

Г А Л У З Е В А У Г О Д А

**м і ж об'єднанням підприємств хлібопекарної промисловості
«Укрхлібпром» та Профспілкою працівників агропромислового
комплексу України на 2023 - 2025 роки**

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі - Угода) укладена на 2023-2025 роки.

1.2. Галузеву угоду укладено між об'єднанням підприємств хлібопекарної промисловості «Укрхлібпром» (далі Сторона роботодавців) та профспілковим органом в особі Професійної спілки працівників агропромислового комплексу України (далі - Профспілка), які надалі іменуються Сторонами.

1.3. Сторони зобов'язуються визнавати і поважати права одна одної, виконувати встановлені в цій Угоді норми, зобов'язання, здійснювати контроль та нести відповідальність за виконання положень Угоди в порядку, визначеному законодавством України і цією Угодою.

1.4. Сторони розвиватимуть свої відносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності і спрямовуватимуть спільні зусилля на: забезпечення зайнятості населення, удосконалення оплати праці, підвищення рівня заробітної плати, забезпечення своєчасної її виплати, покращення умов праці і соціального забезпечення працівників, підвищення ефективності соціального діалогу на всіх рівнях.

1.5. Сторони керуватимуться принципами недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за ознаками статі, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального походження, віку, стану здоров'я, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, громадській спілці а також за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

1.6. Угода набирає чинності з 1 січня 2023 року і діє до укладення нової або відповідно до прийнятого сторонами рішення про продовження терміну дії цієї Угоди.

У разі реорганізації, зміни складу, структури, об'єднання підприємств хлібопекарної промисловості «Укрхлібпром», Профспілки працівників АПК України, від імені яких цю Угоду укладено і підписано, чинність Угоди зберігається на весь період, на який її укладено.

1.7. Прийняті в Угоді норми, зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами, що її уклали.

1.8. Положення і норми Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, що підписали Угоду та є обов'язковими для дотримання в колективних договорах та при вирішенні питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин. Жодна зі

сторін, що уклали Угоду, не може протягом строку дії в односторонньому порядку приймати рішення, які встановлюють, змінюють або припиняють дію норм і положень цієї Угоди.

1.9. Зміни і доповнення до цієї Угоди вносяться у зв'язку зі змінами чинного законодавства України, Генеральної угоди або за ініціативи однієї із Сторін після проведення переговорів та досягнення домовленостей і підписуються Сторонами не пізніше як через 5 днів після завершення переговорів.

1.10. Пропозиції кожної із Сторін щодо внесення змін і доповнень до Угоди повинні розглядатися Сторонами на переговорах протягом 10 днів з дня отримання їх іншою Стороною.

1.11. Зміни і доповнення набирають чинності з дня підписання або у визначені в них терміни.

1.12. Роботодавцям і виборним органам профспілки підприємств галузей хлібопродуктів незалежно від форм власності і господарювання рекомендується впродовж місяця після набрання цією Угодою чинності укласти колективні договори або внести відповідні зміни і доповнення до чинних колективних договорів і забезпечити реалізацію її норм і положень як мінімальних гарантій.

1.13. Угода не обмежує прав підприємств відповідно до повноважень Сторін встановлювати у колективних договорах вищі та додаткові, порівняно із передбаченими законодавством, Генеральною угодою і цією Угодою, гарантії, соціально-трудова пільги та інші норми.

1.14. Об'єднанню «Укрхлібпром» у триденний термін з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї, подає їх на повідомну реєстрацію до Мінекономіки. Після реєстрації протягом 7 днів надсилають копії Угоди або зміни і доповнення до неї підприємствам і організаціям, а Профспілка - відповідним виборним органам організацій Профспілки.

1.15. До прийняття відповідних актів законодавства України суб'єктами, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали цю Угоду, застосовуються акти законодавства СРСР з питань, які не врегульовані законодавством України, за умови, якщо вони не суперечать Конституції і законам України, як це передбачено вимогами постанови Верховної Ради України від 12.09.91 № 1545- XII „Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР”.

1.16. Положення цієї Угоди, що передбачають витрати за рахунок прибутку підприємств, регулюються колективними договорами, виходячи з умов та економічних можливостей підприємств.

Розділ II

ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ ТА УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Сторони домовились сприяти:

2.1. Стабілізації і розвитку виробництва, підвищенню його ефективності та прибутковості, конкурентоспроможності продукції, забезпеченню належного рівня трудових доходів працівників, створення умов для залучення довгострокових фінансових ресурсів для розвитку економіки.

2.2. Поступово з урахуванням позицій сторін соціального діалогу гармонізації законодавства із законодавством ЄС, зокрема у сферах оподаткування, технічного регулювання, санітарних і фітосанітарних заходів, публічних закупівель, інтелектуальної власності тощо.

Сторона роботодавців зобов'язується:

2.3. Здійснювати економічний аналіз та прогнозування виробництва та попиту на продукцію. Розробляти для підприємств рекомендації з цих питань.

2.4. Забезпечувати організацію системи регулярного підвищення кваліфікації та навчання керівників і фахівців підприємств.

2.5. Створювати умови та надавати можливість представникам профспілок брати участь в управлінні підприємствами галузі.

2.6. Проводити єдину науково-технічну та інвестиційну політику в галузі.

2.7. Проводити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років, а також проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

Профспілка зобов'язується:

2.8. Сприяти розвитку та ефективності виробництва, запровадженню нової техніки і технологій.

2.9. Брати участь, через своїх представників, в управлінні підприємствами та їх соціальною сферою, організаційних заходах щодо удосконалення управління, підвищення мотивації праці та зацікавлення працівників у збільшенні прибутку.

2.10. Інформувати роботодавця про заходи, які проводитимуться Профспілкою і зачіпають інтереси роботодавців.

2.11. Проводити роз'яснювальну роботу в колективах щодо діяльності

соціальних партнерів, спрямовану на вдосконалення виробництва, економічного і соціального стану підприємств і галузі в цілому та збалансування інтересів роботодавців і працівників.

Розділ III

ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ ЗМІНИ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ ТА БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ

Сторона роботодавців зобов'язується:

3.1. У разі виникнення ознак погіршення фінансово-майнового стану Підприємств:

- розробляти і невідкладно вживати заходи, спрямовані на недопущення банкрутства;

- розглядати пропозиції профспілкового комітету щодо поліпшення цієї ситуації;

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

3.2. Доводити до профспілкового комітету інформацію щодо планів проведення на підприємстві: реструктуризації, корпоратизації, реорганізації, зміни власників, перепрофілювання, 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.

