення, у тому числі відзначення нагородами.

11.2.2. Встановлювати працівникам, які мають дітей шкільного віку (одному із батьків) додаткові вільні від роботи оплачувані дні, наприклад, 1 вересня, останній дзвоник тощо.

11.2.3. Здійснювати додатковий соціальний захист жінок-матерів, в т.ч.:

- надавати додаткову відпустку вагітним жінкам;
- надавати додаткові виплати жінкам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною.

12. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

12.1. СТОРОНИ будують свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу - для створення необхідних умов щодо стабільної роботи, розвитку ПІДПРИЄМСТВ, зростання рівня життя працівників та їх соціально-правового захисту.

12.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" в межах своїх повноважень зобов'язуються:

12.2.1. Приймати рішення, які зачіпають соціальні інтереси працівників авіабудівної галузі, після консультацій з УКРПРОФАВІА (при необхідності).

12.2.2. За запитами УКРПРОФАВІА інформувати про призначення або звільнення з посад керівників ПІДПРИЄМСТВ та їх об'єднань.

12.2.3. Запрошувати представників УКРПРОФАВІА до нарад та інших заходів з соціально-економічних питань діяльності ПІДПРИЄМСТВ, що стосуються соціально-трудових відносин.

12.2.4. Надавати на запити УКРПРОФАВІА інформацію з трудових та соціально-економічних питань, охорони праці і техніки безпеки з урахуванням режимних обмежень.

12.2.5. Забезпечувати відповідність своїх розпорядчих та інших документів вимогам Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та Закону України "Про соціальний діалог в Україні".

12.2.6. На запрошення УКРПРОФАВІА брати участь у заходах з питань захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів працівників.

12.2.7. Вживати заходів щодо участі представників УКРПРОФАВІА у роботі комісій з приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації ПІДПРИЄМСТВ.

12.2.8. Спільно з профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА сприяти, створенню (в разі їх відсутності) на ПІДПРИЄМСТВАХ, із кількістю працюючих 15 осіб і більше, комісій по трудових спорах та підвищенню ефективності розгляду ними індивідуальних трудових спорів.

12.3. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ", в межах своїх повноважень, рекомендують керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

12.3.1. Залучати представників виборних органів первинних організацій УКРПРОФАВІА до:

а) внесення змін і доповнень до Статутів ПІДПРИЄМСТВ у частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав;

б) розробки внутрішніх документів ПІДПРИЄМСТВ (правил трудового розпорядку, програм розвитку персоналу), а також внесення до них змін, відповідно до законодавства.

12.4. Керівники ПІДПРИЄМСТВ:

12.4.1. Створюють умови для реалізації УГОДИ на ПІДПРИЄМСТВАХ.

12.4.2. Відповідно до чинного законодавства можуть залучати представників УКРПРОФАВІА до участі в роботі колегіальних органів управління ПІДПРИЄМСТВАМИ та їх об'єднань.

12.4.3. Сприяють проведенню всіх форм навчання профспілкового активу УКРПРОФАВІА.

12.4.4. Забезпечують представникам УКРПРОФАВІА можливість використання наявних на ПІДПРИЄМСТВАХ засобів інформації для викладення профспілкових позицій.

12.4.5. Погоджують з профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА питання умов та охорони праці, соціальних, культурних, побутових та інших питань соціально-трудова відносин.

12.5. УКРПРОФАВІА зобов'язується:

12.5.1. Сприяти реалізації УГОДИ і колективних договорів на ПІДПРИЄМСТВАХ.

12.5.2. Захищати членів УКРПРОФАВІА при вирішенні трудових спорів (конфліктів), в т.ч. пов'язаних з реорганізацією, тимчасовою зупинкою діяльності та ліквідацією ПІДПРИЄМСТВ, скороченням робочих місць, своєчасністю оплати праці тощо.

При вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) максимально використовувати процедури з примирення, передбачені законодавством України.

12.5.3. Надавати практичну допомогу з формування та укладення колективних договорів на ПІДПРИЄМСТВАХ.

12.5.4. Сприяти, за допомогою інформаційно-методичних заходів, ефективній участі ПІДПРИЄМСТВ у Всеукраїнському конкурсі профспілок на кращий колективний договір, який проводиться Федерацією профспілок України.

12.5.5. Регулярно інформувати свої організації про рівень оплати праці працівників ПІДПРИЄМСТВ, а також про рівень соціальних стандартів в Україні.

12.5.6. Надавати ОРГАНУ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНИ РОБОТОДАВЦІВ, ДК "УКРОБОРОНПРОМ" документи, що приймаються виборними органами УКРПРОФАВІА, матеріали з соціально-трудова питань, а також своєчасно інформувати про заплановані УКРПРОФАВІА заходи та колективні дії.

12.5.7. Співпрацювати з органами Державної служби з питань праці у контролі за додержанням законодавства про працю на ПІДПРИЄМСТВАХ.

12.5.8. Не розголошувати відомості, що складають державну, службову або комерційну таємницю, про які стало відомо в ході проведення колективних переговорів.

12.5.9. Утримуватись від організації страйків та інших форм колективного протесту, за умов виконання зобов'язань, що включені до УГОДИ та колективних договорів.

13. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

13.1. Права УКРПРОФАВІА визначаються Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та іншими законами України, Генеральною угодою, Статутом УКРПРОФАВІА, колективними договорами ПІДПРИЄМСТВ і цією УГОДОЮ.

13.2. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ, а ДК "УКРОБОРОНПРОМ" рекомендує керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

13.2.1. Надавати профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА, безоплатно, необхідні для їхньої діяльності приміщення з обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною - для роботи самих комітетів і для проведення зборів працівників ПІДПРИЄМСТВ, засоби зв'язку для постійного користування і, в разі необхідності, транспорт.

13.2.2. Забезпечувати вільний доступ на місця роботи працівників ПІДПРИЄМСТВ представникам УКРПРОФАВІА за їхніми посвідченнями з урахуванням режимних обмежень.

13.2.3. Надавати (на умовах, визначених колективними договорами) працівникам ПІДПРИЄМСТВ, що обрані до виборних органів УКРПРОФАВІА всіх рівнів і не звільнені від виробничої діяльності, вільний від роботи час - не менше 4 годин на тиждень, із збереженням середньої заробітної плати, для виконання профспілкових обов'язків в інтересах трудового колективу, а на час їхнього профспілкового навчання - додаткову оплачувану відпустку тривалістю до 6 календарних днів.

13.2.4. Надавати головним технічним, технічним інспекторам праці УКРПРОФАВІА можливості безперешкодного входу на ПІДПРИЄМСТВА за посвідченнями УКРПРОФАВІА або іншими документами, оформленими у встановленому порядку та забезпечувати їх, при необхідності, відповідними засобами індивідуального захисту для проведення профілактичної роботи з охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці" з урахуванням режимних обмежень.

13.2.5. Забезпечувати, за наявності письмових заяв членів УКРПРОФАВІА, безоплатний, безготівковий збір членських профспілкових внесків централізовано через бухгалтерії ПІДПРИЄМСТВ, із перерахуванням зібраних внесків на рахунки профспілкових комітетів та інших виборних

органів УКРПРОФАВІА в день отримання в установах банків коштів на виплату заробітної плати.

Роботодавці не мають право затримувати перерахування зазначених коштів.

13.2.6. Щомісячно відраховувати профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА кошти на культурно-масову, фізкультурну роботу і оздоровлення в розмірі та порядку визначеному законодавством.

