

**Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України**

Реєстраційний номер 7 від 28 березня 2019 р.

із рекомендацією

Рекомендації
реєструючого органу № 6193/0/2-19/52 від 28.03.19
(архівний номер і дата надсилання листа)

Уповноважена особа
реєструючого органу

В. Іванкевич
(ініціали та прізвище)



**ГАЛУЗЕВА УГОДА
АВІАЦІЙНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ
УКРАЇНИ**

на 2019-2020 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	7
5.	Оплата праці	9
6.	Нормування праці	14
7.	Режим праці та відпочинку	14
8.	Охорона праці і здоров'я	16
9.	Соціальні гарантії	20
10.	Робота з молоддю	23
11.	Соціальна підтримка жінок та сімей з дітьми	24
12.	Соціальний діалог	25
13.	Гарантії діяльності УКРПРОФАВІА	27
14.	Організація виконання УГОДИ та контролю за її реалізацією	29
15.	Заклучні положення	30

ЗМІСТ ДОДАТКІВ ДО УГОДИ:		
1.	Мінімальні тарифні ставки робітників підприємств і організацій авіаційної промисловості України	32
2.	Мінімальні коефіцієнти міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств авіаційної промисловості України до посадового окладу техника	33
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	36
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	49

1. СТОРОНИ, ЩО УКЛАДАЮТЬ УГОДУ ТА ЇХ ПОВНОВАЖЕННЯ

1.1. Галузева Угода авіаційної промисловості України на 2019-2020 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 – МІНЕКОНОМРОЗВИТКУ);

- Фонд державного майна України, як орган виконавчої влади із спеціальним статусом (далі – ФОНД ДЕРЖМАЙНА)

- 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 "Укрaviaпром" (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, які перебувають у сфері дії СТОРІН (далі – ПІДПРИЄМСТВ).

1.3. Сторони визнають повноваження і права кожної СТОРОНИ на укладення цієї УГОДИ і зобов'язуються вживати всіх заходів для її реалізації.

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 та їх трудових колективів.

2.2. УГОДА регулює трудові відносини та забезпечує соціально-економічний захист працівників, умови якого обов'язкові для ПІДПРИЄМСТВ,

на які вона 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 **2019 - 2020** роки та набуває чинності з моменту підписання і діє до укладення нової УГОДИ.

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 СТОРОНИ надсилають її, відповідно, керівникам ПІДПРИЄМСТВ і первинним організаціям УКРПРОФАВІА, а також 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 внесення зміни і доповнення до УГОДИ.

2.5.1. Зміни та доповнення до УГОДИ вносяться тільки за взаємною домовленістю СТОРІН.

2.5.2. У разі необхідності внесення доповнення чи зміни до УГОДИ, зацікавлена СТОРОНА подає відповідні пропозиції щодо поновлення переговорів іншим СТОРОНАМ.

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 до УКРПРОФАВІА.

2.6.2. Положення, норми і умови УГОДИ та Генеральної Угоди діють безпосередньо на ПІДПРИЄМСТВАХ (незалежно від форми власності) і реалізуються керівними органами ПІДПРИЄМСТВ і профспілковими комітетами первинних організацій УКРПРОФАВІА, в тому числі через укладення колективних договорів ПІДПРИЄМСТВ.

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.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Положення, норми і умови УГОДИ є мінімальними галузевими гарантіями та можуть бути збільшені в колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ.

2.7. СТОРОНИ вживатимуть заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх 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 прийняттю відповідних нормативних актів України щодо стимулювання розвитку авіаційної промисловості України та фінансового оздоровлення ПІДПРИЄМСТВ.

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

3.2.1. Сприяти розробці, затвердженню та реалізації:

Державної цільової науково-технічної програми розвитку авіаційної промисловості на 2018-2022 роки;

Концепції державної цільової науково-технічної програми розвитку авіаційної промисловості до 2022 року;

Стратегії розвитку вітчизняної авіаційної промисловості на період до 2022 року.

3.2.2. Сприяти в отриманні бюджетних коштів на розвиток ПІДПРИЄМСТВ авіаційної промисловості, в т.ч. державного оборонного замовлення.