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

3.4. 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.

3.5. 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 дня проведення такої реорганізації у реорганізованих юридичних особах та на Підприємстві, до якого було здійснено приєднання або щодо якого була застосована процедура виділу.

3.6. Забезпечити у випадку проведення процедур банкрутства Підприємства, участь у них повноважного представника профспілкової організації з правом дорадчого голосу.

3.7. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку зі зміною форми власності, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, гарантій працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам, передбачених чинним законодавством, цією Угодою та колективним договором.

3.8. У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується.

Профспілка зобов'язується:

3.9. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником щодо управління підприємством, а також у разі зміни організації або форми власності, банкрутства.

3.10. У разі порушення справи про банкрутство Підприємств:

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

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

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

Розділ IV

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Сторони домовилися:

4.1. Сприяти зайнятості населення, зокрема забезпечувати реалізацію державної політики з метою створення умов для запобігання масовій трудовій міграції вітчизняних працівників за кордон, у тому числі за рахунок сприяння створенню в Україні конкурентоспроможних робочих місць.

4.2. Співпрацювати з органами державної служби зайнятості з метою:

- консультування, навчання вивільнюваних працівників з питань законодавства про зайнятість населення, можливостей самореалізації на ринку праці, основам підприємницької діяльності;

- підбору роботи й працевлаштування працівників, які вивільнюються з ініціативи Роботодавця.

4.3. Запровадити довгострокове прогнозування потреби у робочій силі у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізах та формувати державне замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці в хлібопекарській галузі.

4.4. Реалізовувати заходи спрямовані на:

- забезпечення легалізації трудових відносин з метою скорочення в галузі кількості неформально зайнятого населення;

- підвищення престижності робітничих професій в хлібопекарській галузі;

- забезпечення реалізації прав і задоволення потреб осіб з інвалідністю нарівні з іншими громадянами, поліпшення умов їх життєдіяльності згідно з Конвенцією про права осіб з інвалідністю, вчиненої 13 грудня 2006 р. в м. Нью-Йорку.

4.5. Відновити систему наставництва, стажування, підвищення та підтвердження кваліфікації безпосередньо на виробництві, запровадити систему підтвердження кваліфікації за робітничими професіями за результатами неформального навчання.

4.6. Забезпечувати періодичність підвищення кваліфікації працівників не рідше ніж один раз на 5 років та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавчих актів.

Сторона Роботодавців зобов'язується:

4.7. У разі необхідності звільнення працівників за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням чисельності або штату за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення, перепрофілювання підприємства, зміни в організації виробництва та праці):

- не пізніше як за три місяці до звільнення подавати виборним органам первинних профспілкових організацій інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це стосується, строки проведення звільнення; - проводити консультації з виборними органами первинних профспілкових організацій та визначити заходи щодо запобігання звільненню, обмеження його до мінімуму або пом'якшення його соціальних наслідків;

- забезпечити розробку та реалізацію заходів з соціального захисту вивільнюваних працівників за узгодженням з профспілками, в тому числі організацію професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації вивільнюваних працівників за рахунок коштів підприємства з

метою працевлаштування їх на вакантні посади, додатково створені робочі місця, а також впроваджувати інших заходів;

- не допускати звільнення працівників з ініціативи роботодавця без погодження з профспілковими комітетами у вставленому чинним законодавством порядку.

4.8. У разі виникнення масових звільнень працівників у зв'язку зі скороченням (10 і більше відсотків від загальної чисельності) вживати заходи для їх запобігання з урахуванням пропозиції виборних органів первинних організацій профспілки, зокрема:

- обмежити або припинити прийняття на роботу нових працівників;

- обмежити надурочні роботи та роботи у вихідні дні;

- запроваджувати режим неповного робочого часу, але не менше половини від норми робочого часу на термін, що не перевищує шести місяців;

- надавати можливість працівникам для навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;

- протягом строку попередження працівника (за 2 місяці до звільнення) надавати за його бажанням вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати не менше як один робочий день на тиждень;

- інші заходи, визначені законодавством про працю та зайнятість населення і узгоджені з виборними органами первинних профспілкових організацій.

Профспілка зобов'язується:

4.9. Аналізувати інформацію роботодавців про наступне звільнення працівників, його причини та проводити переговори і консультації з роботодавцями з цього приводу.

4.10. Вносити пропозиції та домагатися від роботодавців здійснення конкретних заходів щодо запобігання вивільненню працівників чи зведенню їх кількості до мінімуму.

4.11. У разі скорочення чисельності чи штату, застосуванні режиму неповного робочого часу та інше, не давати згоди на збільшення обсягів надурочних робіт, збільшення тривалості робочих змін і ін.

4.12. Розглядати у встановленому законодавством порядку подання роботодавця щодо звільнення членів профспілки і аргументувати причини ненадання згоди на звільнення.

4.13. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та їх захисту у разі вивільнення.

4.14. Надавати практичну допомогу у відстоюванні трудових прав працівників перед роботодавцем, представляти інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів.

4.15. Проводити навчання членів профспілки з питань зайнятості.

Розділ V

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися:

5.1. Регулювання трудових і соціально-економічних відносин на галузевому, виробничому рівнях здійснюється на засадах рівноправності, гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними.

5.2. На Підприємствах трудовий договір укладати, як правило, на невизначений термін (безстроковий трудовий договір).

Зміна безстрокового трудового договору на строковий згідно з чинним законодавством не допускається.

Трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі і оформляється наказом.

5.3. Строковий трудовий договір укладати лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахування характеру виконуваної роботи, умов її виконання або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством України.

5.4. Заборонити вимагати, примушувати, схилити працівників до виконання роботи, що не входить до їх обов'язків і не обумовлена трудовим договором (угодою) без їх згоди і відповідного оформлення та оплати праці згідно з чинним законодавством, цією Угодою і колективним договором.

5.5. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену його трудовим договором, допускається лише за його згоди у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством.

5.6. Установити нормальну тривалість робочого часу працівників підприємств 40 годин на тиждень.

Тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути однаковою.

Колективним договором тривалість щоденної роботи в окремих випадках може бути продовжена до 10 годин, за умови дотримання тижневої тривалості норми робочого часу - 40 годин.

5.7. Неповний робочий час:

Неповний робочий час за ініціативи працівника встановлювати за угодою сторін та в інших випадках, передбачених законодавством.

