

Зареєстровано Міністерством праці
та соціальної політики України
Реєстровий №40 від 28 липня 2011р

ГАЛУЗЕВА УГОДА
ГІРНИЧО - МЕТАЛУРГІЙНОГО
КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ
НА 2011-2012 РОКИ

ГАЛУЗЕВА УГОДА

гірничо – металургійного комплексу України

на 2011-2012 роки

Розділ I

Загальні положення

1.1. Галузеву угоду (далі - **Угода**) укладено між власниками (роботодавцями) підприємств, установ, організацій галузі (далі – **підприємства**), їх уповноваженими представниками, Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, господарськими об'єднаннями, з однієї сторони (далі – **Сторона власників**), та Профспілкою трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України (далі – **ПМГУ**) в особі її Центрального комітету (далі – **Сторона профспілки**), з другої сторони, які в подальшому спільно іменуються «**Сторони**».

1.2 Угоду укладено з метою регулювання та удосконалення виробничих, трудових і соціально-економічних відносин між Сторонами, об'єднання їх зусиль для підвищення ефективності роботи підприємств і посилення соціального захисту працівників.

1.3. Угоду укладено згідно із законодавством України, зокрема, Кодексом законів про працю України, Законами України “Про колективні договори і угоди”, „Про організації роботодавців”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, положеннями Генеральної угоди та іншими нормативно-правовими актами.

1.4. Угода діє безпосередньо і поширюється на всіх працівників, які уклали трудові договори з підприємствами гірничо-металургійного комплексу України, що є у сфері дії сторін, які підписали Угоду, незалежно від форм власності і господарювання, а також у частині, обумовленій окремими пунктами, - на осіб, що потребують особливої соціальної підтримки згідно п.6.13.

1.5. Угода залишається чинною у випадках зміни власника, складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого її укладено.

1.6. Жодна із Сторін не може в односторонньому порядку призупинити виконання прийнятих на себе зобов'язань протягом встановленого терміну дії Угоди.

При наявності обставин, що потребують внесення змін і доповнень до Угоди або призупинення її норм, Сторона-ініціатор внесення змін і доповнень до Угоди або призупинення її норм направляє відповідні письмові пропозиції іншій Стороні, яка протягом 10 днів розглядає внесені Стороною-ініціатором пропозиції та повідомляє її про прийняте рішення.

1.7. Норми і положення Угоди є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, що її уклали.

1.8. Власники підприємств (роботодавці) зобов'язані укладати колективні договори з профспілковими комітетами, які представляють інтереси працівників гірничо-металургійного комплексу України.

1.9. Укладення нових колективних договорів, пролонгація діючих та внесення до них відповідних змін і доповнень проводяться на умовах та в порядку, визначеному цими колективними договорами.

1.10. Раз на півроку власники (роботодавці) і профспілкові комітети звітують своїм трудовим колективам про виконання зобов'язань за цією Угодою і колективними договорами.

1.11. Угода набирає чинності з дня її підписання сторонами і діє до укладення нової угоди.

Розділ II

Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання банкрутству підприємств

Для сприяння розвитку виробництва

Сторона власників зобов'язується:

2.1. Вживати заходів до підвищення конкурентоспроможності продукції, збільшення обсягів її виробництва, поліпшення фінансово-економічного стану підприємств та розглядати результати роботи підприємств на спільних засіданнях сторін.

2.2. Сприяти розвитку внутрішнього ринку споживання продукції гірничо-металургійного комплексу та базових металоспоживаючих галузей.

2.3. Сприяти пріоритетності взаєморозрахунків між підприємствами, науково-дослідними і проектно-конструкторськими організаціями галузі за поставлену продукцію, виконані роботи та надані послуги згідно з укладеними договорами.

2.4. Надавати профспілковим комітетам інформацію про економічний і фінансовий стан підприємств в межах державних форм статистичної звітності і іншу інформацію, яка передбачена діючим законодавством, згідно встановлених строків.

2.5. Продовжити роботу по запровадженню до кінця 2012 року системи стосунків з працівниками згідно з вимогами міжнародного стандарту SA 8000: „Соціальна відповідальність” в частині, що не суперечить діючому законодавству.

Сторона профспілки зобов'язується:

2.6. Сприяти власникам в реалізації заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи підприємств.

2.7. Продовжити практику проведення аналізу господарської діяльності підприємств галузі в період підготовки до укладання колективного договору, а також у випадках невиконання положень Галузевої угоди або норм колективного договору.

2.8. Проводити роботу щодо формування у найманих працівників дбайливого ставлення до власності суб'єктів господарювання, раціонального використання ними матеріально-технічних ресурсів, сумлінного ставлення до трудових обов'язків та вимог з охорони праці.

2.9. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни на підприємствах, що перебувають у сфері дії Сторін, у тому числі шляхом участі у розробці відповідних програм підвищення ефективності виробництва.

Вживати дієвих заходів щодо підвищення престижності робітничої професії на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України (далі - **ГМК України**).

Сторони зобов'язуються:

2.10. Сприяти реалізації Державної програми розвитку та реформування ГМК України.

2.11. Ініціювати прийняття та сприяти реалізації нормативно-правових актів, рішень і норм колективних договорів, спрямованих на стимулювання інвестицій, активізацію інноваційної діяльності, модернізацію обладнання, запровадження новітніх енергозберігаючих технологій, підвищення виробничого та науково-технічного потенціалу підприємств.

2.12. Здійснювати постійний обмін інформацією про фінансово - економічне і соціальне становище на підприємствах.

2.13. Запрошувати соціальних партнерів для участі в роботі Мінпромполітики України, ФДМУ, рад керівників підприємств, президії і пленумів Центрального комітету профспілки металургів і гірників України з розгляду проблем як окремих підприємств гірничо-металургійної галузі, так і ГМК України в цілому.

2.14. Сприяти підвищенню матеріального заохочення працівників за економію матеріальних, у тому числі паливно-енергетичних, ресурсів підприємств, внесок в розвиток та модернізацію виробництва.