13.2.7. Поширювати на виборних та штатних працівників профспілкових комітетів УКРПРОФАВІА пільги й гарантії, що передбачені колективними договорами цих ПІДПРИЄМСТВ.

За наявності фінансової можливості на умовах колективних договорів виділяти профспілковим комітетам УКРПРОФАВІА кошти на заохочення профспілкового активу за виконання обов'язків, пов'язаних із реалізацією колективних договорів ПІДПРИЄМСТВ.

13.2.8. Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надавати попередню роботу (посада) або за згодою працівника іншу рівноцінну роботу, сприяти працевлаштуванню на інших ПІДПРИЄМСТВАХ, утримуватись від їх звільнення протягом року.

13.3. СТОРОНИ вважають за необхідне:

13.3.1. Вносити до колективних договорів зобов'язання кадрових служб ПІДПРИЄМСТВА знайомити всіх прийнятих на роботу із колективним договором ПІДПРИЄМСТВА.

13.3.2. Включати профспілкових працівників, за заявками органів УКРПРОФАВІА, до списків на навчання за програмами підвищення рівня знань з питань соціального захисту працівників, що проводять СТОРОНИ УГОДИ (на договірних засадах).

13.3.3. Дотримуватись норм діючого законодавства щодо діяльності первинних організацій УКРПРОФАВІА на ПІДПРИЄМСТВАХ при змінах в їх підпорядкуванні та в результаті реформування органів виконавчої влади.

13.4. ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ", в межах своїх повноважень, рекомендують керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

13.4.1. Відповідно до законодавства України надавати, за рахунок коштів ПІДПРИЄМСТВ при фінансовій можливості та на умовах колективного договору, безповоротну фінансову допомогу на статутну діяльність профспілкових комітетів УКРПРОФАВІА.

13.4.2. Сприяти виборним органам УКРПРОФАВІА в оформленні інформаційних стендів про роботу УКРПРОФАВІА.

13.5. Працівники ПІДПРИЄМСТВ, що входять до складу виборних органів (усіх рівнів) УКРПРОФАВІА (у т.ч. ревізійних комісій) та комісій по трудових спорах ПІДПРИЄМСТВ і не звільнені від основної роботи, не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню, переведені без їхньої

згоди на іншу роботу або звільнені за ініціативою роботодавця, без попередньої згоди відповідних виборних органів УКРПРОФАВІА.

Вони також не можуть бути звільнені протягом одного року після закінчення виборних повноважень, без згоди УКРПРОФАВІА, крім випадків, передбачених Ст.41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

13.6. УКРПРОФАВІА представляє та захищає інтереси своїх членів, а також забезпечує їх переважне право на:

- отримання безоплатних юридичних консультацій з питань умов та оплати праці, охорони праці, пенсійного забезпечення, соціального страхування тощо;

- отримання матеріальної допомоги за рахунок коштів профспілкового бюджету;

- публікацію точки зору члена УКРПРОФАВІА з питань трудового життя у газеті "Авіабудівник України".

14. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИКОНАННЯ УГОДИ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЄЮ

14.1. Укладення колективних договорів на ПІДПРИЄМСТВАХ.

14.1.1. На ПІДПРИЄМСТВАХ укладаються нові колективні договори або вносяться необхідні зміни та доповнення до діючих з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною угодою та цією УГОДОЮ.

СТОРОНИ УГОДИ завчасно інформуються про дати проведення зборів (конференції) трудових колективів по укладенню колективного договору (внесенню змін та доповнень до них) на ПІДПРИЄМСТВАХ.

14.1.2. СТОРОНИ сприяють ПІДПРИЄМСТВАМ у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладенні колективних договорів або внесенні до них змін і доповнень. Представники СТОРІН можуть за запрошенням сторін колективного договору, брати участь, як посередники або експерти, у веденні переговорів та укладанні колективних договорів на ПІДПРИЄМСТВАХ.

14.1.3. Якщо, незважаючи на ініціативу первинної організації УКРПРОФАВІА, колективний договір на ПІДПРИЄМСТВІ не укладений або не внесені необхідні, за змістом УГОДИ, зміни та доповнення до чинного колективного договору, СТОРОНИ приймають послідовні заходи:

- надсилають на ПІДПРИЄМСТВО письмові рекомендації;
- направляють на ПІДПРИЄМСТВО своїх представників.

14.1.4. У випадках неможливості завершення колективних переговорів в узгоджені терміни, ухиляння роботодавців від переговорів та їх затягування, первинні організації УКРПРОФАВІА надають СТОРОНАМ УГОДИ пропозиції щодо залучення до переговорів представників СТОРІН.

14.2. СТОРОНИ домовилися:

14.2.1. Контроль за виконанням УГОДИ здійснювати тристоронньою комісією СТОРІН.

14.2.2. Самостійно впроваджувати механізм здійснення контролю за виконанням положень і норм УГОДИ.

14.2.3. Хід виконання УГОДИ розглядати двічі на рік на спільних засіданнях СТОРІН УГОДИ.

14.2.4. При виявленні порушень виконання УГОДИ зацікавлена СТОРОНА направляє іншій СТОРОНІ відповідне подання або лист у письмовій формі.

14.2.5. Після одержання письмового подання/листа проводити (у місячний строк) взаємні консультації із прийняттям рішення на спільному засіданні представників СТОРІН.

14.2.6. У разі не введення норм та положень УГОДИ, не укладення колективних договорів, тривалою затримкою виплати заробітної плати тощо, за згодою СТОРІН, направляти на ПІДПРИЄМСТВА спільні комісії з метою оцінки ситуації на місцях і надання необхідної допомоги.

14.2.7. Роз'яснення щодо застосування УГОДИ на ПІДПРИЄМСТВАХ не можуть суперечити законодавству й положенням УГОДИ та надаються СТОРОНАМИ спільно, за підписом керівників, або, за їхньою згодою, на рівні відповідних структурних підрозділів.

14.2.8. ПІДПРИЄМСТВА (роботодавці і профспілкові комітети УКРПРОФАВІА) двічі на рік звітують у своїх трудових колективах про виконання зобов'язань УГОДИ і колективних договорів. Також двічі на рік (у січні та липні) ПІДПРИЄМСТВА надають ОРГАНАМ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ДК "УКРОБОРОНПРОМ" та Центральному Комітету УКРПРОФАВІА звіти про стан виконання УГОДИ.

14.3 Контроль за виконанням УГОДИ здійснюють також трудові колективи, які можуть звернутися по суті питання безпосередньо до СТОРІН УГОДИ.

14.4. СТОРОНИ, які уклали УГОДУ, несуть відповідальність за не виконання прийнятих ними зобов'язань згідно з законодавством.

15. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

15.1. СТОРОНИ домовилися:

15.1.1. Разом роз'яснювати окремі положення УГОДИ.

15.1.2. Надавати можливість іншим профспілкам та об'єднанням організацій роботодавців, які не брали участі у переговорах, приєднуватися до УГОДИ протягом усього терміну її дії за умови, якщо вони візьмуть на себе зобов'язання щодо її виконання відповідно до порядку, який визнано кожною СТОРОНОЮ.

15.1.3. Зміни і доповнення до УГОДИ вносити після попередніх переговорів за взаємною згодою.

УГОДА підписана у п'яти примірниках, які мають однакову юридичну силу.