Неповний робочий час (день, тиждень) з ініціативи роботодавця запроваджувати лише у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці за письмовим попередженням працівників не пізніше, як за два місяці та за погодженням з профспілковими комітетами.

При цьому тривалість робочого часу не може бути меншою від половини норми робочого часу, а термін його застосування не повинен перевищувати шести місяців.

5.8. Тривалість робочого часу в дні, які передують дням державних або релігійних свят, встановлених чинним законодавством, скорочується на одну годину.

На безперервно діючих підприємствах або видах робіт, де з виробничих причин неможливе зменшення тривалості робочого часу у передсвяткові дні, робота в такий час компенсується наданням додаткового часу відпочинку або за згодою сторін оплачується як надурочна.

5.9. У разі восьмигодинної роботи в нічний час (з 22:00 до 6:00) тривалість робочого часу скорочується на 1 годину.

Якщо на нічний час припадає менше ніж вісім годин, тривалість робочого часу скорочується пропорційно.

Це правило не поширюється на працівників, які працюють на безперервно працюючих підприємствах, де неможливе зменшення робочого часу та на умовах трудового договору, яким передбачена робота в нічний час, а також працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу, а саме - зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

5.10. Основним видом режиму робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Він є базовим для обчислення норми тривалості робочого часу при встановленні інших режимів роботи: шестиденного робочого тижня, підсумованого обліку робочого часу, режиму неповного робочого часу тощо.

5.11. У разі, коли робота виконується в дві, три або чотири зміни, працівники, які об'єднані у зміни, чергуються у змінах рівномірно в порядку, встановленому в колективному договорі.

Кожна зміна виконує роботу згідно з графіком змінності, що затверджується на строк не менший за один місяць і доводиться до відома працівників не пізніше ніж за один місяць до введення його в дію. Установлення графіків змінності на строк менший як один місяць не допускається.

Залучення працівників на роботу протягом двох змін підряд забороняється чинним законодавством.

Тривалість перерви між змінами не може бути меншою за подвійну тривалість робочої зміни (включаючи час перерви на обід).

5.12. На підприємствах, їх виробничих підрозділах у разі виробничої необхідності може запроваджуватися підсумований облік робочого часу, крім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці

Тривалість облікового періоду (місяць, квартал, півріччя, рік) встановлюється в колективних договорах.

Тривалість робочого часу за обліковий період повинна дорівнювати

встановленій нормі робочого часу за цей період.

При підсумованому обліку робочого часу максимальна тривалість щоденної роботи не повинна перевищувати 12 годин, а робочого тижня - 48 годин.

Робота понад нормальну тривалість робочого часу в певні періоди може компенсуватися меншою тривалістю робочого часу в інші періоди, або наданням додаткових днів відпочинку в межах облікового періоду.

Графіки виходу на роботу за підсумованим обліком робочого часу затверджуються і доводяться до працівників не пізніше ніж за один місяць до введення їх у дію.

Відпрацьований час понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як надурочна робота.

5.13. На роботах з особливими умовами і характером праці, різним навантаженням протягом робочого дня робочий час може поділятися на частини з обов'язковим дотриманням встановленої тривалості щоденної роботи.

5.14. Надурочні роботи (понад встановлену норму тривалості робочого дня) застосовувати лише у випадках, передбачених чинним законодавством та за обов'язковим погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства.

5.15. Працівники можуть залучатись до роботи у дні, які є для них вихідними, а також у святкові дні лише у випадках та на умовах, передбачених чинним законодавством.

5.16. Забороняється ненадання щорічних основної і додаткових відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року працівникам віком до 18 років та працюючим з шкідливими і важкими умовами праці, чи з особливим характером роботи.

5.17. Щорічна відпустка па вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі несвоєчасної виплати середньої заробітної плати за час відпустки та в інших випадках, встановлених чинним законодавством.

Щорічна відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути перенесена на інший період лише за письмової згоди працівника.

Сторона Роботодавців зобов'язується:

5.18. Тривалість щоденної роботи встановлювати згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змін за погодженням з профспілковим комітетом.

Правила не повинні суперечити трудовому законодавству України, нормам і положенням Галузевої угоди, колективних договорів.

5.19. У разі застосування рекомендацій Кабінету Міністрів України щодо перенесення вихідних та робочих днів не пізніше ніж за два місяці видавати накази (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, погоджені з профспілковим комітетом.

5.20. Розробити та затвердити у встановленому порядку посадові інструкції працівників відповідно до Класифікатора професій та відповідних Довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників, персонально ознайомити з ними працівників.

5.21. Встановлювати скорочений робочий час згідно з чинним законодавством для працівників віком від 15 до 18 років, а також зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці і інші.

В Колективному договорі може встановлюватися скорочений робочий час для жінок, які мають 3 і більше дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, осіб з сімейними обов'язками (жінок і чоловіків, які самостійно виховують дітей) і інших категорій за рахунок власних коштів (прибутку) підприємства.

5.22. Тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки на підприємствах не залежно від форми власності встановлювати згідно з чинним законодавством і не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік. Стаж роботи, який дає право на щорічну відпустку, обчислюється на підставі ст.9 Закону України «Про відпустки».

5.23. Обов'язково встановлювати у колективних договорах чи трудових договорах конкретну тривалість щорічної додаткової оплачуваної відпустки працівникам:

відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку затвердженого Кабінетом Міністрів України залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах;

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 затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах;

з ненормованим робочим днем згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором (орієнтовний перелік посад і професій з ненормованим робочим днем у додатку 7 до цієї Угоди).

Роботою на умовах ненормованого робочого часу вважається епізодична робота за вказівкою роботодавця або коли без такої вказівки працівник зобов'язаний працювати понад норму робочого часу

У разі коли працівник з ненормованим робочим днем залучається до роботи понад норму робочого часу систематично, така робота вважається надурочною і повинна проводитись у дозволених межах і оплачуватись як надурочна.

5.24. Черговість надання відпусток визначати графіками, які погоджуються з виборними органами профспілок на початок календарного року і доводити їх до відома всіх працівників.

5.25. При наявності коштів па підприємствах, в колективних договорах можуть встановлювати:

5.25.1. Працівникам додаткові заохочувальні відпустки з частковою або повною оплатою за високі досягнення в праці, за безперервний стаж роботи на даному підприємстві, за виконання громадських обов'язків.

5.25.2. Додаткові і соціальні відпустки більшої тривалості порівняно з чинним законодавством.