Для забезпечення продуктивної зайнятості

Сторона власників зобов'язується:

2.15. Не допускати необґрунтованого скорочення робочих місць. Рішення, наслідком якого може бути звільнення працівників, зменшення чисельності персоналу, приймати тільки після попереднього інформування та обговорення з первинними профспілковими організаціями підприємств у терміни, передбачені законодавством або колективним договором.

Про залучення у кількості більше ніж 10 осіб працівників інших підприємств на умовах індивідуальних цивільно-правових договорів інформувати первинну профспілкову організацію в термін не пізніше 3 робочих днів до моменту прийняття відповідного рішення.

2.16. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі звільнення працівників з ініціативи власника, проводити їх лише за умови попереднього (не пізніше ніж за 3 місяці до намічуваних звільнень) письмового повідомлення відповідного профоргану про причини і обсяги цих звільнень, терміни вивільнення, спеціальності, категорії та кваліфікації працівників, що підлягають такому звільненню, а також про заплановані і здійснені заходи, які спрямовані на працевлаштування працівників, що підлягають вивільненню.

2.17. Погоджувати з відповідним територіальним комітетом ПМГУ, а за його відсутності – з Центральним комітетом ПМГУ питання одночасного скорочення чисельності більше ніж на 10 відсотків на підприємствах з кількістю працюючих більше 1 тис. чоловік.

2.18. Надавати працівникам, які одержали не пізніше ніж за 2 місяці попередження про звільнення, вільний від роботи час для пошуку нового місця працевлаштування з оплатою не менше ніж 2/3 тарифної ставки (окладу). Конкретні умови надання такої можливості визначати у колективному договорі.

2.19. Визначати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та актів законодавства у цій сфері.

2.20. Забезпечити здійснення підвищення кваліфікації працівників не рідше ніж один раз на 5 років.

Сторона профспілки зобов'язується:

2.21. Проводити навчання профспілкових кадрів і активу з питань законодавства про зайнятість населення та дотримання законодавства при скороченні чисельності працівників.

2.22. Проводити навчання з трудового законодавства членів профспілки.

2.23. Добиватися прийняття закону, що регулює застосування займаної праці. Для забезпечення захисту прав вивільнених працівників контролювати виконання власником відповідних законодавчих гарантій.

Сторони зобов'язуються:

2.24. Здійснювати постійний контроль за додержанням на підприємствах законодавства про працю.

Для запобігання банкрутства підприємства

Сторона власників зобов'язується:

2.25. У разі виникнення ознак погіршення фінансово-майнового стану підприємства:

2.25.1 – розробляти і невідкладно вживати заходи, спрямовані на недопущення банкрутства;

2.25.2 - розглядати пропозиції профспілкового комітету щодо поліпшення цієї ситуації;

2.25.3 - здійснювати в першочерговому порядку заходи виробничого, організаційно-управлінського характеру і лише у випадку, коли вони не призвели до позитивних зрушень, - вживати заходи, які зачіпають соціально-економічні права та інтереси трудового колективу.

2.26. Доводити до профспілкового комітету інформацію щодо планів проведення на підприємстві: реструктуризації, корпоратизації, приватизації, реорганізації, зміни власників, перепрофілювання, передачі об'єктів до комунальної власності, можливості порушення справи про банкрутство, санації, часткової зупинки чи ліквідації підприємства та забезпечувати гласність і прозорість при здійсненні зазначених процедур. Проводити з ними попередні консультації з метою опрацювання заходів щодо недопущення або пом'якшення можливих несприятливих соціальних наслідків.

2.27. Забезпечити своєчасне інформування профспілкового комітету про роботу комісій з реструктуризації, корпоратизації, приватизації підприємства, передачі об'єктів до комунальної власності та комітету кредиторів, а також сприяти участі його представника у роботі як цих органів, так і наглядової ради.

2.28. Інформувати профспілкові комітети про плани і проекти реструктуризації і реорганізації підприємства, якщо вони будуть зачіпати соціально-економічні інтереси його працівників, доводити до відома профспілкових комітетів порядок припинення підприємства і ліквідації його виробничих структурних підрозділів та залучати представників профспілкових комітетів до розробки таких планів і проектів.

2.29. Запроваджувати на підприємстві, яке утворилося внаслідок реорганізації (шляхом злиття, поділу, перетворення), виділу, та на підприємстві, до якого приєдналися інші юридичні особи, найбільш високі основні соціальні норми та гарантії серед тих, що діяли до моменту проведення такої реорганізації у реорганізованих юридичних особах та на підприємстві, до якого було здійснено приєднання або щодо якого була застосована процедура виділу.

2.30. Не допускати зниження рівня основних соціальних норм і гарантій у випадку входження підприємства до холдингової компанії, фінансово-промислової групи, транснаціональної корпорації, інших об'єднань підприємств та підвищувати його у зазначеному підприємстві до середнього рівня соціальних норм і гарантій, який діє у цих суб'єктах на території України.

Сторона профспілки зобов'язується:

2.31. Сприяти Фонду державного майна України у здійсненні контролю за виконанням власниками приватизованих підприємств інвестиційних, в тому числі соціальних зобов'язань, які були передбачені договорами купівлі-продажу пакетів акцій.

2.32. У разі порушення справи про банкрутство підприємства:

2.32.1 – роз'яснювати працівникам їх права, надавати правову допомогу тим працівникам, перед якими підприємство має заборгованість з виплати заробітної плати при поданні ними заяв до господарського суду;

2.32.2 - забезпечити подання до суду заяви у встановлений термін, якщо підприємство-боржник має борги з профспілкових внесків;

2.32.3 - забезпечити участь представника профспілкового комітету в роботі зборів та комітеті кредиторів.

Розділ III Оплата і нормування праці

Сторона власників зобов'язується:

3.1. Розробляти самостійно форми і 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 з обов'язковим дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною і цією угодами, та встановлювати їх у колективних договорах.

3.2. Забезпечити на промислових підприємствах:

3.2.1. рівень мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду з нормальними умовами праці у розмірі не менше 105% мінімальної заробітної плати;

3.2.2. розмір заробітної плати некваліфікованого працівника за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці не нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

3.2.3. збільшення частки працівників, яким нараховано заробітну плату в розмірі трьох і більше прожиткових мінімумів працездатної особи.