Міністерство економічного розвитку і торгівлі

Перший Віце-прем'єр-міністр-Міністр


С. Кубів

Державний концерн "УКРОБОРОНПРОМ"

Генеральний директор


Р. Романов


Об'єднання організацій роботодавців авіаційної промисловості України

Голова

В. Салюта


Асоціація підприємств авіаційної промисловості "УКРАВІАПРОМ" Президент


В. Шмаров


Професійна спілка авіабудівників України

Голова

Я. Жугаєвич


22. 08. 2016 .

**Мінімальні тарифні ставки
робітників підприємств і організацій авіаційної промисловості України**

№ сітки	Види виробництв та робіт, професії робітників	Коефіцієнти співвідношень тарифної ставки робітника I розряду до мінімальної заробітної плати
1.	Слюсарі-інструментальники і верстатники широкого профілю, які зайняті на універсальному устаткуванні інструментальних та інших цехів підготовки виробництва при виготовленні особливо точних, відповідальних і складних пресформ, штампів, приладдя, інструменту, приладів та устаткування; верстатники на унікальному устаткуванні, які зайняті виготовленням особливо складної продукції; слюсарі-ремонтники, електрики та налагоджувальники, які зайняті ремонтом, налагодженням та обслуговуванням особливо складного універсального устаткування; радисти-радіолокаторники; складальники-клепальники; слюсарі-складальники літальних апаратів; авіаційні техніки (механіки) усіх спеціальностей; інші висококваліфіковані робітники, які виконують особливо складні і унікальні роботи	1,327
2.	Робітники основного виробництва	1,251
3.	Робітники допоміжного виробництва, професії яких за характером роботи пов'язані з основним виробництвом	1,224
4.	Робітники, зайняті на інших роботах, безпосередньо не зв'язаних з основним характером діяльності підприємства	1,1

Мінімальні міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок робітників за різними розрядами становлять: 1 - 1.0; 2 - 1.1; 3 - 1.4; 4 - 1.65; 5 - 1.9; 6 - 2.2; 7-2,5; 8-2.8.

Примітка: Розрахункова середньомісячна норма тривалості робочого часу, при 40-годинному робочому тижні, становить 166,92 годин на 2016 рік (2003 години на рік).

**Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень
місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців
промислових підприємств авіаційної промисловості України
до посадового окладу техніка**

№ п/п	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техніка
1.	Генеральний директор (голова, президент, інший керівник) об'єднання підприємств (асоціації, корпорації, концерну і т.і.), директор (начальник, інший керівник) підприємства	за контрактом
2.	Технічний директор, головний інженер виробничого об'єднання	3,00
3.	Заступник генерального директора виробничого об'єднання	2,63
4.	Помічник генерального директора виробничого об'єднання	2,17
5.	Головний інженер підприємства	2,45
6.	Заступник директора підприємства, головний бухгалтер	2,27
7.	Помічник директора підприємства	1,85
8.	Головні: конструктор, технолог, економіст	2,18
9.	Головні: механік, енергетик, металург, зварник, метролог, архітектор, контролер якості	2,00
10.	Начальники відділів: технічного, проектного, конструкторського, проектно-конструкторського, виробничого, автоматизованої системи керування виробництвом (АСКВ), режимно-секретного; начальник диспетчерської (виробничо-диспетчерської) служби; начальник виробництва	2,00
11.	Начальники відділів: механізації та автоматизації виробничих процесів, інструментального, комплектації устаткування	1,91
12.	Начальник інформаційно-обчислювального центру	2,13
13.	Начальник центральної заводської лабораторії	1,82
14.	Начальник (завідувач) лабораторії: у складі центральної заводської лабораторії, виробничої, хімічної	1,64
15.	Начальник відділу стандартизації	1,91
16.	Начальник відділу патентної та винахідницької роботи	2,00
17.	Начальник відділу охорони праці	2,00
18.	Начальники бюро: конструкторського, технічного, технологічного, виробничого, організації, нормування і оплати праці, цінового, планово-економічного, бухгалтерського обліку, інформаційно-обчислювального центру, охорони праці	1,91
19.	Начальники інших бюро	1,73
20.	Начальники бюро цеху: технологічного, виробничого-	1,73

	диспетчерського, організації праці та заробітної плати, планово-економічного	
21.	Начальники відділів: науково-технічної інформації, зовнішньоекономічних зв'язків, комерційного	1,91
22.	Начальники відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати, матеріально-технічного постачання, зовнішньої кооперації, збуту (маркетингу), кадрів	2,00
23.	Начальник фінансового відділу	2,00
24.	Начальник відділу капітального будівництва (технічного переозброєння)	1,82
25.	Начальники лабораторій: наукової організації праці та управління виробництвом, соціології і психофізіології праці, метрології	1,91
26.	Завідувач цехової бухгалтерії, начальник сектора (бюро) у складі центральної заводської бухгалтерії	1,82
27.	Начальники відділів: охорони навколишнього середовища, підсобного сільського господарства	2,00
28.	Начальник юридичного відділу	1,91
29.	Начальники відділів: соціального розвитку, підготовки кадрів	1,73
30	Начальник господарського відділу	1,27
31	Провідні інженери: конструктор, технолог, з налагодження й випробувань, з організації та нормування праці, електронік, енергетик, програміст, з охорони праці; провідний математик, провідний інженер з метрології, адміністратор систем	1,82
32	Інженери: конструктор, технолог, з налагодження й випробувань, електронік, енергетик, програміст; математик, художник-конструктор (дизайнер), інженер з метрології 1 категорії 2 категорії 3 категорії	1,64 1,45 1,36
33	Інженер з організації та нормування праці, з охорони праці 1 категорії 2 категорії	1,64 1,45
34	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор	1,64
35	Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юристконсульт, психолог, соціолог, фізіолог, методист з фізичної культури редактор (та його похідні), фотокореспондент 1 категорії 2 категорії	1,55 1,36
36	Інженери усіх спеціальностей, з охорони праці, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юристконсульт, психолог, соціолог, фізіолог, художник, художник-конструктор (дизайнер), математик, диспетчер, методист з економічної освіти	1,23

37	Старший диспетчер	1,55
38	Начальник цеху 1 групи 2 групи 3 групи	2,27 2,18 2,00
39	Начальник ділянки (зміни, випробувальної станції) 1 групи 2 групи	2,00 1,82
40	Механік, енергетик цеху 1 групи 2 групи 3 групи	2,00 1,82 1,64
41	Техніки усіх спеціальностей: 1 категорії 2 категорії без категорій	1,18 1,09 1,00
42	Старші: майстер, майстер контрольний ділянки, цеху 1 групи 2 групи 3 групи	1,82 1,64 1,45
43	Майстер, майстер контрольний ділянки, цеху 1 групи 2 групи 3 групи	1,64 1,45 1,27

Примітка:

1) Посадові оклади заступникам, які не передбачені цією схемою встановлюються на 5-15 відсотків менше посадового окладу відповідного керівника (начальника), крім першого керівника.

2) Посадові оклади головним бухгалтерам встановлюються на рівні посадових окладів заступників керівника.

3) Мінімальний посадовий оклад техніків без категорії встановлюється на умовах п.5.2.2. УГОДИ.

4) У разі відсутності у додатку окремих найменувань посад мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень визначаються підприємством самостійно.

5) Групи по пп. 39,40,43,44 визначаються на умовах колективного договору.