5.25.3. Робочий час для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

5.25.4. Скорочений робочий час для жінок, які мають 3 і більше дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, осіб з сімейними обов'язками (жінок і чоловіків, які самостійно виховують дітей) і інших категорій працівників.

5.26. Надавати відпустку без збереження заробітної плати у випадках та на умовах, встановлених чинним законодавством України.

5.27. Сприяти досягненню паритетного становища жінок і чоловіків шляхом дотримання Конвенції № 190 «Про викорінення насильства та домагань в світі праці».

5.28. Створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі і поєднувати її з сімейними обов'язками.

5.29. Проводити роботу з комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс.

5.30. Проводити широку інформаційно-просвітницьку роботу серед працівників щодо запобіганню насильства і підтримки жертв насильства із числа членів колективу.

Профспілка зобов'язується:

5.31. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на підприємствах законодавства про працю, зокрема щодо режиму робочого часу і часу відпочинку. У разі виявлення порушень вносити Роботодавцям подання про їх усунення.

5.32. Надавати працівникам консультації та правову допомогу з питань законодавства про робочий час і час відпочинку.

Розділ VI

НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

Сторони домовилися :

6.1. На госпрозрахункових підприємствах усіх форм власності форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, перелік, розміри та умови запровадження і виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством України, Генеральною і цією Угодами.

6.2. Установити мінімальну тарифну ставку (оклад) робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт) на Підприємствах, у розмірі не меншому від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

6.3. Установити мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду за повністю виконану місячну (годинну) норму робочого часу з нормальними умовами праці, як базовий для формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) у розмірі не нижче 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, визначеної законодавством України.

Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок окремих робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника 1-го розряду та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень згідно з додатком 1.

6.4. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень годинних тарифних ставок і місячних окладів робітників, міжпосадових співвідношень окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців згідно з додатками 1-5.

Розміри посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців встановлюються в колективних договорах (схеми посадових окладів) на основі посадового окладу техника всіх спеціальностей (без категорії).

Посадовий оклад техника всіх спеціальностей (без категорії) встановлено на рівні тарифної ставки робітника 1-го розряду основного виробництва збільшеного на коефіцієнт 1,25, в розрахунку на місяць.

6.5. При застосуванні відрядної системи оплати праці відрядні розцінки визначати виходячи із встановлених розрядів робіт, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу).

6.6. За наявності на окремих підприємствах об'єктивних фінансово-економічних труднощів в колективних договорах тимчасово, на період не більше ніж шість місяців з дати підписання колективного договору, можуть

встановлюватися розміри основної заробітної плати нижчі за встановлені в Галузевій угоді, але не нижчі за державні гарантії з дотриманням міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень тарифних ставок (посадових окладів).

6.7. Мінімальні гарантовані коефіцієнти співвідношень тарифних ставок і посадових окладів працівників у залежності від кваліфікації, визначені з додатком 2-5 до цієї Угоди, є обов'язковими для застосування при встановленні розмірів основної заробітної плати в колективних договорах на підприємства не залежно від форм власності.

6.8. У періоди між підвищеннями розмірів тарифних ставок і посадових окладів здійснюється індексація заробітної плати на умовах, встановлених в колективних договорах та відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення».

6.9. Перелік і розміри доплат і надбавок до посадових окладів і тарифних ставок працівників встановлюються у колективних договорах з дотриманням норм і гарантій, встановлених у додатку 6 до цієї Угоди та законодавством України.

6.10. Співвідношення між мінімальним розміром тарифної ставки робітника 1 розряду по підприємству і розміром посадового окладу керівника підприємства не повинно перевищувати 1:200.

6.11. Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, встановлювати місячні оклади замість тарифних ставок в розмірі до 2,9 тарифної ставки робітника 1 розряду відповідного виду роботи чи професії.

6.12. Класифікація робіт за відповідними тарифними розрядами, віднесення робітників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників (крім керівників підприємств), професіоналів і фахівців - до кваліфікаційних категорій, здійснюють роботодавці згідно з Довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників і узгоджуються з відповідним органом Профспілки.

6.13. Присвоєння, підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів робітникам та кваліфікаційних категорій професіоналам і фахівцям, проводиться згідно з законодавством України та Положенням, затвердженому на підприємстві у встановленому порядку, кваліфікаційні комісії в ході кваліфікаційної атестації.

6.14. При застосуванні режиму неповного робочого часу за ініціативи роботодавців оплата праці здійснюється на умовах встановлених в колективних договорах. При цьому її розмір не може бути меншим за встановлений з трудовим договором.

Роботодавці зобов'язані забезпечити відрахування страхових внесків до Державного Пенсійного фонду у розмірі, не меншому за необхідний для зарахування страхового пенсійного стажу працівників.

6.15. При застосуванні скороченого робочого часу для пільгових

категорій працівників розмір основної заробітної плати встановлюється на умовах колективних договорів, але не менше від встановленого для відповідної категорії працівників при нормальній тривалості робочого часу.

6.16. Посадові оклади майстрів (старших майстрів), яким в установленому порядку присвоєно звання “Майстер II класу” і “Майстер I класу”, підвищувати відповідно на 10 і 20 відсотків.

6.17. Роботу у вихідний день, день державного або релігійного свята, чи день, який є для працівника вихідним оплачувати працівникам у подвійному розмірі:

- відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;

- працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

- працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

6.18. При виконанні працівниками робіт різної кваліфікації оплату праці здійснювати за тарифною ставкою (окладом) вищої кваліфікації.

6.19. Час простою оплачувати:

- не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу);

- за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Час простою з вини працівника не оплачується.

6.20. Роботу в надурочний час оплачувати:

- всі години, відпрацьовані понад встановлену норму робочого часу на день оплачуються в подвійному розмірі годинної тарифної ставки, окладу працівника;

- якщо надурочні роботи складають понад 120 годин на рік, оплата за відпрацьовані понад цю норму години проводиться в потрібному розмірі не пізніше 15 січня наступного року;

- при відрядній формі оплати праці обсяг виконаної в надурочний час роботи оплачується за подвійними відрядними розцінками.

У разі застосування підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочна робота всі відпрацьовані години понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді.

6.21. У разі звільнення працівника виплачувати йому грошову компенсацію за всі невикористані ним дні щорічних відпусток (основних і додаткових) за період роботи на підприємстві.

6.22. При поділі робочого дня на частини тарифна ставка (оклад) збільшується не менше як на 20 відсотків.