3.2.3. Під час формування бюджетних запитів до проектів Державних бюджетів на кожний наступний рік надавати пропозиції щодо обсягів державного оборонного замовлення:

- на продукцію авіаційної промисловості;

- на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи;
- на модернізацію ПІДПРИЄМСТВ.

3.2.4. Сприяти залученню до виконання державного замовлення ПІДПРИЄМСТВ галузі.

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

3.2.6. Сприяти інноваційному інвестуванню ПІДПРИЄМСТВ.

3.2.7. Сприяти в отриманні ПІДПРИЄМСТВАМИ кредитів під державні гарантії на виконання державного оборонного замовлення.

3.2.8. Сприяти отриманню ПІДПРИЄМСТВАМИ здешевлених кредитів для забезпечення розвитку їх основної діяльності, створення нових зразків техніки.

3.2.9. На підставі всебічного об'єктивного аналізу стану кадрового потенціалу галузі, із урахуванням перспектив її розвитку як одного із пріоритетних секторів економіки України, сприяти розробці та реалізації фінансово обґрунтованої галузевої (корпоративної) комплексної цільової програми "Кадри для авіабудування".

3.2.10. 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.

3.3. СТОРОНИ домовились, в межах своїх повноважень:

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

СТОРОНА ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" інформують профспілкові комітети УКРПРОФАВІА, за їх запитом, про хід та результати приватизації, про початок продажу державних акцій ПІДПРИЄМСТВ, а також про уповноважену особу, яка виконує функції управління державною часткою акцій акціонерного товариства.

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

3.3.3. 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 техніко-економічного обґрунтування та консультацій з УКРПРОФАВІА та її первинними організаціями.

3.3.4. Вживати всі можливі заходи для запобігання банкрутству ПІДПРИЄМСТВ.

3.4. 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 рік) підсумки соціально-економічної діяльності **ПІДПРИЄМСТВ** за показниками, відповідно до узгодженого **СТОРОНАМИ Положення**.

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

3.5.1. Здійснювати заходи щодо:

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

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

Ці заходи включати як обов'язковий додаток до колективних договорів **ПІДПРИЄМСТВ**.

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 їх вимогу інформацію про використання коштів Державного бюджету України, що перераховані **ПІДПРИЄМСТВАМ**, з урахуванням режимних обмежень.

3.5.5. Організувати 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. Завчасно повідомляти профспілковий комітет **УКРПРОФАВІА** про порушення справи щодо банкрутства **ПІДПРИЄМСТВА**.

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

4. ЗАЙНЯТІСТЬ

4.1. СТОРОНА ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" доручають керівникам відповідних **ПІДПРИЄМСТВ**:

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

Узгоджувати із профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА рішення про зміни в організації виробництва й праці, у т.ч. реорганізації або перепрофілювання ПІДПРИЄМСТВ, скорочення чисельності працівників не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій, із їх економічним обґрунтуванням, а також із наміченими заходами щодо забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

Тримісячний період керівництво підприємства та профспілковий комітет УКРПРОФАВІА 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.

Рішення про скорочення приймається керівником ПІДПРИЄМСТВА за погодженням із профспілковим комітетом УКРПРОФАВІА.

СТОРОНА ОРГАНІВ 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, а також строкові трудові договори, 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. Визначати у колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ обсяги професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та загальні витрати коштів на ці цілі, виходячи з можливостей та потреб ПІДПРИЄМСТВА.

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.
- на період, коли ПІДПРИЄМСТВО працює на умовах неповного робочого часу.

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.

5. ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1. СТОРОНИ домовилися:

Встановити в галузі мінімальну тарифну ставку робітника першого розряду четвертої сітки у розмірі 150 відсотків (з урахуванням фінансових можливостей підприємств) до прожиткового мінімуму для працездатної особи 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 (між розрядних) співвідношень.

5.2. СТОРОНА ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" в межах своєї компетенції доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ в межах фінансових можливостей:

5.2.1. У колективних договорах ПІДПРИЄМСТВ встановлювати конкретні розміри тарифної ставки робітника першого розряду, але не нижче 150 відсотків прожиткового мінімуму.