3.2.4. мінімальні міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок робітникам у разі використання 6-ти і 8-ми розрядних тарифних сіток:

Шестирозрядна тарифна сітка

Розряд	1	2	3	4	5	6
Міжрозрядний коефіцієнт	1,0	1,09	1,20	1,35	1,55	1,81

Восьмирозрядна тарифна сітка

Розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Міжрозрядний коефіцієнт	1,0	1,09	1,20	1,35	1,55	1,81	2,07	2,28

3.2.5. мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів (ставок) працівників загальних (наскрізних) професій і посад встановлювати згідно додатку №4 до цієї Угоди.

3.2.6. коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців встановлювати у колективних договорах із розрахунку мінімального посадового окладу техніка без категорії на рівні не нижче місячної тарифної ставки робітника 3 розряду з нормальними умовами праці.

3.2.7. У випадку використання на підприємстві альтернативних систем оплати праці (єдина тарифна сітка, оплата за грейдами Хей та т. інш.) мінімальні міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок працівникам (пп.3.2.4, 3.2.5, 3.2.6) встановлюються власником самостійно в залежності від форм та систем оплати праці, які діють на підприємстві та визначаються колективним договором або іншим локальним нормативним актом підприємства.

3.3. Підвищувати тарифні ставки (оклади) працівників відповідно до підвищення розміру прожиткового мінімуму згідно із чинними законами про Державний бюджет України та "Про оплату праці".

3.4. Установити перелік та мінімальний розмір доплат і надбавок до тарифних ставок, посадових окладів (окладів) згідно з додатком № 1.

3.5. Довести частку основної частини заробітної плати до кінця 2011 року до розміру не менше 55%, до кінця 2012 року – до розміру не менше 60%.

3.6. Забезпечити щорічне зростання середньої заробітної плати не менше ніж на 18% на базі підвищення ефективності виробництва.

3.7. Проводити за рахунок коштів підприємства:

3.7.1. - оплату вимушених простоїв, які мали місце не з вини працівника, у розмірі 100 відсотків тарифної ставки встановленого працівнику розряду (окладу),

якщо він у цей час перебував на робочому місці;

3.7.2. - оплати працюючим в день професійного свята “День працівників металургійної та гірничодобувної промисловості” в подвійному розмірі.

3.8. Здійснювати виплату працівникам підприємств винагороди за підсумками роботи за рік та за вислугу років, якщо це встановлено системою оплати праці та передбачено колективним договором.

3.9. При тимчасовому переведенні працівників за їх згодою на іншу роботу з метою запобігання простою здійснювати оплату праці за виконану роботу, але не нижче ніж 100% встановленої їм тарифної ставки (окладу), або, при виконанні норм виробітку на умовах відрядної системи оплати, зберігати їм середню заробітну плату за час роботи.

3.10. Здійснювати виплату заробітної плати регулярно в робочі дні, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, встановивши конкретні дати у колективному договорі.

3.11. Порядок виплати заробітної плати встановлюється на основі Кодексу законів про працю України та колективного договору підприємства.

3.12. Не допускати випадків заборгованості із заробітної плати.

3.13. Розробляти і застосовувати норми праці на всі роботи у відповідності до стану обладнання з урахуванням технології і організації робочого місця.

3.14. Встановлювати для кожного працівника коло його трудових обов'язків і порядок обліку виконаних робіт, зафіксованих у посадових або робочих інструкціях, доведених до кожного працівника.

3.15. Установити в науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установах і організаціях:

3.15.1. - мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до посадового окладу техника без категорії з урахуванням рекомендацій додатку № 3;

3.15.2. - мінімальний посадовий оклад техника без категорії на рівні не нижче місячної тарифної ставки робітника 3 розряду з нормальними умовами праці.

3.16. Власник підприємства у випадку передачі підприємством частини функцій (робіт, послуг) іншому підприємству, з якою пов'язане переведення працівників, гарантує включення у договори, що укладаються в цьому випадку, пунктів щодо збереження впродовж одного року працівникам, які переходять до іншого підприємства, умов оплати праці та її середньомісячного рівня, які вони мали на підприємстві, що здійснило таку передачу.

Сторона профспілки зобов'язується:

3.17. Проводити навчання профспілкових кадрів і активу з питань оплати та нормування праці, розрахунків вартості робочої сили, індексації грошових доходів, компенсаційних виплат.

3.18. Здійснювати контроль за дотриманням на підприємствах законодавства про оплату праці та зобов'язань за колективними договорами. Взаємодіяти з цих питань з органами Державної інспекції України з питань праці. Вживати заходи до усунення виявлених порушень.

3.19. Вимагати від власника розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю або не виконує зобов'язання Галузевої угоди та колективного договору.

Сторони зобов'язуються:

3.20. Надавати методичну допомогу з питань оплати праці підприємствам у разі їх звернення.

3.21. Здійснювати постійний контроль за реалізацією зобов'язань колективних договорів, що стосуються оплати і нормування праці.

3.22. Домагатися визнання на державному рівні мінімального галузевого стандарту оплати праці.

Розділ IV

Робочий час та час відпочинку

Сторона власників зобов'язується:

4.1. Забезпечити додержання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників та облік робочого часу працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.

4.2. Доводити графіки змінності до відома працівників не пізніше як за місяць до введення їх у дію.

4.3. Чергування працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з відповідними профспілковими комітетами та компенсувати роботу в ці дні у порядку, визначеному згідно з чинним законодавством колективним договором.

4.4. Не допускати перевищення понад одну годину часу щодня, який витрачається працівником на проведення змінно-зустрічних зборів, переодягання, пересування до робочого місця і в зворотному напрямі.

4.5. Оплачувати працівнику за умови нездійснення з вини роботодавця відповідних організаційних заходів час вимушеного перебування на підприємстві понад одну годину із розрахунку його тарифної ставки (окладу), якщо він не отримує додаткову відпустку за ненормований робочий день.

4.6. Надавати працівникам з ненормованим робочим днем щорічну додаткову відпустку тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списком робіт, професій та посад, визначених колективним договором, з урахуванням переліку, запропонованого Міністерством промислової політики України, додаток № 2.