6.23. Оплата праці у разі невиконання норм праці, трудових обов'язків здійснюється у розмірі:

- не нижчому за середню заробітну плату, розраховану пропорційно до відпрацьованого часу (виконаної роботи), якщо невиконання сталося з вини роботодавця;

- не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу), посадового окладу, якщо невиконання сталося з причин, незалежних від роботодавця і від працівника.

У разі невиконання норм праці, невиконання трудових обов'язків з вини працівника, оплата здійснюється відповідно до відпрацьованого часу або обсягу фактично виконаної роботи.

6.24. На всіх підприємствах, незалежно від форм власності заробітна плата виплачується у грошовій формі. Як виняток, за бажанням працівників частина заробітної плати, нарахованої в грошовому виразі, може виплачуватися натурою, але на більше 30 відсотків від нарахованої в грошовому виразі в розрахунку на місяць за цінами, що не перевищують її собівартості. Перелік видів продукції, якою буде виплачуватись заробітна плата (крім заборонених чинним законодавством), ціни для обчислення, термін і місце виплати натуроплати встановлюються у колективному договорі.

6.25. На підприємствах може здійснюватись продаж продукції, товарів та надання послуг в рахунок заробітної плати виключно за бажанням працівника, без жодного примусу, за справедливими і розумними цінами, встановленими не з метою одержання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах встановлених в колективному договорі.

6.26. Запровадження нових або зміна діючих умов оплати праці, встановлених цією Угодою, також в колективних договорах підприємств, може здійснюватись лише за домовленістю сторін після внесення у встановленому порядку змін до Угоди, колективного договору.

6.27. Вживати заходи щодо забезпечення вищих, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік, темпів зростання середньої заробітної плати на Підприємствах, де її розмір є меншим ніж 1,5 мінімальні заробітні плати.

6.28. Визначати в колективних договорах, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством України, темпи зростання середньої заробітної плати на Підприємствах, де її розмір перевищує 3 (три) мінімальні заробітні плати.

Сторона Роботодавців зобов'язується:

6.29. У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності або штату, виплатити вихідну допомогу працівникові, який має безперервний стаж роботи на даному підприємстві:

- до п'яти років - у розмірі середньомісячної заробітної плати;
- до десяти років - у розмірі двомісячної середньої заробітної плати;
- понад 10 років - у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.

У разі розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, Галузевої угоди, колективного або трудового договору вихідна допомога виплачується у розмірі не меншому за тримісячний середній заробіток.

6.30. Встановлювати:

- робітникам-відрядникам при переході на роботу за нормами, розрахованими по міжгалузевих, галузевих та інших прогресивних нормативах з праці підвищені до 20 відсотків відрядні розцінки за рахунок економії фонду оплати праці, одержаної від зниження трудомісткості продукції (робіт) і перегляду норм виробітку (часу);

- робітникам-почасовикам при переході на роботу по нормованих завданнях, встановлених виходячи із технічно-обгрунтованих норм і нормативів з праці, підвищені до 10 відсотків тарифні ставки в межах економії фонду оплати по тарифних ставках, одержаної при вивільненні робітників.

6.31. Здійснювати оплату праці працівників підприємств в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснювати підприємствам після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Здійснювати виплату заробітної плати працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективними договорами, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначити колективними договорами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки або посадового окладу працівника.

6.32. Забезпечити своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати. При наявності заборгованості із заробітної плати вживати заходи

щодо її погашення. Затвердити за погодженням з виробним органом профспілок графік її погашення з визначенням конкретних строків і джерел коштів на ці цілі та забезпечити їх виконання.

Щомісяця надавати працівникам письмову інформацію із зазначенням суми боргу на кожну дату затримки виплати заробітної плати.

Забезпечити виплату компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати згідно з колективним договором та чинним законодавством.

6.33. При виплаті заробітної плати за період відпустки працівникам надавати матеріальну допомогу на оздоровлення на умовах і в розмірах, встановлених у колективних договорах.

При звільненні у зв'язку із виходом на пенсію працівникам, які пропрацювали на підприємстві не менше 10 років, надається матеріальна допомога в розмірах, визначених в колективних договорах, але не менше двомісячного середнього заробітку.

6.34. У зв'язку із святами та ювілейними датами працівникам і ветеранам підприємств виплачувати одноразову премії в розмірах та на умовах, встановлених у колективних договорах.

6.35. Нормування праці проводити на підставі діючих галузевих, міжгалузевих норм і нормативів з праці з урахуванням стану та особливостей виробництва.

6.36. Проводити перегляд та заміну норм парці по мірі атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технологій та організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці.

6.37. Запровадження нових, перегляд і змін діючих норм праці здійснювати за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації та завчасним, не пізніше як за два місяці, повідомлення працівників.

6.38. Завчасно роз'яснювати працівникам причини та умови запровадження нових чи зміни діючих норм праці.

6.39. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілкових комітетів інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівника - відомості про нараховану і невикрадену йому заробітну плату відповідно до ст. 31 Закону України «Про оплату праці».

6.40. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

Профспілка зобов'язується:

6.41. Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах вимог законодавства про працю та своєчасністю виплати заробітної плати.

6.42. Інформувати Укрхлібпром про випадки порушення законодавства, положень цієї Угоди та колективних договорів з питань оплати праці на окремих підприємствах для вжиття відповідних заходів. Проводити обговорення проблем на засіданнях виборних органів Профспілки із запрошенням представників роботодавців, спільні консультації та інші заходи.

6.43. Сприяти запровадженню об'єктивних, обґрунтованих норм праці, визначених, виходячи з нормальних умов праці та техніко-технологічних характеристик, організаційно-технічних умов.

6.44. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати та нормування праці.

6.45. Ініціювати питання про притягнення до відповідальності керівників підприємств за систематичну не виплату заробітної плати, допущення заборгованості зі сплати єдиного соціального внеску.

6.46. Проводити навчання профспілкового активу з питань організації, оплати та нормування праці, індексації грошових доходів та компенсаційних виплат.

Розділ VII

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Сторони домовилися:

7.1. Розробити Галузеву програму поліпшення етапу безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2023-2025 роки та домогтися її виконання, визначивши як пріоритетні напрями з питань охорони праці:

- опрацювання відповідних нормативно-правових актів;
- організація проведення семінарів-нарад з питань охорони праці;
- організація проведення науково-дослідних робіт та дослідно-конструкторських розробок, спрямованих на запобігання нещасним випадкам і аваріям на виробництві.