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. Для працівників ПІДПРИЄМСТВА, що виконують роботи, не властиві основній діяльності галузі, умови оплати праці встановлюються у колективних договорах. З дотриманням норм і гарантій, передбачених

галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва.

5.2.10. Забезпечити двічі на рік підвищення заробітної плати на ПІДПРИЄМСТВАХ галузі не менш ніж на 10 відсотків вище за рівень офіційної інфляції.

5.2.11. 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.

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

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

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

5.2.15. Час простою не з вини працівника оплачувати з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки (окладу) встановленого працівникові розряду (окладу).

5.2.16. 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.

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

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

5.2.19. 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.

5.2.20. 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.

5.2.21. 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 зобов'язаний надати СТОРОНАМ УГОДИ графік погашення заборгованості із виплати заробітної плати та перелік заходів щодо її усунення.

5.2.22. В разі виникнення на ПІДПРИЄМСТВІ заборгованості із виплати заробітної плати СТОРОНА ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" розглядають це питання спільно з УКРПРОФАВІА.

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

5.3. СТОРОНА ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" доручають 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,

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 (за виключенням керівника підприємства) за вагомих особистий внесок у досягнення ПІДПРИЄМСТВАМИ високих результатів.

5.3.8. За наявності фінансової можливості впровадити на ПІДПРИЄМСТВАХ галузі систему заохочення працівників за ініціативу із створення ними, при виконанні службових завдань, об'єктів інтелектуальної власності, які захищаються у відповідності з законодавством України, а також систему заохочення раціоналізаторства та винахідництва.

Щорічно підводити підсумки винахідницької діяльності на ПІДПРИЄМСТВАХ галузі.

5.3.9. За наявності фінансової можливості здійснювати преміювання за виконання виробничих показників звільнених від основної роботи голів профкомів та їх заступників, на умовах і в порядку, що передбачені колективними договорами.

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 обгрунтовані пропозиції з удосконалення оплати праці.

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

5.4.5. Оприлюднювати в газеті "Авіабудівник України" інформацію щодо ПІДПРИЄМСТВ, де є наявні борги із заробітної плати, або не забезпечуються гарантії в оплаті праці, а також про кількість проведених спільно з Держпраці перевірок дотримання законодавства з оплати праці на ПІДПРИЄМСТВАХ та про їх результати.

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.

6. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

6.1. СТОРОНИ домовилися:

6.1.1. Запроваджувати знижені норми виробітку:

- а) для працівників з інвалідністю, 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. СТОРОНИ в межах своєї компетенції доручають 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, а також згідно графіків 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 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 7-х днів у випадку смерті одного із подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів, дітей).

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

- а) народження дітей (батькові);
- б) укладення шлюбу працівником або його дитиною;
- в) провідів на військову службу.

7.2.3. 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 (остання субота серпня).

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 і за результатами приймати необхідні рішення.

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 та стану умов праці.

8.1.3. 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.

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

8.1.5. Забезпечити впровадження і регулярний перегляд СУОП на підприємствах усіх форм власності, відповідно до змін в нових нормативних актах, в тому числі з урахуванням питання упередження і управління ризиками.

8.2. СТОРОНИ в межах своїх повноважень 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.

Запровадити механізм контролю за упередженням ризиків вирішення проблемних питань з охорони праці, впровадження системного моніторингу, відстеження ситуацій щодо забезпечення дієвого нагляду в сфері охорони праці.

8.2.2. Забезпечити обов'язкове фінансування витрат на заходи з охорони праці у розмірі не менше 0.7 % від ФОП.

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 щорічну розробку, фінансування 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.

Прийняті комплексні заходи, щорічно (на 01.02) надавати до ЦК ПАУ для аналізу їх виконання

8.2.6. СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ зобов'язується визнавати право працівника на відмову від виконання дорученої роботи:

- якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або життя чи здоров'я людей, які його оточують, а також для виробничого середовища чи довкілля;

- якщо його не забезпечено спецодягом, спецвзуттям чи іншими засобами індивідуального захисту згідно із встановленими нормами з вини Роботодавця.