4.7. Надавати працівникам за рахунок коштів підприємства додаткові, понад встановлені законодавством, відпустки за сімейними обставинами, визначивши у колективному договорі умови, термін та порядок їх надання, у разі:

а) шлюбу працівника або його дітей;

б) народження дитини (батькові);

в) смерті рідних по крові та шлюбу (батька, матері, чоловіка, дружини, дитини тощо).

4.8. Розробляти комплекс заходів з урахуванням певних погодних умов (температурного режиму в зимовий та літній час на підставі санітарних норм) з поліпшення санітарних норм на робочих місцях.

Сторона профспілки зобов'язується:

4.9. Здійснювати контроль за додержанням на підприємствах законодавства щодо режиму робочого часу і часу відпочинку. У разі виявлення порушень вносити роботодавцям подання про їх усунення.

4.10. Інформувати Міністерство соціальної політики України, інші органи виконавчої влади про факти порушення законодавства, усунення яких потребує втручання відповідних державних структур.

4.11. Надавати членам ПМГУ безоплатну правову допомогу з питань законодавства про працю, соціального страхування тощо.

4.12. Представляти в необхідних випадках інтереси членів ПМГУ у судових та інших державних органах та при вирішенні спірних питань з роботодавцями.

Сторони зобов'язуються:

4.13. Встановлювати в разі необхідності підсумований облік робочого часу, визначивши у колективному договорі обліковий період.

Розділ V

Охорона праці і здоров'я працівників

Сторона власників зобов'язується:

5.1. Створювати на всіх підприємствах здорові і безпечні умови праці. Фінансувати виконання робіт з охорони праці в межах, затверджених кошторисами підприємств, погодженими з профспілковою стороною.

5.2. Вживати заходи щодо виконання Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2008-2012 роки.

5.3. Продовжити роботу щодо перегляду чи розробки нормативних актів з питань охорони праці, у тому числі норм безкоштовного забезпечення працюючих спеціальним одягом і взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

5.4. Включати до колективних договорів комплексні зобов'язання щодо здійснення заходів з охорони праці, зміцнення здоров'я, профілактики загальної і професійної захворюваності, безоплатного медичного обслуговування працівників і ветеранів праці та забезпечити їх фінансування.

Організувати проведення аудиту охорони праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, лабораторних досліджень умов праці.

5.5. Забезпечити своєчасне проведення атестації робочих місць за умовами праці, звернувши особливу увагу на реконструйовані ділянки цехів та об'єкти, введені в експлуатацію, з метою розроблення та реалізації організаційних і технічних заходів щодо поліпшення умов праці працівників, а також для визначення їх права на отримання пільг і компенсацій за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.

У випадках, коли тривалість додаткової відпустки за результатами атестації робочих місць перевищує максимальну тривалість, зазначену у списку, відпустка може бути подовжена на кількість днів цієї різниці за рахунок власних коштів підприємства.

5.6. Встановити витрати на охорону праці в розмірі не менше 0,6% від суми реалізованої продукції.

5.7. Забезпечити за рахунок коштів підприємств придбання, комплектування, видачу та використання за призначенням сертифікованого спеціального одягу та взуття, засобів індивідуального та колективного захисту, миючих та знешкоджуючих речовин у кількості, яка передбачена діючими нормами та колективним договором. Забезпечити робітників, працюючих в контакт з шкідливими речовинами чи агресивними середовищами, спеціальними пастами та кремами.

5.8. Звільняти представника профспілки від основної роботи на термін, передбачений колективним договором, із збереженням за рахунок коштів підприємства за ним середнього заробітку у випадках залучення до навчання, участі у проведенні розслідувань нещасних випадків та обстежень стану безпеки і умов праці на підприємствах, які проводяться посадовими особами міністерств, відомств, об'єднань підприємств, місцевих органів Держгірпромнагляду України та профспілкою металургів і гірників України.

5.9. Рекомендувати розробити і запровадити на підприємствах систему заохочення підрозділів підприємства і окремих працівників за плідну роботу в галузі охорони праці.

5.10. Укласти при необхідності договори на:

5.10.1. - додаткове страхування від нещасних випадків працівників, зайнятих на роботах з підвищеним ступенем небезпечності за переліком професій, встановлених колективним договором;

5.10.2. - медичне страхування працівників на умовах, передбачених колективним договором;

5.10.3. - вивчення стану умов праці на робочих місцях, розробку рекомендацій з їх поліпшення з регіональними науково-дослідними інститутами, які займаються питаннями промислової медицини праці. Направляти працівників, що потребують профілактичного лікування, до клінік цих інститутів.

5.11. Проводити попередній (під час прийняття на роботу) і періодичні медичні огляди осіб, які працюють на підприємстві, а також щорічний медичний огляд працівників, які перебувають на диспансерному обліку. Для проходження періодичних медичних оглядів увільняти від виконання основної роботи працівників із збереженням середнього заробітку.

5.12. Оплачувати робочі дні (згідно графіка роботи), у які працівник на підставі офіційного запиту на ім'я керівника підприємства викликається на МСЕК для підтвердження групи інвалідності від трудового каліцтва чи професійного захворювання, у розмірі 100% тарифної ставки встановленого робітнику розряду (посадового окладу).

5.13. При тимчасовій, а також стійкій втраті працездатності, крім випадків, передбачених законодавством, надавати потерпілому за рахунок коштів підприємства одноразову матеріальну допомогу в розмірі, визначеному колективним договором, а також компенсувати йому витрати на лікування при наявності коштів та відсутності договору на медичне страхування або інших відповідних пільг і гарантій.

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

5.15. Надавати працівникам, які перебувають на диспансерному обліку, за рахунок коштів підприємств путівки для лікування на умовах, передбачених колективним договором.

5.16. Надавати сім'ям працівників, загиблих на виробництві, за рішенням комісії з розслідування нещасних випадків житло поза чергою за умови їх перебування на квартирному обліку. При необхідності надавати допомогу в працевлаштуванні дітей загиблих працівників.

5.17. Надавати ПМГУ інформацію, роз'яснення, відомості, матеріали розслідування нещасних випадків, облікову та звітну документацію щодо виробничого травматизму та професійної захворюваності, а також витрат на охорону праці.