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових підприємств, установ і організацій авіаційної промисловості України до посадового окладу техника

№ п/п	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техника
1.	Директор (начальник)	за контрактом
2.	Заступник директора (начальника) з наукової роботи, головний інженер	2,91
3.	Заступник директора (начальника)	2,77
4.	Головний інженер (конструктор, технолог, архітектор) проекту	2,46
5.	Помічник директора (начальника)	2,43
6.	Начальники (завідувачі) відділів: науково-дослідного, конструкторського, проектного, (проектно-конструкторського), технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій)	2,46
7.	Начальники (завідувачі) відділів (лабораторій): патентної та винахідницької роботи, стандартизації (в головних і базових організаціях), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях з науково-технічної інформації)	2,46
8.	Головні: архітектор, металург, механік, енергетик, економіст, метролог та інші головні спеціалісти в основних відділах (відділеннях, лабораторіях)	2,37
9.	Головний бухгалтер	2,37
10.	Начальники відділів: охорони праці, стандартизації, науково-технічної інформації; начальник проектного кабінету; планово-виробничого (при відсутності самостійних виробничо-диспетчерського та планово-економічного відділів)	2,19
11.	Завідувачі (начальники) секторами (бюро, групами, лабораторіями), які входять до складу науково-дослідного, конструкторського, проектного (проектно-конструкторського), технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій), патентної та	2,10

	винахідницької роботи, стандартизації (в головних і базових організаціях по стандартизації), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях з науково-технічної інформації)	
12.	Начальники відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати; проектно-кошторисного бюро (групи); диспетчерської (виробничо-диспетчерської) служби	2,10
13.	Начальники відділів: капітального будівництва (технічного переозброєння), експлуатаційно-технічного, матеріально-технічного постачання, збуту (маркетингу); завідувач відділу (бюро) оформлення проектних матеріалів, режимно-секретного органу	1,91
14.	Завідувачі (начальники) секторами (бюро, групами), які входять до складу відділів: планово-економічного, планово-виробничого, організації праці та заробітної плати, експлуатаційно-технічного, стандартизації, науково-технічної інформації; начальник проектного кабінету	1,82
15.	Начальники інших бюро	1,73
16.	Начальник відділу кадрів	1,82
17.	Начальники відділів: юридичного, соціального розвитку	1,73
18.	Завідувачі: технічного архіву, геокамери, розсадника, віварію	1,46
19.	Начальник господарського відділу	1,37
20.	Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, електронік, програміст; провідні: архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер)	1,82
21.	Інженери: конструктор, технолог, проектувальник, електронік, програміст; архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер)	
	1 категорії	1,64
	2 категорії	1,47
	3 категорії	1,37
22.	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор; консультант з економічних питань	1,64
23.	Інженери інших спеціальностей, економіст, соціолог, психолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, перекладач, юрисконсульт редактор (та його похідні), фотокореспондент	
	1 категорії	1,55
	2 категорії	1,37
24.	Інженери усіх спеціальностей, економіст, психолог,	1,23

	соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт та інші фахівці; стажист-дослідник, старший лаборант, який має вищу освіту	
25.	Головний науковий співробітник	2,46
26.	Провідний науковий співробітник	2,19
27.	Старший науковий співробітник	1,73
28.	Науковий співробітник	1,46
29.	Молодший науковий співробітник	1,28
30.	Техніки усіх спеціальностей:	
	1 категорії	1,19
	2 категорії	1,09
31.	Техніки усіх спеціальностей, лаборант	1,00

Примітка:

1) Посадові оклади заступникам, які не передбачені цією схемою встановлюються на 5-15 відсотків менше посадового окладу відповідного керівника, крім першого керівника.

2) Посадові оклади начальників тематичних підрозділів і провідних фахівців, які призначені головними конструкторами (науковими керівниками) НДДКР, головними технологами виробу (вузла), збільшуються на 10 відсотків.

3) Посадові оклади начальників тематичних підрозділів, які призначені начальниками науково-технічних (науково-виробничих) комплексів, збільшуються на 10-20 відсотків.

4) Посадові оклади завідувачів, які не приведені в цій схемі, відповідають посадовим окладам начальників відповідних наукових підрозділів.

5) Мінімальний посадовий оклад техніка без категорії встановлюється на умовах п. 5.2.2. УГОДИ.

6) У разі відсутності у додатку окремих найменувань посад мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень визначаються підприємством самостійно.

**Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень
місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців
льотно-випробувальних, льотно-транспортних та льотно-доводочних
підрозділів підприємств і організацій авіаційної промисловості
до посадового окладу техніка**

№ п/п	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техніка
1.	Начальник льотно-випробувальної і доводочної бази (ЛВ і ДБ)	2,8
2.	Начальник льотно-випробувальної станції	2,3
3.	Директор авіакомпанії	2,3
4.	Начальник авіаційно-технічної бази	2,05
5.	Начальник відділу (по експлуатації ПС, їх систем та по забезпеченню безпеки випробувань)	2,46
6.	Начальник штабу об'єднаного авіазагону	2,02
7.	Диспетчер аеродромно-диспетчерського пункту, штурман черговий	1,6
8.	Старший керівник польотів I-го класу II-го класу	1,9 1,8
9.	Керівник польотів: I-го класу II-го класу III-го класу без класу	1,75 1,65 1,6 1,5
10.	Провідний інженер з льотних випробувань ПС I-го класу II-го класу	2,1 1,9
11.	Провідні інженери: з експериментальних робіт та льотних випробувань систем ПС, з експлуатації ПС, з експлуатації систем ПС I-го класу II-го класу	1,9 1,8
12.	Інженери з технічного обслуговування ПС: категорії С категорії В категорії А без категорії	1,9 1,8 1,75 1,7
13.	Інженери: з експлуатації ПС, з експлуатації систем ПС I-го класу II-го класу	1,75 1,6

14	Технік - бригадир з технічного обслуговування ПС	1,75
15	Техніки з технічного обслуговування ПС:	1,7
	категорії С	1,55
	категорії В	1,4
	категорії А	1,0
	техніки всіх спеціальностей без категорії	
16.	Командир авіаційного загону	2,8
17.	Льотчик-випробувач 1 класу	2,75
	Льотчик-випробувач 2 класу	2,55
	Льотчик-випробувач 3 класу	2,0
18	Штурман-випробувач 1 класу	2,35
	Штурман-випробувач 2 класу	2,0
	Штурман-випробувач 3 класу	1,9
19.	Інженер-випробувач бортовий 1 класу	2,0
	Інженер-випробувач бортовий 2 класу	1,7
	Інженер-випробувач бортовий 3 класу	1,6
20.	Радист-випробувач 1 класу	1,55
	Радист-випробувач 2 класу	1,35
	Радист-випробувач 3 класу	1,15
21.	Командир авіаційної ескадрильї	2,6
22	Командир ПС	2,02
23	Другий пілот	1,8
24	Інструктор-пілот	2,02
25	Інструктор-льотчик-методист	2,02
26	Штурман авіаційної ескадрильї	2,02
27.	Штурман-інструктор	1,85
28.	Штурман	1,8
29	Інженер-інструктор бортовий	1,72
30.	Інженер бортовий	1,67
31.	Бортмеханік	1,67
32.	Інструктор-радист бортовий	1,35
33.	Бортрадист	1,3
34	Старший бортпровідник	1,25
35.	Бортпровідник	1,2
36.	Бортоператор	1,2

Примітка:

Підприємства встановлюють для своїх працівників за відповідними посадами коефіцієнти в залежності від характеру роботи, напруженості виробничого процесу та фінансових можливостей, але не менш ніж наведені вище.