8.2.7. 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.

8.2.8. 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.

8.2.9. Не допускати безпідставного звинувачення потерпілого у скоєнні нещасного випадку та приховуванні нещасних випадків від розслідування і обліку.

8.2.10. Забезпечувати відповідні категорії працюючих засобами індивідуального захисту, спецодягом, спецвзуттям відповідно до вимог діючих

стандартів та згідно з галузевими нормами, а також миючими та знешкоджуючими засобами, молоком та іншими продуктами.

8.2.11. Запровадити дієвий контроль за застосуванням ЗІЗ.

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

8.2.12. Забезпечувати згідно наказу МОЗ України від 21.05.2007р. № 246 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.

8.2.13. Забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів Заключного акту у повному обсязі.

8.2.14. 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).

8.2.15. Забезпечити організацію своєчасного і кваліфікованого надання першої до медичної та невідкладної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створення служб гігієни праці. Організувати окрему систему реєстрації та обліку звернень постраждалих за медичною допомогою при травмах.

8.2.16. Забезпечувати для працюючих виробничо-побутові умови, в т.ч. температурний режим, гаряче водопостачання, функціонування санітарно-побутових приміщень, кімнат для реабілітації та якісну підготовку виробничих приміщень до роботи в осінньо-зимовий період та визнавати обґрунтованою відмову працівників від виконання дорученої роботи, якщо ці норми не впроваджено.

8.2.17. Передбачати у колективних договорах можливість надання працівникам одноразового (обіднього) харчування та організації гарячого харчування, зокрема працюючим надурочно більше двох годин.

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

8.2.19. Забезпечити, за рахунок роботодавця проходження працівниками та представниками УКРПРОФАВІА своєчасного періодичного навчання з питань охорони праці відповідно до законодавства про охорону праці, з урахуванням норм ст. 19 Конвенції МОП № 155. Для чого надавати представникам УКРПРОФАВІА додаткову відпустку тривалістю не менше ніж 6 календарних днів із збереженням заробітної плати, за рахунок коштів роботодавця.

8.2.20. Забезпечувати безперешкодне здійснення представниками виборних органів УКРПРОФАВІА з урахуванням режимних обмежень (за

відповідними посвідченнями або окремими дорученнями профспілкового комітету УКРПРОФАВІА) 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.

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

8.2.22. Передбачити у колективних договорах вжиття заходів з метою запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі, недопущення випадків дискримінації працівника з такими захворюваннями.

8.2.23. 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.

8.3. 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.

Запровадити та відстоювати кращу практику поширення дії пунктів колективного договору в частині охорони праці.

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.

Удосконалювати форму роботи, з урахуванням кращого досвіду комісій профкомів з питань охорони праці, за контролем стану і безпеки праці.

8.3.4.2. В опрацюванні, прийнятті, перегляді та скасування 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. СТОРОНА ОРГАНІВ 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. СТОРОНА ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" доручають керівникам відповідних ПІДПРИЄМСТВ:

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 всеукраїнських галузевих та міжгалузевих спартакіадах;
- в) відрядження для участі у всеукраїнських галузевих та міжгалузевих спартакіадах, представників ПІДПРИЄМСТВ (спортсмени, тренери);
- г) фінансування колективів фізичної культури, спортивних клубів ПІДПРИЄМСТВ.

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. Сприяти роботі організацій ветеранів ПІДПРИЄМСТВ, за наявності фінансової можливості надавати матеріальну допомогу непрацюючим пенсіонерам ПІДПРИЄМСТВ.

9.2.7. 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.

9.2.8. Забезпечити організацію та фінансування на підприємствах колективів фізкультури та спортивних клубів. Удосконалювати їх розвиток.

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 передбачати у колективних договорах за наявності фінансової можливості 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 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 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;
- матеріальної допомоги у зв'язку з народженням дитини;
- матеріальної допомоги у зв'язку з укладанням шлюбу.

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.
- надання житла в гуртожитку та її часткової компенсації в оплаті комунальних платежів.