5.18. Сприяти профспілці у здійсненні громадського контролю за виконанням власником вимог законодавства з охорони праці та забезпеченням на підприємствах безпечних і нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, а також виконувати вимоги з усунення виявлених недоліків.

5.19. Розглядати подання ПМГУ та вживати заходи щодо відповідальності та відповідності займаним посадам керівників підприємств та структурних підрозділів при незабезпеченні ними безпечних та здорових умов праці відповідно до вимог законодавства.

Сторона профспілки зобов'язується:

5.20. Здійснювати громадський контроль за створенням на підприємствах здорових та безпечних умов праці, станом виробничого середовища, дотриманням вимог законодавства з охорони праці.

5.21. Забезпечити участь представників профспілки у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та у розробці заходів щодо їх запобігання.

5.22. Проводити навчання профспілкового активу з питань охорони праці, надавати консультації та безоплатну правову допомогу працівникам та сім'ям постраждалих і загиблих на виробництві у вирішенні питань своєчасного і повного відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням

здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також забезпечення інших соціальних гарантій відповідно до законодавства та колективного договору.

5.23. Надавати при необхідності допомогу підприємствам, в тому числі засобами індивідуального захисту та спеціальним одягом, за рахунок коштів Фонду охорони праці, який створено при Центральному комітеті ПМГУ.

5.24. Приймати участь у розробці комплексних заходів з охорони праці, гігієни праці та промислового середовища, підвищення існуючого рівня безпеки праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій.

Сторони зобов'язуються:

5.25. Вивчити можливість об'єднання частини коштів, які спрямовуються підприємствами на охорону праці, в Фонд охорони праці при Центральному комітеті ПМГУ з метою їх концентрації для виконання комплексних заходів з охорони праці, в тому числі для реалізації тих окремих заходів, які не увійшли до Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2008 – 2012 роки Міністерства промислової політики України.

5.26. Визнавати право працівника на відмову від виконання дорученої роботи, якщо створилась 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.

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

5.28. За період простою з причин, передбачених пп.5.26 та 5.27 оплачувати працівнику середній заробіток.

5.29. Вносити пропозиції до Кабінету Міністрів України з питань пенсійного забезпечення працівників галузі, надання додаткових відпусток, внесення змін і доповнень до діючих Списків №1 та №2 і переліку виробництв, професій і посад, робота в яких дає право на безкоштовне придбання лікувально-профілактичного харчування.

5.30. Домагатися, у разі необхідності, внесення змін до переліку професій, робота на яких дає право на отримання пенсій за віком на пільгових умовах (Списки 1,2), на підставі атестації робочих місць та після погодження з представниками профспілки.

5.31. Регулярно, але не рідше одного разу на місяць, розглядати питання стану охорони праці на нарадах у структурних підрозділах та на рівні підприємства, у тому числі результати роботи комісій з перевірки умов праці та дотримання вимог Закону України „Про охорону праці”.

5.32. Проводити разом із спеціалістами Українського державного науково-дослідного інституту безпеки праці і екології в гірничорудній і металургійній промисловості вивчення стану умов праці на робочих місцях, аналіз причин виробничого травматизму та професійної захворюваності на підприємствах галузі, розробляти заходи щодо їх запобігання і безоплатно надавати відповідну інформацію підприємствам галузі.

5.33. Домагатись внесення змін до "Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві" щодо проведення розслідувань нещасних випадків, які сталися з працівниками підприємств під час організації і проведення спортивних змагань.

Розділ VI

Соціальний захист та задоволення духовних потреб

Сторона власників зобов'язується:

6.1. Виплачувати працівнику при фактичному виході на пенсію одноразову допомогу в розмірі, залежному від стажу його роботи на підприємстві, але не менше: при стажі від 7,5 до 15 років - середньомісячної заробітної плати; від 15 до 20 років - двомісячної середньої заробітної плати; від 20 і більше років - тримісячної середньої заробітної плати.

Додаткові умови виплат можуть встановлюватись у колективному договорі.

6.2. У відповідності з рішеннями уповноважених органів підприємств, погодженими з профспілковими комітетами, забезпечити фінансування витрат на:

6.2.1 - утримання в належному стані і використання за призначенням об'єктів соціальної інфраструктури, що знаходяться на балансі підприємства, та придбання необхідного їм обладнання, лікувальних препаратів, медичної і побутової техніки тощо;

6.2.2 - утримання працівників об'єктів соціально-культурного та побутового призначення, які знаходяться на балансі підприємства;

6.2.3 – художню самодіяльність, гуртки народної творчості, аматорські колективи;

6.2.4 – перевезення працівників та їх дітей до заміських пансіонатів та дитячих оздоровчих таборів;

6.2.5. – придбання путівок для лікування та відпочинку працівників та членів їх сімей.

6.3. Сприяти створенню відповідних умов для занять фізичною культурою і спортом, проведення на підприємстві спартакиади з масових видів спорту і забезпечення участі працівників у міських, обласних та Всеукраїнських спортивних змаганнях.

6.4. Зберегти на підприємстві, де кількість працюючих перевищує 500 чоловік, у штатному розкладі посаду спеціаліста з фізкультурної та оздоровчої роботи.

6.5. Надавати допомогу на поховання померлих робітників, в тому числі тих, які вийшли на пенсію, на умовах, визначених колективним договором.

6.6. Передбачати виділення Раді ветеранів підприємства коштів.

6.7. Виділяти кошти на харчування дітей та виплату заробітної плати персоналу дитячих закладів оздоровлення та відпочинку, які знаходяться на балансі підприємства, а також на придбання дитячих новорічних подарунків.

6.8. Сприяти діяльності об'єднань садівників, городників та дачників, які створені працівниками підприємства.

6.9. Доводити до відома профспілкових комітетів проекти рішень щодо зміни цін і тарифів на послуги, які надаються працівникам підприємством, з метою їх узгодження.

6.10. Після прийняття закону України про подальше реформування пенсійної системи сприяти реалізації його норм по недержавному пенсійному забезпеченню працівників підприємств галузі.