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій підприємств і організацій авіаційної промисловості України до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки

№	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти
1.	Гардеробник, кур'єр, кубівник, сторож, прибиральник службових приміщень, опалювач, швейцар	1,0
2.	Завідувач: канцелярії, центрального складу; старший товарознавець	1,63
3.	Завідувач машинописного бюро; старші: касир, інкасатор, інспектор; товарознавець; перекладач-дактилолог; стенографістка I категорії, коректор (коригування текстів)	1,50
4.	Касир, інкасатор, інспектор; завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії; стенографістка II категорії, друкарка I категорії, комплектувальник товарів	1,38
5.	Друкарка II категорії, секретар-стенографістка; диспетчер з відпуску готової продукції, експедитор з перевезень вантажів, таксувальник, старший табельник, секретар навчальної частини (диспетчер), секретар незрячого фахівця, апаратник хімічного чищення спецодягу, водій самохідних механізмів	1,25
6.	Секретар-друкарка, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, калькулятор, експедитор, завідувач камери схову, нарядник, обліковець, табельник, копіювальник, статистик, робітник з обслуговування лазні, точильник, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник територій, носій, вагар, возій, двірник	1,13
7.	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	1,76

Примітка: Посадові оклади старшим товарознавцям, які мають вищу освіту, встановлюються на рівні окладів економістів I категорії, а товарознавцям, які мають вищу освіту - на рівні окладів економістів (без категорії).

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів) робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах на підприємствах і в організаціях авіаційної промисловості України, до тарифної ставки робітника першого розряду четвертої сітки

№	Найменування професій, робіт	Мінімальні коефіцієнти
1.	При навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і шлаку; при навантаженні (розвантаженні) руди, пека, вугілля, вугільного брикету, креозиту, подової та анодної маси, азбесту, негашеного вапна, мінеральної вати, цементу; при навантаженні (розвантаженні в судна шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг:	
	1)вантажники	2,16
	2)вантажники, механізатори (докери - механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують: - найважливіші морські порти і прикордонні залізничні станції, які переробляють експортно-імпортні вантажі; - інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства і організації інших галузей	2,61 2,37
2.	При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг; при навантаженні (розвантаженні) в судна інших вантажів:	
	1)вантажники	1,96
	2)вантажники, механізатори (докери - механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують: - найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі - інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства та організації інших галузей	2,37 2,16
3.	При навантаженні (розвантаженні) у залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньоскладській переробці вантажів:	
	1)вантажники	1,78
	2)вантажники, механізатори (докери - механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують: - найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі; - інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства та організації інших галузей	2,16 1,96

Примітка:Вантажники, механізатори - робітники комплексних бригад 4 класу кваліфікації, які виконують навантажувально-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і які суміщають професії вантажника і механізатора; оплата праці робітників комплексних бригад за час виконання ними робіт, пов'язаних з технічним обслуговуванням і профілактичним ремонтом навантажувально-розвантажувальних машин та устаткування здійснюється із розрахунку коефіцієнта не нижче 2,37.

**Перелік і розміри доплат і надбавок,
які встановлюються працівникам підприємств
і організацій авіаційної промисловості України**

Назва доплат і надбавок	Розміри доплат та надбавок
1.Доплати: 1.1. За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників.
1.2. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які б могли виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
1.3. За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
1.4. За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці*	- за роботу у важких і шкідливих умовах праці - 4, 8, 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) - за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці - 16, 20, 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)

Примітка*: - до розроблення і затвердження Переліку робіт з важкими та шкідливими, особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці Кабінетом Міністрів України відповідно до вимог статті 100 КЗпП України доплати за роботу із шкідливими умовами праці можуть здійснюватись за рахунок власних коштів підприємств.

На підприємствах з виробництва літальних апаратів застосовується Перелік, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 02.04.2009р. № 307.

1.5. За інтенсивність праці робітників, що працюють на конвеєрах, поточних та автоматичних лініях	до 12 відсотків тарифної ставки
1.6. За роботу в нічний час (з 22.00 до 6.00)	до 40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину

	роботи в цей час, але не менше ніж 35 %								
1.7. За роботу у вечірній час - з 18.00 до 22.00 (при багатозмінному режимі)	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час								
1.8. На період освоєння нових норм трудових витрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків								
1.9. За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	<table> <tr> <td>Чисельність робітників:</td> <td>У відсотках від тарифної ставки найвищого розряду, присвоєного робітнику бригади</td> </tr> <tr> <td>від 5 до 10 чоловік</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>понад 10 чоловік</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>понад 25 чоловік</td> <td>35</td> </tr> </table>	Чисельність робітників:	У відсотках від тарифної ставки найвищого розряду, присвоєного робітнику бригади	від 5 до 10 чоловік	15	понад 10 чоловік	25	понад 25 чоловік	35
Чисельність робітників:	У відсотках від тарифної ставки найвищого розряду, присвоєного робітнику бригади								
від 5 до 10 чоловік	15								
понад 10 чоловік	25								
понад 25 чоловік	35								

Примітка: ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чол., встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру.

1.10. За роботу з ненормованим робочим днем водіям автотранспортних засобів, автомобілів експедицій і вишукувальних партій (ст.17 Закону України "Про оплату праці", Угода Мінтрансу України)	до 25 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час
1.11. За знання і застосування іноземної мови	10 відсотків тарифної ставки (окладу)
1.12. За науковий ступінь: доктора наук кандидата наук	20 відсотків посадового окладу (окладу) 15 відсотків посадового окладу (окладу)
1.13. За вчене звання: - старш. наукового співробітника - професора	- 25 відсотків посадового окладу (окладу) - 33 відсотки посадового окладу (окладу) якщо підприємство здійснює науково-дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність
1.14. За почесне або спортивне звання; за нагородження галузевою відзнакою - знаком "Почесний авіабудівник України"	20 відсотків посадового окладу (окладу). При наявності фінансової можливості

Примітка до пп. 1.11., 1.12.: - доплати проводяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем, почесним або спортивним званням

2. Надбавки	диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників:
2.1. За високу професійну майстерність	3 розряду - 12 відсотків 4 розряду - 16 відсотків 5 розряду - 20 відсотків 6 і більш високих розрядів - 24 відсотки
2.2. За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу (ставки)
2.3. За виконання особливо важливої роботи на певний термін (перелік робіт визначається колективним договором)	до 50 відсотків посадового окладу (ставки)
2.4. За класність водіям автотранспортних засобів	водіям II класу - 10 відсотків, водіям I класу - 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм
2.5. За класність кваліфікації працівникам льотного і льотно-інструкторського складу екіпажів повітряних суден (літальних апаратів)	- за II клас –15 відсотків; - за I клас – 40 відсотків до посадового окладу відповідного працівника III-го класу
2.6. За роботу в умовах режимних обмежень	розмір надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) визначається відповідно до п.2 та п.3 "Положення про види, розміри і порядок надання компенсації у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці", затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.94 р. № 414

Примітка: надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) за роботу в умовах режимних обмежень встановлюються зверх інших доплат і надбавок, які встановлені на підприємстві

2.7. За стаж наукової роботи: .	- понад 3 роки - 10 відсотків - понад 10 років - 20 відсотків - понад 20 років - 30 відсотків до посадового окладу (встановлювати відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.2004 р. № 494)
---------------------------------	---

**Орієнтовний перелік професій і посад працівників підприємств
та організацій авіаційної промисловості України
з ненормованим робочим днем**

Керівники підприємств і організацій, які працюють не за контрактом, їх заступники, помічники

Головні інженери та їх заступники

Головні: технологи, металурги, конструктори, механіки, енергетики, контролери, інші головні професіонали і фахівці та їх заступники

Начальники цехів, управлінь, служб та їх заступники

Начальники усіх відділів та їх заступники

Начальники секторів, бюро, груп усіх найменувань

Начальники: дільниці, зміни, випробувальної станції, виробництва, драги

Начальник центральної заводської лабораторії; начальник (завідувач) лабораторії; старші лаборанти

Провідні і старші інженери усіх спеціальностей; провідні конструктори, технологи, архітектори; провідні і старші економісти усіх спеціальностей, старші диспетчери.