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

9.3.6. Сприяти участі голів профспілкових комітетів УКРПРОФАВІА, профспілкового активу в заходах Глобального союзу IndustriAll, Фонду Еберта та Міжнародної євроазіатської Федерації металістів (МЄФМ) 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 всеукраїнських галузевих та міжгалузевих 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 працівників з інвалідністю, 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 УКРПРОФАВІА:

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. СТОРОНА ОРГАНІВ 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.

10.2.2. Сприяти забезпеченню протягом трьох років робочого місця для молодих спеціалістів, які були вперше прийняті на ПІДПРИЄМСТВО після отримання вищої освіти.

10.2.3. Включати молодих фахівців ПІДПРИЄМСТВ до складу офіційних делегацій для участі в міжнародних виставках, авіасалонах тощо.

10.3. СТОРОНИ рекомендують керівникам ПІДПРИЄМСТВ 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, спартакіади, 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 грошову виплату працівнику – молодому спеціалісту, який після закінчення навчального закладу вперше був прийнятий на роботу на ПІДПРИЄМСТВО (перше робоче місце).

10.3.7. Використовувати всі заходи щодо максимального залучення до роботи молодих працівників, в умовах неповного робочого тижня на ПІДПРИЄМСТВАХ галузі.

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. Забезпечувати на ПІДПРИЄМСТВАХ дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

11.1.2. Сприяти поліпшенню умов праці працівників з інвалідністю, 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 працівникам 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 стабільної роботи, розвитку ПІДПРИЄМСТВ, зростання рівня життя працівників та їх соціально-економічного захисту.

12.2. СТОРОНА ОРГАНІВ 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.

12.2.2. У разі призначення керівника ПІДПРИЄМСТВА, першочергово узгоджувати його кандидатуру з профспілковими комітетами УКРПРОФАВІА.

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 аукціонних комісій, реорганізації, об'єднання ПІДПРИЄМСТВ, в тому числі корпоратизації, реструктуризації та ліквідації ПІДПРИЄМСТВА.

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. СТОРОНА ОРГАНІВ 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. При проведенні приватизації підприємства включають відповідно до законодавства представників УКРПРОФАВІА в наглядову Раду та інші органи управління (Рада директорів).

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 СТОРОНАМ УГОДИ 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 яку стало відомо в ході проведення колективних переговорів та здійснення соціального діалогу його СТОРОНАМИ.

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. СТОРОНА ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, СТОРОНА РОБОТОДАВЦІВ та ДК "УКРОБОРОНПРОМ" доручають 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 не менше 0,3 відсотки фонду оплати праці ПІДПРИЄМСТВА.

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 (посаду) 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. СТОРОНА ОРГАНІВ 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.

14.1.2. Первинні організації ПАУ, при необхідності, надають до ЦК ПАУ сформований проект колективного договору для попереднього розгляду (слухання).

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 із 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 шести примірниках, які мають однакову юридичну силу.

Міністерство
економічного розвитку і
торгівлі



Перший
Віце-прем'єр-міністр-
Міністр

[Signature]
С. Кубів

Об'єднання організацій
роботодавців авіаційної
промисловості України

Голова



[Signature]
В. Салюта

Професійна спілка
авіабудівників України

Голова



[Signature]
Я. Жугасевич

Фонд державного майна
України

В.о. Голови



[Signature]
В. Трубаров

Асоціація підприємств
авіаційної промисловості
"УКРАВІАПРОМ"

Президент



[Signature]
В. Попов

Державний концерн
"УКРОБОРОНПРОМ"

Заступника Генерального
директора з авіабудування



[Signature]
О. Пащенко

07.03.2019

**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 прожиткового мінімуму, (розрахунково на місяць)
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, електромонтери 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	1,809
2.	Робітники основного виробництва	1,706
3.	Робітники допоміжного виробництва, професії яких за характером роботи пов'язані з основним виробництвом	1,670
4.	Робітники, зайняті на інших роботах, безпосередньо не зв'язаних з основним характером діяльності підприємства	1,5

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 166,1 годин на 2019 рік (1993 години на рік).