7.2. Забезпечити функціонування служби охорони праці на підприємствах хлібопекарської та кондитерської галузей відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці».

Організувати підготовку та підвищення кваліфікації у відповідних навчально-методичних закладах посадових осіб служб охорони праці.

7.3. Забезпечувати необхідні заходи щодо створення безпечних та здорових умов праці на підприємствах.

7.4. Здійснювати постійний контроль та періодичний аналіз стану охорони праці, аварійності та травматизму на підприємствах та вносити пропозиції про підвищення відповідальності керівників за низький рівень контролю за технологічною та трудовою дисципліною.

7.5. Сприяти своєчасному проведенню атестації робочих місць та наданню працівникам пільг і компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах.

Сторона роботодавців зобов'язується:

7.6. Згідно з вимогами Закону України «Про охорону праці» забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників в галузі охорони праці, впровадити на підприємствах всіх форм власності системи управління охороною праці, для чого:

- вжити заходів по кадровому забезпеченню підприємств спеціалістами з охорони праці, підготовки та підвищення їх кваліфікації;
- забезпечити виконання необхідних профілактичних заходів, впроваджувати у виробництво безпечні технології, нову техніку з метою створення здорових та безпечних умов праці і відпочинку;
- забезпечити проведення інструктажу, навчання для працівників, спеціального навчання і перевірки знань на роботах з підвищеною небезпекою, не рідше одного разу на три роки та перевірку знань для посадових осіб.

7.7. Фінансування профілактичної роботи, всіх заходів з охорони праці здійснювати за рахунок наступних джерел:

- для підприємств - 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік (ст.19 Закону України «Про охорону праці»);
- за рахунок валових витрат відповідно до ст. 138 Податкового кодексу України та Переліку заходів та засобів з охорони праці, витрат па здійснення та придбання яких включається до витрат, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 року № 994 із змінами та доповненнями.;
- за рахунок Фонду розвитку виробництва, який формується за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємств.

7.8. Вчасно і в повному обсязі проводити атестацію робочих місць з умов праці. Результати використати для розробки заходів по приведенню виробничого середовища і характеру праці у відповідність із стандартами безпеки праці, санітарними нормами та правилами, а також для встановлення пільг, компенсацій, гарантованих державою (лікувально-профілактичного харчування, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, оплати праці у підвищеному розмірі (ст.7 Закону України «Про охорону праці»).

7.9. Забезпечити працівників спеціальним одягом та інших засобів індивідуального захисту.

7.10. Забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття та роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими умовами праці або таких, де є потреба у

професійному доборі, щорічного медичного огляду осіб до 21 року, за результатами медичних оглядів, у разі потреби, забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів.

7.11. Дотримуватися вимог чинного законодавства про заборону застосування праці неповнолітніх у виробництвах і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.

7.12. Відповідно до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.11 № 1232) забезпечити повне, якісне і об'єктивне розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, установлення істинних технічних та організаційних причин нещасних випадків. Забезпечити невідкладну передачу до Фонду соціального страхування України необхідних матеріалів щодо нещасних випадків і профзахворювань для здійснення своєчасних страхових виплат.

7.13. Забезпечити організацію і фінансування навчання з питань охорони праці керівних працівників і спеціалістів, службові обов'язки яких пов'язані з організацією безпечного ведення робіт, а також обраних представників профспілкових організацій з питань охорони праці.

7.14. Зберігати середній заробіток працівникам під час проходження ними обов'язкових медичних оглядів та навчання з питань охорони праці.

7.15. Здійснювати поступове вивільнення жінок з робіт із шкідливими умовами праці.

Профспілка зобов'язується:

7.16. Забезпечити здійснення дієвого громадського контролю за дотриманням роботодавцем вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці та положень колективного договору, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників та забезпечення їх засобами колективного та індивідуального захисту.

7.17. Здійснювати громадський контроль з делегуванням представників профкомів до складу комісій з проведення на підприємствах атестацій робочих місць за умовами праці.

7.18. Забезпечити відповідні подання в місцеві органи виконавчої влади і місцевого самоврядування та прокуратури в разі систематичного порушення роботодавцем вимог нормативних актів з охорони праці та відмови усунення виявлених порушень.

7.19. Брати участь у роботі комісій з розслідування нещасних випадків на виробництві. В разі необхідності вимагати від роботодавця проведення повторного (додаткового) розслідування, визнання нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, не допускати безпідставного звинувачення потерпілих, зменшення їм виплати одноразової допомоги, якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів з охорони праці.

7.20. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому ушкодженням його здоров'ю Фондом соціального страхування України.

7.21. Забезпечити навчання представників Профспілки з питань охорони праці.

7.22. Надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому.

7.23. Представляти та відстоювати інтереси працівників при вирішенні спірних питань з охорони праці в судових та інших державних органах.

Сторони рекомендують під час укладання колективних договорів на Підприємствах включення положень та механізмів їх реалізації щодо:

7.24. Оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

7.25. Забезпечення здійснення права на охорону праці та соціальний захист працівників у повному обсязі відповідно до національного законодавства та міжнародних актів, ратифікованих Україною та передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

7.26. Забезпечення працівникам та представникам Профспілки на Підприємстві необхідного навчання з питань охорони праці.

7.27. Організацію своєчасного і кваліфікованого надання першої до медичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створення служб гігієни праці.

7.28. Забезпечення безперешкодного доступу до робочих місць представників Профспілки для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці.

7.29. Злучення сторонами соціального діалогу відповідного рівня, при потребі, позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки і гігієни праці.

7.30. Недопущення притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

7.31. Впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки з охорони праці, засобів механізації, автоматизації та роботизації ділянок виробництва з важкими та шкідливими умовами праці з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та попередження професійних захворювань.

7.32. Організації спільної профілактичної роботи сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.

7.33. Організації санітарно-побутового забезпечення працівників (такого, як організація гарячого харчування, питною водою, функціонування (обладнання) санітарно-побутових приміщень).

7.34. Проведення медичних оглядів працівників та своєчасного і повного виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників.

7.35. Переліку і порядку підтвердження випадків, коли працівники можуть скористатися правом відмови від виконання дорученої їм роботи через не створення на робочому місці належних безпечних умов праці.

Розділ VIII

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ І ПІЛЬГИ

Сторони домовилися:

8.1. Встановити, що частина прибутку підприємств, який спрямовується на фінансування соціально-трудова пілг, культурно-оздоровчих заходів, утримання об'єктів соціально-побутового обслуговування та порядок його використання, визначається колективними договорами.