6.11. Здійснювати щомісячне безоплатне утримання із заробітної плати працівників (за наявності особистих письмових заяв) добровільних пенсійних внесків та їх перерахування на поточний рахунок недержавного пенсійного фонду відповідно до укладених пенсійних контрактів.

6.12. Вирішувати гендерні питання, передбачені Законом України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".

6.13. Поширювати окремі соціальні пільги та гарантії:

6.13.1 – на непрацюючих інвалідів праці і осіб, які отримали інвалідність у зв'язку з травмою чи профзахворюванням на виробництві;

6.13.2 – на непрацюючих пенсіонерів підприємства;

6.13.3 – на сім'ї працівників підприємства, загиблих на виробництві;

6.13.4 – на працівників підприємства - членів профспілки, якщо це передбачено колективним договором.

Сторона профспілки зобов'язується:

6.14. Забезпечити включення у штатний розклад профспілкових комітетів, що діють на підприємстві, де чисельність членів профспілки становить понад 3000 осіб, посад фахівця з соціально-економічного захисту та правового інспектора праці або юрисконсульта.

6.15. Домагатися звільнення від оподаткування податком на додану вартість путівок, які видаються громадянам України, для лікування у санаторно-курортних закладах, розташованих на території України.

6.16. Брати участь у вирішенні питань житлового та побутового обслуговування працівників, сприяти їх виконанню та здійснювати відповідний контроль.

6.17. Здійснювати громадський контроль за правильністю та своєчасністю нарахування та сплати внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

6.18. Надавати консультаційну та правову допомогу членам профспілки у реалізації їх прав, визначених пенсійним законодавством.

6.19. Здійснювати на підприємствах галузі інформаційно – роз'яснювальну роботу щодо запровадження недержавного пенсійного забезпечення та участі працівників і роботодавців у "Гірничо-металургійному професійному пенсійному фонді". Сприяти організації впровадження недержавного пенсійного забезпечення працівників.

6.20. Постійно вивчати потребу працівників у соціальному захисті, узагальнювати та розповсюджувати позитивний досвід роботи.

Сторони зобов'язуються:

6.21. Здійснювати відчуження, передачу в оренду, закриття, перепрофілювання об'єктів соціально-культурного та побутового призначення, які є власністю підприємства і були власністю останнього до моменту його приватизації, з урахуванням думки трудового колективу підприємства.

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

6.23. Домагатися змін чинного законодавства щодо віднесення до складу валових витрат суб'єктів підприємницької діяльності внесків на медичне страхування найманих працівників, які платник податку добровільно сплачує за власний рахунок.

6.24. Надавати допомогу сім'ї працівника, померлого від загального захворювання або нещасного випадку в побуті.

6.25. Додержуватись встановленого законодавством порядку розгляду трудових колективних спорів (конфліктів) та проводити профілактичну роботу по недопущенню конфліктів з питань, які передбачені цією Угодою.

Розділ VII

Робота з молоддю

Сторона власників зобов'язується:

7.1. Надавати фінансову допомогу у розмірі не менше прожиткового мінімуму працездатної особи молодим подружжям, що вперше взяли шлюб, молодим працівникам при поверненні на підприємство після закінчення строкової служби у лавах Збройних сил України. Конкретні умови і розмір фінансової допомоги визначати у колективному договорі.

7.2. Гарантувати працевлаштування випускників навчальних закладів усіх рівнів акредитації, які навчалися за замовленнями і направленнями підприємства.

7.3. Закріпляти за молодими працівниками наставників із складу висококваліфікованих кадрових працівників та спеціалістів.

7.4. Укладати договори з навчальними закладами про співробітництво, зокрема щодо організації практики для студентів та надання шефської допомоги у проведенні молодіжних заходів.

7.5. Створити з числа молодих працівників кадровий резерв керівників усіх рівнів та проводити цілеспрямоване навчання перспективної молоді, що увійшла до його складу.

Сторона профспілки зобов'язується:

7.6. Залучати молодь до лав профспілки через поліпшення інформаційної та роз'яснювальної роботи.

7.7. Всіляко залучати молодь до діяльності профспілкової організації, забезпечувати участь молоді у їх виборних органах.

Сторони зобов'язуються:

7.8. Приймати необхідні локальні нормативні акти, які визначають статус молодого працівника та молодого спеціаліста.

7.9. Сприяти створенню на підприємствах Ради молоді, Ради молодих спеціалістів.

7.10. Забезпечити умови для участі молодих працівників у конкурсах професійної майстерності, спортивних змаганнях, художній самодіяльності, аматорських гуртках.

7.11. Проводити роботу, спрямовану на дотримання та розширення прав і гарантій молоді щодо професійного росту, гідного рівня заробітної плати, створення умов для її духовного і фізичного розвитку.

7.12. Розробити та впровадити на підприємствах програму „Молодь”, спрямовану на активізацію молодіжного руху та створення умов для соціальної адаптації та розвитку науково-виробничого потенціалу молодих працівників.

7.13. Здійснювати на договірних засадах фінансування заходів щодо роботи з молоддю.

Розділ VIII

Гарантії діяльності і дотримання прав професійних спілок

Сторона власників зобов'язується сприяти створенню належних умов діяльності ПМГУ на підприємствах, в установах, організаціях, для цього:

8.1. Забезпечити реалізацію прав і гарантій діяльності профспілок, які

визначені Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", іншими законами України, цією Угодою та колективними договорами.

8.2. Визнавати Центральний комітет профспілки металургів і гірників України повноважним представником прав та інтересів трудящих підприємств ГМК України, що є у сфері дії сторін, які підписали Угоду.

8.3. Не приймати рішень та документів з соціально-економічних і трудових питань без попередньої згоди відповідної організації профспілки в межах, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", цією Угодою та колективними договорами підприємств.

8.4. Здійснювати:

- щомісячно, за наявності письмових заяв працівників - членів профспілки, безоплатне безготівкове утримання та перерахування на поточний рахунок профспілкового комітету членських профспілкових внесків згідно укладеного колективного договору чи окремого договору в терміни, визначені цими договорами;

- інші відрахування та перерахунки на поточний рахунок профспілкового комітету згідно укладеного з ним колективного договору чи окремого договору в терміни, визначені відповідно цими договорами.

8.5. Не допускати утворення заборгованості з профспілкових внесків підприємства.