Інженери усіх спеціальностей та категорій, конструктори, художники-конструктори (дизайнери), художники, архітектори, технологи, економісти усіх спеціальностей, фізики, хіміки, соціологи, агрономи, зоотехніки, геодезисти, топографи, картографи, диспетчери, нормувальники гірничі

Старші майстри; майстри; майстри: контрольні, гірничі, шляхові; маркшейдери

Механіки, енергетики, електромеханіки

Техніки усіх спеціальностей та категорій, старші техніки

Головні бухгалтери та їх заступники, бухгалтери усіх категорій, бухгалтери

Старші: касири, табельники, інспектори, товаровознавці; касири, табельники, інспектори, товаровознавці

Завідувачі: технічного архіву, архіву, канцелярії, машинописного бюро, гуртожитку, господарства, центрального складу, складу, копіювально-розмножувального бюро

Коменданти; вихователі гуртожитку

Юрисконсульти усіх категорій

Директор комплексу (оздоровчого, спортивного, туристського), директор (завідувач) позашкільного закладу

Експедитори

Друкарки усіх категорій, секретарі-стенографістки

Капітани та їх помічники

Водії автотранспортних засобів

Наукові працівники (головний, провідний, старший, молодший науковий співробітник)

ПРИМІРНЕ ПОЛОЖЕННЯ
про умови виплати винагороди (відсоткової надбавки) за вислугу років
працівникам авіаційної промисловості України

Це Положення розроблене відповідно до Закону України "Про оплату праці" з метою закріплення кваліфікованих кадрів, підвищення мотивації роботи в авіаційній промисловості України та додаткового матеріального стимулювання працівників галузі.

Положенням визначається порядок та умови виплати винагороди за вислугу років працівникам підприємств і організацій авіаційної промисловості України.

Положення поширюється на підприємства і організації авіаційної промисловості України (далі - підприємства), незалежно від їх підпорядкування та форм власності та застосовується за наявності фінансової можливості Підприємства.

Підприємства, на основі цього Положення можуть (при необхідності) розробляти та впроваджувати, на умовах колективних договорів, власні положення про виплату винагороди за вислугу років.

1. Розміри та умови виплати винагороди

1.1. Винагорода за вислугу років виплачується в межах фінансових можливостей підприємства у вигляді щомісячної надбавки до тарифної ставки (посадового окладу).

1.2. Сума надбавки конкретному працівникові нараховується у відсотках тарифної ставки (посадового окладу), в залежності від стажу роботи, та виплачується щомісяця у таких розмірах:

<i>Безперервний стаж роботи, що дає право на одержання винагороди за вислугу років</i>	<i>Мінімальний розмір щомісячної надбавки у відсотках місячної тарифної ставки (посадового окладу)</i>
від 1 до 3 років	5.0
від 3 до 5 років	6.7
від 5 до 10 років	8.3
від 10 до 15 років	10.0
від 15 до 20 років	12.0
від 20 до 25 років	14.0

понад 25 років	16.0
----------------	------

1.3. Зазначені вище розміри є орієнтиром для підприємств при розробці своїх положень, у яких вони можуть встановлювати інші терміни виплати (квартал, півріччя, або рік), а також більші розміри надбавок.

1.4. Виплата надбавок, відповідно до "Податкового кодексу України".

2. Визначення стажу роботи, який дає право на отримання винагороди

2.1. До стажу роботи, який дає право на одержання винагороди, зараховується увесь час безперервної роботи на підприємствах авіаційної промисловості, а також час, коли працівник фактично не працював, але за ним, згідно із законодавством, зберігалось місце роботи, посада та заробітна плата (повністю, або частково).

2.2. Документами для визначення стажу роботи є трудова книжка та інші документи, які, відповідно до законодавства, підтверджують стаж роботи.

2.3. В стаж безперервної роботи, що дає право на одержання винагороди за вислугу років, включається також:

а) період дійсної строкової військової (альтернативної) служби працівника, якщо він був призваний на службу з підприємства галузі і був прийнятий на роботу на підприємство галузі впродовж шести місяців після звільнення в запас;

б) період навчання працівника, за направленням підприємства, на курсах з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів з відривом від виробництва, якщо після їх закінчення працівник повернувся на підприємство, з якого отримав направлення;

в) період роботи працівника за межами України, якщо перед службовим направленням за кордон він працював на підприємстві галузі, та, впродовж двох місяців після повернення із-за кордону, приступив до роботи на підприємстві галузі;

г) період відпусток працівника по вагітності, пологах і по догляду за дитиною, наданих відповідно до законодавства;

д) період роботи працівника на виборних посадах в державних та профспілкових органах, якщо безпосередньо за цією роботою наставала робота на підприємстві галузі.

2.4. Стаж роботи, що дає право на отримання винагороди за вислугу років, не переривається, але час перерви у цей стаж не зараховується у таких випадках:

а) при прийнятті на роботу, вперше після виходу на пенсію, пенсіонерів, раніше звільнених на пенсію за віком, якщо вони раніше отримували винагороду за вислугу років. Пенсіонерам, які після звільнення працювали на інших підприємствах, стаж нараховується з моменту нового прийняття на підприємство;

б) при прийнятті на роботу працівника після закінчення вищого або професійно-технічного закладу освіти, якщо працівник безпосередньо перед вступом до закладу освіти працював на підприємстві;

в) при прийнятті на роботу протягом місяця після закінчення інвалідності чи хвороби, яка продовжувалась більше чотирьох місяців та викликала звільнення, якщо працівник до настання інвалідності працював на підприємстві авіаційної промисловості;

г) при прийнятті на роботу працівників даного чи інших підприємств галузі, звільнених у зв'язку із скороченням штатів, ліквідацією підприємств, якщо перерва у роботі не перевищує одного місяця (не враховуючи часу на переїзд, а також часу перебування на обліку у службі працевлаштування).

2.5. Працівник позбавляється права на отримання винагороди за вислугу років у випадках:

а) систематичного невиконання своїх посадових обов'язків, покладених на нього згідно з трудовим договором, посадовою інструкцією, правилами внутрішнього трудового розпорядку;

б) прогулу без поважних причин, а також появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

в) вступу в дію вироку суду, згідно з яким працівник був засуджений до ув'язнення, виправних робіт (не на місці своєї роботи) і виключає можливість виконання ним своїх службових обов'язків;

г) втрати довіри з боку адміністрації до посадової особи, яка несе матеріальну відповідальність за кошти або матеріальні цінності;

д) звільнення з роботи, як дисциплінарне покарання.

2.6. Позбавлення права на отримання винагороди за вислугу років у випадках, що наведені у п.2.5. цього Положення, оформлюється наказом по підприємству, погодженим з профспілковим комітетом Профспілки авіабудівників України, з обов'язковим наведенням підстав і причин для такого наказу.