8.2. Забезпечувати через свої організаційні структури розвитку культури, фізичного виховання, молодіжної та гендерної політики.

8.3. Сприяти запровадженню недержавного пенсійного забезпечення шляхом розроблення та реалізації галузевих програм недержавного пенсійного забезпечення працівників, внесення відповідних змін до колективних договорів, проведення цілеспрямованих інформаційних кампаній для роз'яснення працівникам необхідності їх участі у недержавному пенсійному забезпеченні.

8.4. У разі направлення працівника па навчання для підвищення кваліфікації з відривом від роботи за ним зберігається місце роботи і середня заробітна плата.

У разі направлення працівника для підвищення кваліфікації без відриву від роботи в іншу місцевість йому відшкодовуються витрати за нормами, встановленими для службових відряджень.

8.5. Створювати належні умови для розвитку фізичної культури і спорту на підприємствах різних форм власності.

8.6. Сприяти участі працівників підприємств у спортивно-масових заходах.

8.7. Рекомендувати передбачати в колективних договорах додаткові

порівняно з чинним законодавством соціально-трудова пільги, гарантії й компенсації в межах коштів, що спрямовуються на ці цілі, зокрема:

- вищі, порівняно з чинним законодавством, пільги для сімей працівників, які померли внаслідок травм чи професійних захворювань, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків на підприємствах незалежно від форм власності;

- здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, дитячих оздоровчих закладах, на часткову компенсацію або допомогу в придбанні продуктів харчування;

- здешевлення утримання дітей в дитячих дошкільних закладах;

- надання вищих порівняно з законодавством розмірів матеріальної допомоги на поховання, при народженні дитини, а також багатодітним та малозабезпеченим сім'ям;

- надання додаткових пільг з житлово-побутового обслуговування, виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів на індивідуальне будівництво житла та інше;

- надання матеріальної допомоги, безвідсоткових позик працівникам на будівництво житла;

- надання пільгових путівок на лікування та інших соціально-побутових пільг ветеранам війни та праці, колишнім працівникам, які вийшли на пенсію;

- виділення коштів на здешевлення лікування працівників;

- надання одноразової допомоги молодим сім'ям та інші;

- заохочення працівників і ветеранів праці у зв'язку із святами, ювілейними датами;

- одноразову допомогу сім'ям працівників, загиблих на виробництві, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;

- одноразову допомогу особам, звільненим після строкової служби із Збройних Сил України, які повернулись працювати на підприємство та які були призвані з резерву на військову службу під час мобілізації у період проведення АТО/ООС;

- положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці;

- покладання на громадських засадах обов'язків уповноваженого з гендерних питань на одного із заступників керівника підприємства, установи, організації, керівника структурного підрозділу;

- усунення нерівності, за її наявності, в оплаті праці жінок і чоловіків, у підготовці, перепідготовці кадрів і інші;

- матеріальну допомогу працівникам, які отримали поранення у зоні проведення АТО/ООС та сім'ям працівників, які загинули під час проведення АТО/ООС;

- проведення підприємствами гендерного аудиту та за його результатами складення планів гендерної рівності.

8.8. Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» через комісію із соціального страхування підприємства здійснювати контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою матеріального забезпечення застрахованим та соціальних послуг .

Сторона Роботодавців зобов'язується:

8.9. Розробити і затвердити заходи, спрямовані на створення умов для ефективного функціонування об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що перебувають на балансі підприємств.

8.10.Спрямовувати зусилля на дотримання та розширення прав і гарантій молодих працівників щодо соціально-економічного захисту, професійного зростання, гідного рівня заробітної плати.

8.11. Сприяти створенню умов для навчання молодих працівників безпосередньо на робочому місці, здійсненню в робочому процесі наставництва із залученням висококваліфікованих кадрових робітників.

8.12. Здійснювати додатковий соціальний захист ветеранів праці, пенсіонерів, малозабезпечених та багатодітних сімей.

8.13. Проводити консультації з представниками профспілкових організацій підприємств з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства.

Профспілка зобов'язується:

8.14.Здійснювати громадський контроль за дотриманням Роботодавцями законодавства з питань соціального захисту працівників.

8.15. Надавати консультаційну та правову допомогу застрахованим особам у реалізації їх прав, визначених законодавством.

8.16. Проводити:

- фестивалі художньої самодіяльності та народної творчості аматорських колективів закладів культури підприємств;
- спартакіади трудових колективів, змагання з окремих масових видів спорту тощо.

Розділ ІХ

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

З метою подальшого розвитку та підвищення ефективності соціального діалогу, координації діяльності сторін, пов'язаної з колективно-договірним регулюванням соціально-економічних і трудових відносин,

Сторони домовилися:

9.1. Здійснювати соціальний діалог у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей,

засідань за круглим столом, громадських слухань з питань регулювання соціально- економічних і трудових відносин, що є предметом цієї Угоди.

9.2. Забезпечувати представництво відповідно до своїх повноважень та відстоювати інтереси підприємств і працівників хлібопекарської та кондитерської галузей у органах влади.

9.3. Вивчати, аналізувати та обговорювати на спільних засіданнях колегіальних органів, робочих груп, комісій проблеми регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, приймати спільні рішення та вживати заходи щодо їх реалізації.

9.4. Рішення, прийняті Сторонами за результатами проведення соціального діалогу, є обов'язковими для виконання.

9.5. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), у випадку їх виникнення прагнути врегулювати спори без зупинки виробництва шляхом переговорів і примирливих процедур у порядку, визначеному законодавством, Генеральною та цією Угодою.

9.6. Надавати допомогу сторонам колективних переговорів на локальному рівні щодо формування колективних договорів з урахуванням норм чинного законодавства, положень Генеральної та цієї Угоди.

9.7. Сторона Роботодавців та відповідні органи Профспілки мають рівне право отримувати від Сторін соціального діалогу, які підписали цю Угоду, на безоплатній основі статистичну, аналітичну та іншу інформацію з питань, що є предметом цієї Угоди, зокрема з результатів виробничої діяльності і соціального розвитку галузей і підприємств, оплати праці, трудових ресурсів і зайнятості, охорони праці та інших.

9.8. Здійснювати систематичне висвітлення у засобах масової інформації або на офіційних веб-сайтах домовленостей, досягнутих під час проведення консультацій і переговорів сторін соціального діалогу, та оприлюднення інформації про стан виконання взятих на себе зобов'язань.