8.6. Відраховувати щомісячно профспілковому комітету кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі не менше ніж 0,5 відсотка від фонду оплати праці підприємства.

8.7. Надавати членам виборних профспілкових органів ПМГУ, а також членам організованих при профспілкових комітетах комісій і інспекцій, не звільненим від своєї основної роботи, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, роботі виборних профспілкових органів, виконання громадських обов'язків в інтересах трудових колективів не менше ніж вісім годин на тиждень.

8.8. Гарантувати звільненням від основної роботи членам виборних профспілкових органів після закінчення терміну їх повноважень надання попередньої або рівноцінної роботи (посади) на цьому ж підприємстві.

8.9. Не допускати звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу цих працівників з роботи (посади) протягом двох років після закінчення виборних повноважень, крім випадків повної ліквідації підприємства чи вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи.

8.10. Надавати безоплатно та своєчасно профспілці трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України на її запит інформацію з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів її членів, а також інформацію про економічний та фінансовий стан підприємства в межах законодавства та діючих форм статистичної звітності.

8.11. Забезпечити право вільного входу на територію підприємств представникам ПМГУ за їх посвідченнями з додержанням правил безпеки.

8.12. По узгодженню між Сторонами брати участь у заходах ПМГУ на її запрошення.

Сторона профспілки зобов'язується:

8.13. Представляти інтереси працівників гірничо-металургійного комплексу України, що здійснюють:

8.13.1. у центральних органах влади та управління – Центральний комітет профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України;

8.13.2. в регіонах і на підприємствах – територіальні комітети профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України та профкоми первинних організацій профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України.

Розділ IX Соціальне партнерство

Сторони зобов'язуються:

9.1. Не приймати в односторонньому порядку рішень з питань трудових, соціальних, економічних, культурних прав та інтересів працівників, інших верств населення, що є предметом цієї Угоди.

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

9.3. Сприяти вдосконаленню нормативно-правової бази регулювання соціально-трудова відносин та здійснення соціального партнерства.

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

9.5. Взаємодіяти з питань подання осіб, що мають особливі заслуги і досягнення у професійній діяльності, до державних та галузевих нагород, присвоєння їм почесних звань.

9.6. Сприяти втіленню принципу соціальної відповідальності бізнесу, підвищенню демократизації стосунків між найманими працівниками та роботодавцями.

9.7. Своєчасно інформувати соціальних партнерів про призначення або звільнення з посад керівників підприємств та голів профспілкових органів ПМГУ усіх рівнів.

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

9.9. Притягати до відповідальності посадових осіб, винних у створенні перешкод у діяльності представників профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України та її інспекцій.

9.10. Сприяти підвищенню ефективності роботи комісії по трудових спорах.

9.11. У термін дії Угоди Центральний комітет профспілки утримується від організації страйків за умови повного та своєчасного виконання її норм і положень.

Розділ X Контроль за виконанням Галузевої угоди

Сторони зобов'язуються:

10.1. Самостійно аналізувати хід виконання Угоди, у разі невиконання окремих пунктів здійснювати необхідні заходи щодо забезпечення їх реалізації.

10.2. Розглядати двічі на рік стан виконання Угоди на спільних засіданнях повноважних представників Сторін та вживати додаткові заходи щодо реалізації невиконаних положень.

10.3. Протягом місяця після підписання Угоди самостійно визначити та затвердити посадових осіб, які відповідають за виконання положень Угоди, та надати цю інформацію соціальним партнерам.

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

10.5. Притягати до відповідальності згідно з чинним законодавством посадових осіб підприємств за порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі у колективних переговорах, ненадання відповідної інформації.

Угоду підписали:

Від Сторони власників:

Перший заступник Міністра промислової політики України
- Голова комісії з проведення реорганізації

С. Сиротюк

Голова Фонду державного майна України

О. Рябченко

Генеральний директор асоціації «Укркокс»

А. Старовойт

Генеральний директор об'єднання „Укртрубопром”

Л. Ксаверчук

Генеральний директор ТОВ «Метінвест Холдинг»

І. Сирий

Голова ради директорів Української асоціації виробників феросплавів

П. Кравченко

Директор по персоналу і соціальних питань
українських підприємств компанії «Євраз»

В. Шутов

Директор по персоналу ТОВ «Інтерпайп Менеджмент»

О. Маріна

Голова правління ВАТ «Запорізький металургійний
комбінат «Запоріжсталь»

В. Сацький

Генеральний директор асоціації «Укрвогнетрив»

І. Закарян

Від Сторони ПМГУ:

Голова Центрального комітету

В. Казаченко

П Е Р Е Л І К
доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових
окладів працівників об'єднань, підприємств та організацій

Назва доплат та надбавок	Розміри доплат та надбавок
Доплати:	
За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників
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 могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці 4, 8 та 12 відсотків; за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці 16, 20 та 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки
За роботу в нічний час (з 22 до 6 годин)	40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу в вечірній час (з 18 до 22 години)	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
За керівництво бригадою бригадиру, не звільненому від основної роботи	доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді: до 10 чоловік - 15 відсотків понад 10 чоловік - 25 відсотків понад 25 чоловік - 30 відсотків ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру, якщо інше не передбачено колдоговором

Назва доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
За ненормований робочий день водіям легкових автомобілів	до 25% тарифної ставки за відпрацьований час
Надбавки: За науковий ступень	доктор наук – 20 відсотків посадового окладу, кандидат наук – 15 відсотків посадового окладу
За почесне або спортивне звання	до 20 відсотків посадового окладу (доплати за науковий ступінь, почесне або спортивне звання проводяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем, почесним або спортивним званням)
За високу професійну майстерність	диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду - 12 відсотків IV розряду - 16 відсотків V розряду - 20 відсотків VI і вищих розрядів – 24 відсотки
За класність водіям автотранспортних засобів (легкових і вантажних автомобілів, автобусів), машиністам електровозів, тепло-возів, дизель-поїздів, тягового агрегату;	водіям (машиністам) 2-го класу - 10 відсотків водіям (машиністам) 1 класу - 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм (машиністом) час
За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50 відсотків посадового окладу