2.7. Безперервний стаж роботи для виплати винагороди за вислугу років визначається комісією підприємства, яка створюється з керівників (працівників) економічної, юридичної, кадрової служб підприємства, за участю представника (представників) профспілкового комітету Профспілки авіабудівників України, та оформлюється відповідним протоколом (див. додаток). Склад комісії затверджується наказом керівника підприємства, за погодженням з профспілковим комітетом.

Відповідальність за організацію роботи комісії і оформлення всіх матеріалів комісії покладається, як правило, на кадрову службу підприємства.

2.8. У разі незгоди працівника з рішенням комісії щодо встановлення безперервного стажу роботи питання розглядається у порядку, передбаченому законодавством для розгляду індивідуальних трудових спорів.

2.9. За необхідністю підприємства можуть самостійно приймати додаткові рішення про збереження безперервного стажу роботи для

призначення і виплати винагороди за вислугу років працівникам при їх переході з одного підприємства на інше.

2.10. Підприємствам також надається право розробляти інші положення щодо стимулювання своїх працівників, до яких можна включати і виплату надбавки за безперервний стаж, але розмір цієї надбавки не може бути менший ніж той, що регламентується даним положенням.

3. Нарахування та виплата винагороди

3.1. Винагорода нараховується і виплачується за час, відпрацьований за табелем, а також за невідпрацьований час, протягом якого за працівниками, згідно із законодавством та на умовах колективного договору, зберігається повністю або частково заробітна плата.

При цьому час, за який нараховується винагорода, не може перевищувати встановленої тривалості робочого часу за повний відпрацьований місяць.

3.2. При здобутті працівником протягом місяця права на отримання винагороди виплата провадиться з 1 числа наступного місяця

3.3. Винагорода враховується при розрахунку середньої заробітної плати.

3.4. Винагорода включається до суми заробітку, виходячи з якої нараховується пенсія, а також відшкодовується працівнику шкода, заподіяна його здоров'ю у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків на підприємствах галузі.

3.5. Якщо протягом періоду, за який виплачується винагорода, працівник переводився з однієї посади на іншу, з одного підрозділу до іншого цього ж підприємства, винагорода виплачується пропорційно відпрацьованому ним часу на кожному робочому місці, виходячи з відповідної тарифної ставки (посадового окладу).

3.6. При тимчасовому заміщенні в межах підприємства винагорода нараховується тільки до тарифної ставки (посадового окладу) за основною посадою (місцем роботи).

3.7. Винагорода не нараховується працюючим за сумісництвом, тимчасовим працівникам (крім працівників, які працюють тимчасово на час відсутності жінок, що знаходяться у відпустках по вагітності, пологах і догляду за дитиною).

3.8. Працівник, звільнений за власним бажанням, має право на отримання винагороди, якщо він відпрацював повний розрахунковий період. Працівникові, звільненому з інших поважних причин (скорочення штатів, вихід на пенсію, тощо), винагорода нараховується та виплачується пропорційно фактично відпрацьованому часу.

Коефіцієнти співвідношень до мінімальної заробітної плати робітників автомобільного транспорту

1. Водії автотранспортних засобів

1.1. Вантажні автомобілі

Коефіцієнти співвідношень до мінімальної заробітної плати по групам автомобілів			
Вантажо- підйомність автомобілів (в тонах)	1 група бортові автомобілі та автомобілі- фургони загального призначення	2 група спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, контейнеровози, пожежні, техдопомоги, снігоочишувальні, поливомийні, підмітальнозби-ральні, автокрани, автовантажувачі та інші, сідельні тягачі з причепами	3 група автомобілі по пере- везенню цементу, отрутохімікатів, трупів, безводного аміаку, аміачної води, загниваючого сміття, асенізаційних вантажів
до 1,5	1,604	1,717	1,782
від 1,5 до 3	1,717	1,782	1,931
від 3 до 5	1,782	1,931	2,058
від 5 до 7	1,931	2,058	2,15
від 7 до 10	2,058	2,15	2,323
від 10 до 20	2,15	2,323	2,407
від 20 до 40	2,323	2,407	2,728
від 40 до 60	2,407	2,726	-
вище 60	-	3,545	-

1.2. Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Коефіцієнти співвідношень до мінімальної заробітної плати по групам автомобілів	
		Загальні	При роботі на легкових таксомоторах у містах з чисельністю населення 500 тис. осіб і більше, на санітарних автомобілях (окрім швидкої медичної допомоги)
Особливо малий і малий	до 1.8	1,54	1,678
Середній	від 1.8 до 3.5	1,602	1,781
Великий	від 3.5	1,678	1,857

1.3. Автомобілі швидкої медичної допомоги і оперативних автомобілів із спеціальним звуковим сигналом (типу "Сирена")

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	К-ти співвідн. до мін з/пл. по групам авто
Особливо малий і малий Середній (а також автобуси спеціальні і швидкої медичної допомоги) Великий (а також автобуси спеціальні і швидкої медичної допомоги)	до 1,8	1,942
	від 1.8 до 3,5	2,058
	від 3,5	2,217

1.4. Автобуси (в тому числі спеціальні)

Клас автомобіля	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Коефіцієнти співвідношень до мінімальної заробітної плати по групам автомобілів	
		Загальні	При роботі на міських та екскурсійних маршрутах у містах з чисельністю населення 500 тис. осіб і більше, на санітарних автобусах (крім швидкої допомоги)
Особливо малий	до 5	1,551	1,749
Малий	від 5 до 6.5	1,729	1,781
	від 6.5 до 7.5	1,746	1,931
Середній	від 7.5 до 9.5	1,931	2,058
Великий	від 9.5 до 11	2,058	2,166
	від 11 до 12	2,166	2,28
	від 12 до 14	2,245	2,323
Особливо великий	від 14 до 16	2,323	2,615
	від 16 до 17	2,615	2,946
	від 17 до 18	2,946	3,317
	вище 18	3,317	3,734

Примітка: Коефіцієнти співвідношень до мінімальної заробітної плати робітників автомобільного транспорту "Галузевої Угоди між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України, спільним представницьким органом Профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України і Всеукраїнської незалежної профспілки працівників транспорту у сфері автомобільного транспорту на 2013-2015 роки", зареєстрованій у Міністерстві соціальної політики України за № 24 від 25.07.2013 р.

Тарифна ставка робітника 1 розряду встановлена на рівні 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати.

ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ, ЯКІ ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ В ГАЛУЗЕВІЙ УГОДІ НА 2016-2018 РОКИ

Аутсорсинг - виконання певних функцій і робіт, які традиційно вважались "внутрішніми" і виконувались штатними працівниками, шляхом залучення зовнішніх незалежних сторін на договірній основі. Використовується для оптимізації витрат і процесів.

(Національний банк, Методичні вказівки з інспектування банків "Система оцінки ризиків" від 15.03.2004 N 104)

Безпосередня дія Угоди - положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

(Закон України "Про колективні договори і угоди" №3356-ХІІ від 1 липня 1993р.)

Основний вид економічної діяльності - вид діяльності підприємства, на який припадає найбільший внесок у валову додану вартість (або визначений інший критерій). При цьому, вибір показника для визначення основного виду діяльності, як правило, не впливає на результат. Якщо **на рівні підкласу** понад 50 % валової доданої вартості виробляється даним видом діяльності, то класифікація одиниці визначається цим видом діяльності. У всіх інших випадках слід дотримуватись визначених правил класифікації за методом "зверху-вниз" (top down).

Другорядний вид економічної діяльності - будь-який інший (крім основного) вид економічної діяльності статистичної одиниці з виробництва товарів або надання послуг.