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

№ п/п	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техника
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-диспетчерського, організації праці та заробітної плати, планово-економічного	1,73
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 системи	1,82
32.	Інженери: конструктор, технолог, з налагодження й випробувань, електронік, програміст; математик, художник-конструктор (дизайнер), інженер з метрології	
	1 категорії	1,64
	2 категорії	1,45
	3 категорії	1,36
33.	Інженер з організації та нормування праці, з охорони праці	
	1 категорії	1,64
	2 категорії	1,45
34.	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор	1,64
35.	Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, психолог, соціолог, фізіолог, методист з фізичної культури, редактор (та його похідні), фотокореспондент	
	1 категорії	1,55
	2 категорії	1,36
36.	Інженери усіх спеціальностей, з охорони праці, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, 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	2,27
	2 групи	2,18
	3 групи	2,00
39.	Начальник дільниці (зміни, випробувальної станції)	
	1 групи	2,00
	2 групи	1,82
40.	Механік, енергетик цеху	
	1 групи	2,00
	2 групи	1,82
	3 групи	1,64
41.	Техніки усіх спеціальностей:	
	1 категорії	1,18

	2 категорії без категорій	1,09 1,00
42	Старші: майстер, майстер контрольний дільниці, цеху 1 групи 2 групи 3 групи	1,82 1,64 1,45
43	Майстер, майстер контрольний дільниці, 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 техніка 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 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 винахідницької роботи, стандартизації (в головних і базових організаціях по стандартизації), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях з науково-технічної інформації)	2,10
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,	1,82

	стандартизації, науково-технічної інформації; начальник проектного кабінету	
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 2 категорії 3 категорії	1,64
		1,47
		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 2 категорії	1,55
		1,37
24.	Інженери усіх спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт та інші фахівці; стажист-дослідник, старший лаборант, який має вищу освіту	1,23
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 2 категорії	1,19
		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 техніки 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 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 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: категорії С категорії В категорії А техніки всіх спеціальностей без категорії	1,7 1,55 1,4 1,0
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 літальної лабораторії бортовий 1 класу	2,0
	Інженер-випробувач літальної лабораторії бортовий 2 класу	1,7
	Інженер-випробувач літальної лабораторії бортовий 3 класу	1,6
20.	Радист-випробувач бортовий 1 класу	1,55
	Радист-випробувач бортовий 2 класу	1,35
	Радист-випробувач бортовий 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; стенографіст 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-стенографіст; 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.	<p>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:</p> <p>1)вантажники</p> <p>2)вантажники, механізатори (докери - механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують:</p> <ul style="list-style-type: none"> - найважливіші морські порти і прикордонні залізничні станції, які переробляють експортно-імпортні вантажі; - інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства і організації інших галузей 	<p>2,16</p> <p>2,61</p> <p>2,37</p>
2.	<p>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:</p> <p>1)вантажники</p> <p>2)вантажники, механізатори (докери - механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують:</p> <ul style="list-style-type: none"> - найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі - інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства та організації інших галузей 	<p>1,96</p> <p>2,37</p> <p>2,16</p>
3.	<p>При навантаженні (розвантаженні) у залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньоскладській переробці вантажів:</p> <p>1)вантажники</p> <p>2)вантажники, механізатори (докери - механізатори) комплексної бригади на навантажувально-розвантажувальних роботах, що обслуговують:</p> <ul style="list-style-type: none"> - найважливіші морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі; - інші морські порти, річкові порти, залізничні станції, підприємства та організації інших галузей 	<p>1,78</p> <p>2,16</p> <p>1,96</p>

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)	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. 1.12., 1.13, 1.14: - доплати проводяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним науковим 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, товарознавці; касири, табельники, інспектори, товарознавці

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-стенографісти

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, снігоочисувальні, 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	до 1,8	1,942
Середній (а також автобуси спеціальні і швидкої медичної допомоги)	від 1.8 до 3,5	2,058
Великий (а також автобуси спеціальні і швидкої медичної допомоги)	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
	від 7.5 до 9.5	1,931	2,058
Середній	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
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.