О Р І Є Н Т О В Н И Й

перелік професій і посад працівників підприємств та організацій Міністерства промислової політики України з ненормованим робочим днем

1. Керівники підприємств і організацій, які працюють не за контрактом, їх заступники і помічники.
2. Головні інженери та їх заступники.
3. Головні: технологи, металурги, конструктори, механіки, енергетики, контролери, інші головні фахівці та їх заступники.
4. Начальники цехів, управлінь, служб та їх заступники.
5. Начальники відділів усіх найменувань, їх заступники.
6. Начальники секторів, бюро, груп усіх найменувань.
7. Начальники діляниць, змін, випробувальних станцій, виробництв, драг.
8. Начальники центральних заводських лабораторій, начальники (завідувачі) лабораторій, старші лаборанти.
9. Провідні і старші інженери усіх спеціальностей, провідні конструктори, архітектори, технологи, провідні і старші економісти усіх спеціальностей, старші диспетчери, будівельники.
10. Інженери усіх спеціальностей та категорій, інженери-конструктори, інженери-технологи, художники-конструктори, дизайнери, художники, архітектори, економісти усіх спеціальностей, фізики, хіміки, соціологи, агрономи, зоотехніки, геодезисти, топографи, картографи, диспетчери, нормувальники, гірничі.
11. Старші майстри, майстри: контрольні, гірничі шляхові; маркшейдери.
12. Механіки, енергетики, електромеханіки.
13. Техніки усіх спеціальностей та категорій, старші техніки.
14. Головні бухгалтери та їх заступники, бухгалтери усіх категорій.
15. Старші: касири, табельники, інспектори, товарознавці, методисти, діловоди; касири, табельники, інспектори, товарознавці, методисти, діловоди.
16. Завідувачі: технічного архіву, архіву, канцелярії, машинописного бюро, гуртожитку, господарства, центрального складу, складу, копіювально-розмножувального бюро, бібліотеки.
17. Коменданти, вихователі гуртожитку.
18. Юрисконсульти усіх категорій.
19. Начальники штабу цивільної оборони.
20. Друкарки усіх категорій, секретарі – стенографістки.
21. Експедитори, агенти з постачання.
22. Водії автотранспортних засобів.
23. Наукові працівники (головний, провідний, старший науковий співробітник, молодший науковий співробітник).
24. Директор: комплексу (оздоровчого, спортивного, туристського), установи (підприємства, організації) культури; директор (завідувач) позашкільного закладу; їх заступники.
25. Завідувачі: клубу, закладу клубного типу, костюмерною.
26. Керівники: художній, колективу (театрального, самодіяльного та інше).

**Мінімальні коефіцієнти
міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників,
професіоналів, фахівців і технічних службовців науково-дослідних,
конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і
організацій до посадового окладу
техніка без категорії**

№	Найменування посад	Коефіцієнти до посадового окладу техніка без категорії
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.	Начальники (завідувачі) відділів: науково-дослідного, проектного, конструкторського, (проектно-конструкторського), технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій)	2,46
6.	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
7.	Головні: архітектор, металург, механік, енергетик, економіст, метролог та інші головні фахівці в основних відділах (відділеннях, лабораторіях)	2,37
8.	Головний бухгалтер	2,19
9.	Начальники відділів: охорони праці, стандартизації, науково-технічної інформації; начальник проектного кабінету	2,19
10.	Завідувачі (начальники) секторами (бюро, групами, лабораторіями), які входять до складу науково - дослідного, проектного, конструкторського (проектно-конструкторського), технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій), патентної та винахідницької роботи, впровадження науково-технічних розробок, стандартизації (в головних і базових організаціях з стандартизації), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях з науково-технічної інформації)	2,10
11.	Начальники відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати; диспетчерської (виробничо-диспетчерської) служби, проектно-кошторисного бюро (групи)	2,10

12.	Начальники відділів: капітального будівництва (технічного переозброєння), матеріально-технічного постачання, збуту (маркетингу); завідувач відділу (бюро) оформлення проектних матеріалів	1,91
13.	Завідувачі (начальники) секторами (бюро, групами), які входять до складу відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати, стандартизації, науково-технічної інформації	1,82
14.	Начальник відділу кадрів	1,82
15.	Начальники відділів: юридичного, соціального розвитку	1,73
16.	Завідувачі: технічним архівом, геокамерою, розсадником, віварієм	1,46
17.	Начальник штабу цивільної оборони	1,60
18.	Начальник режимно-секретного відділу	1,80
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 1,46 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 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 заступників, 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 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.

**Мінімальні коефіцієнти
співвідношень місячних посадових окладів (окладів)
працівників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки
робітника першого розряду з нормальними умовами праці**

№	Найменування професій	Мінімальні коефіцієнти
1.	Гардеробник, кур'єр, кубівник, сторож, прибиральник службових приміщень, опалювач, швейцар	1,00
2.	Завідувач: канцелярії, центрального складу; старший товарознавець	1,63
3.	Завідувач машинописного бюро; старші: касир, інкасатор, інспектор; товарознавець; перекладач-дактилолог; стенографістка I категорії, коректор (коригування текстів)	1,50
4.	Касир, інкасатор, інспектор; завідувач: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, фотолaboratorії; стенографістка II категорії, друкарка I категорії, комплектувальник товарів	1,38
5.	Друкарка II категорії, секретар-стенографістка; диспетчер з відпуску готової продукції, експедитор транспортний, таксувальник, старший табельник, секретар навчальної частини (диспетчер), секретар незрячого фахівця, апаратник хімічного чищення спецодягу, водій самохідних механізмів	1,25
6.	Водій автотранспортних засобів (легкового автомобіля)	1,3
7.	Секретар-друкарка, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, калькулятор, експедитор, завідувач камери схову, нарядник, обліковець, табельник, копіювальник, статистик, робітник з обслуговування лазні, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник територій, носій, вагар, возій, двірник	1,13
8.	Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	1,76

Примітка: Посадові оклади старшим товарознавцям, які мають вищу освіту, встановлюються на рівні окладів економістів 1 категорії, а товарознавцям, які мають вищу освіту, - на рівні економістів (без категорії).