Допоміжні види економічної діяльності - види діяльності, які здійснюються переважно у сфері обслуговування виробництва та призначаються для використання *тільки цією одиницею* (управління підприємством, бухгалтерський облік, транспортування, складування, закупівля, збут, ремонт, технічне обслуговування тощо).

Діяльність вважається допоміжною, якщо вона відповідає таким умовам:

а) вона спрямована на обслуговування тільки тієї виробничої одиниці, до якої вона належить;

б) її результати - послуги або вироблені проміжні товари - не входять до складу кінцевої продукції даної одиниці;

в) вона пов'язана з поточними витратами самої одиниці (не призводить до утворення основного капіталу);

г) вона існує в інших подібних за типом виробничих одиницях.

Статистичну одиницю, яка здійснює тільки допоміжну діяльність (наприклад, управління підприємством) класифікують як таку, що здійснює цю допоміжну діяльність або за основною діяльністю материнської одиниці.

Не відносяться до допоміжних такі види економічної діяльності:

а) виробництво товарів або послуг, які сприяють накопиченню основного капіталу: наприклад, будівельні роботи, які виконуються за власний рахунок, слід відносити до секції F "Будівництво" (якщо про них є дані);

б) виробництво продукції, значна частина якої продається на комерційній основі, навіть якщо частина її споживається у процесі основної діяльності одиниці;

в) виробництво товарів, які у подальшому стають складовою частиною продукції, яка випускається в результаті основного або другорядних видів економічної діяльності (наприклад, виготовлення одним із підрозділів підприємства ящиків для пакування своєї продукції);

г) виробництво енергії, яке здійснюється електростанцією, що входить до складу підприємства, навіть якщо вся вироблена енергія споживається головною одиницею;

д) закупівля товарів для їх перепродажу без переробки;

е) дослідження та розробки, якщо ці види діяльності не є наданням послуг, що споживаються у виробничому процесі.

Ці види діяльності головної одиниці є **другорядними**, але для їх обліку можуть бути утворені відповідні статистичні одиниці.

(Класифікатор видів економічної діяльності ДК 009:2005 чинний від 01.04.2006 р.)

Особи, які визнаються громадянами похилого віку

Громадянами похилого віку визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року.

(Закон України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" від 16 грудня 1993 року N 3721-XII)

Державна цільова програма - комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, які спрямовані на розв'язання найважливіших проблем розвитку держави, окремих галузей економіки або адміністративно-територіальних одиниць, здійснюються з використанням коштів Державного бюджету України та узгоджені за строками виконання, складом виконавців, ресурсним забезпеченням.

(Закон України "Про державні цільові програми" від 18.03.2004 № 1621-IV)

Продуктивна зайнятість - зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій.

(Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 № 5067-VI)

Режим гнучкого робочого часу (ГРРЧ) - це така форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу

впродовж робочого дня. Режим ГРРЧ у більшості випадків передбачає підсумований облік робочого часу. В цих умовах обов'язковою вимогою є повне відпрацювання працівником встановленої законодавством кількості робочих годин в обліковому періоді, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо).

(Міністерство праці та соціальної політики України, Наказ "Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу" від 4 жовтня 2006 року N 359)

Роботодавець - власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

(Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15.09.1999 N 1045-XIV; Закон України "Про організації роботодавців" від 24.05.2001 № 2436-III)

Роботодавець - власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання; фізична особа, яка використовує працю найманих працівників (у тому числі іноземців, які на законних підставах працюють за наймом в Україні); власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародної), філії та представництва, який використовує працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

(Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 09.07.2003 N 1058-IV)

Робочий час - час, протягом якого ...працівник... зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

(Наказ Мінтрансу "Про затвердження Правил визначення робочого часу та часу відпочинку екіпажів повітряних суден цивільної авіації України" від 02.04.2002 N 219)

Робочий час - час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу.

(Проект Трудового Кодексу України)

Санация - система заходів, що здійснюються під час провадження у справі про банкрутство з метою запобігання визнання боржника банкрутом та його ліквідації, спрямована на оздоровлення фінансово-господарського становища боржника, а також задоволення в повному обсязі або частково вимог кредиторів шляхом кредитування, реструктуризації підприємства, боргів і капіталу та (або) зміну організаційно-правової та виробничої структури боржника.

(Закон України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" від 14.05.1992 № 2343-XII)

Система недержавного пенсійного забезпечення - складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат.

(Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" від 9.07.2003р. №1057-IV)

Соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

(Закон України "Про соціальний діалог в Україні" від 23.12.2010 N 2862-VI)

Страхування - вид цивільно-правових відносин щодо захисту майнових інтересів громадян та юридичних осіб у разі настання певних подій (страхових випадків), визначених договором страхування або чинним законодавством, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати громадянами та юридичними особами страхових платежів (страхових внесків, страхових премій) та доходів від розміщення коштів цих фондів.

(Закон України "Про страхування" від 07.03.1996 N 85/96-ВР)

Добровільне страхування - страхування, яке здійснюється на основі договору між страхувальником і страховиком. Загальні умови і порядок здійснення добровільного страхування визначаються правилами страхування, що встановлюються страховиком самостійно відповідно до вимог цього Закону. Конкретні умови страхування визначаються при укладенні договору страхування відповідно до законодавства.

Видами добровільного страхування можуть бути:

- 1) страхування життя;
- 2) страхування від нещасних випадків;
- 3) медичне страхування (безперервне страхування здоров'я);
- 4) страхування здоров'я на випадок хвороби.

(Закон України "Про страхування" від 7.03.1996р. N85/96-ВР)

Тривалість робочого часу - час, протягом якого заінтересовані особи перебувають у розпорядженні роботодавця чи інших осіб, які мають право вимагати від них послуги, або протягом якого власники перевізних засобів чи члени їхніх родин зайняті виконанням за свій рахунок роботи, пов'язаної з перевізним дорожнім засобом, його пасажирами чи його вантажем; цей час складається з:

- 1) часу, присвяченого роботі, яка виконується протягом пробігу перевізного засобу;

- 2) часу, витраченого для виконання допоміжної роботи;
- 3) періодів простої присутності;
- 4) проміжних періодів відпочинку або перерви у роботі, припустима тривалість яких встановлюється компетентним органом влади.

(Конвенція МОП N 67 про тривалість робочого часу і відпочинку на дорожньому транспорті від 28.06.1939)

Управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу.

На всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Вимоги до змісту і порядок укладення колективних договорів визначаються законодавством про колективні договори.

Рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним органів.

(Господарський кодекс України)

Фінансовий план державного підприємства

відображає обсяги надходжень і спрямування коштів у планованому році з метою забезпечення потреб діяльності та розвитку підприємства, виконання його зобов'язань, включаючи зобов'язання щодо сплати податків та обов'язкових платежів.

Фінансовий план складається з таких розділів:

- джерела формування та надходження коштів;
- приріст активів підприємства;
- повернення залучених коштів;
- витрати, пов'язані з унесенням обов'язкових платежів до бюджету та державних цільових фондів;
- покриття збитків минулих періодів.

Фахівець - людина, яка володіє фаховими (спеціальними) знаннями та навичками в якій-небудь галузі (сфері) виробництва, науки, техніки, мистецтва тощо та яка має фах (спеціальність).

*(Головне управління державної служби України,
Наказ "Про Довідник типових професійних характеристик посад державних службовців (випуск 76)" від 01.09.1999 N 65)*

Головні фахівці - керівники та технічні керівники виробничих підрозділів у промисловості

*(Державний класифікатор професій 003:2005)
2016-2018*