Розділ X

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК

Сторони домовилися і встановили, що на підставі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», інших нормативно-правових актів, роботодавці підприємств сприятимуть діяльності первинних профспілкових організацій і гарантуватимуть:

10.1. Забезпечення належних умов для діяльності профспілкових комітетів. Падання для проведення профспілкової роботи на безоплатній основі приміщень з необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням та інше. Розміщення профспілкової інформації у приміщеннях, на території підприємства, в доступних для працівників місцях.

10.2. Безоплатне перерахування щомісяця па рахунки профспілкових органів членських профспілкових внесків із заробітної плати працівників, за наявності їх письмових заяв, одночасно з виплатою заробітної плати.

10.3. Відрахування коштів профспілковим організаціям підприємств на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу проводити у розмірі 0,3 відсотка фонду оплати праці.

10.4. Надання профспілковим організаціям на безоплатній основі будинків, приміщень, споруд для проведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи.

10.5. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати на умовах, передбачених колективними договорами, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудових колективів, також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш ніж дві години на тиждень, та на час профспілкового навчання - додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів за рахунок Роботодавців.

10.6. За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкових організацій, що діють на підприємствах, зберігати соціальні гарантії, пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. На підприємствах за рахунок власних коштів цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено укладеними колективними договорами.

10.7. Надання виборним профспілковим працівникам, після закінчення їх повноважень, попередньої роботи (посади) або іншої рівноцінної роботи (посади) за їх згодою.

10.8. Не допускати звільнення з ініціативи роботодавця, притягнення до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів без попередньої згоди відповідного виборного профспілкового органу згідно з чинним законодавством.

10.9. Не допускати звільнення з ініціативи роботодавця працівників, членів виборних профспілкових органів, протягом року після закінчення терміну їх виборних повноважень, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

10.10. Забезпечення участі представників роботодавця в заходах профспілкового органу щодо захисту трудових та соціально-економічних прав та його запрошення.

10.11. Надання у п'ятиденний термін безоплатно виборним профспілковим органам інформації з питань, що стосуються трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників, виконання колективних договорів, даних про результати господарської діяльності підприємств та інше.

10.12. Надання представникам виборних профспілкових органів

відповідних документів, відомостей, пояснень, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників, доступу до документів для перевірки розрахунків з оплати праці, державного соціального страхування, використання коштів для соціальних потреб та житлового будівництва.

10.13. Забезпечення безперешкодного відвідування членами виборних профспілкових органів робочих місць членів профспілки; перевірки роботи закладів торгівлі і громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, об'єктів побутового обслуговування та ін., що належать підприємствам або їх обслуговують.

10.14. Обов'язковий розгляд пропозицій та подань профспілкових органів з питань соціально-економічних і трудових прав і інтересів найманих працівників за участю представників профспілки та надання аргументованих відповідей.

10.15. Дотримання прав профспілки, її організацій і виборних органів, не втручання у статутну діяльність профспілки, забезпечення норм Конвенції № 87 МОП «Про свободу асоціації та захист прав на організацію» та законодавства України.

10.16. Утримання від дій, які ускладнювали б здійснення профспілкою своїх функцій і повноважень, перешкоджали б виконанню статутних вимог.

10.17. Оперативний розгляд звернень органів або представників профспілки щодо порушення прав профспілки, перешкоджання її діяльності та притягнення винних осіб до відповідальності згідно із законодавством.

Розділ XI

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

Сторони домовилися:

11.1. Здійснювати контроль за виконанням Угоди.

11.2. У двомісячний термін після підписання Угоди затверджують заходи щодо забезпечення її реалізації та визначають осіб, відповідальних за виконання норм і положень Угоди.

11.3. Стан виконання Угоди двічі на рік розглядається на спільному засіданні представницьких органів Сторін, про що складається протокол і підписується Сторонами.

Сторона, яка не забезпечила виконання норм і положень Угоди, зобов'язана в місячний термін вжити заходи щодо їх виконання.

11.4. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть

відповідальність згідно з чинним законодавством.

11.5. Вирішувати спірні питання та проблеми, що виникають під час виконання цієї Угоди, шляхом проведення консультацій і переговорів.

11.6. Здійснювати обмін інформацією з питань, які є предметом Угоди.

11.7. Оприлюднити Угоду на офіційних веб-сайтах Сторін.

11.8. Угода підписана у трьох примірниках, кожна з яких має однакову юридичну силу, які зберігаються у кожної зі Сторін Угоди та Мінекономіки.

Галузеву угоду підписали:

від

**Об'єднання підприємств
хлібопекарної промисловості
«Укрхлібпром»**

Голова

О. Васильченко

від

**Профспілки
працівників
агропромислового
комплексу України**

Голова

С. Самосуд

Мінімальний гарантований коефіцієнт співвідношення годинних тарифних ставок робітників підприємств хлібопекарської та кондитерської галузей за видами робіт, виробництв, підгалузей діяльності з мінімальним розміром місячної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва

Види робіт, виробництв, діяльності	Коефіцієнти
1	2
1. Хлібопекарська і макаронна промисловість	1,06
2. Кондитерська промисловість	1,00
3. Робітники, зайняті на ремонті устаткування, на верстатних роботах і на роботах в спеціалізованих цехах:	
3.1. Робітники на ремонтних роботах в спеціалізованих цехах і майстернях; на ремонті водопровідних і каналізаційних систем, компресорних установок; на ремонтно-будівельних роботах; трактористи на транспортних роботах	1,06
3.2. Робітники на ремонті устаткування очисних споруд і паросилового господарства	1,04
3.3. Робітники у виробничих цехах і підрозділах, безпосередньо зайняті ремонтом і налагоджуванням технологічного електроенергетичного обладнання, електронно-обчислювальної техніки, контроль-вимірювальних приладів і автоматики; на верстатних роботах	1,15
3.4. Робітники у виробничих цехах і підрозділах, зайняті на ремонті особливо складного обладнання, контроль-вимірювальних приладів і автоматики	1,19

4. Механізатори, які зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах	1,06
5. Мікробіологічна промисловість	1,06
6. Робітники підсобних господарств: трактористи-машиністи:	
I група	1,17
II група	1,29
III група	1,42
- на ручних роботах	1,00
7. Житлово-комунальне господарство	1,04
8. Торгівля і громадське харчування	1,00

Показник	Розряди					
	I	II	III	IV	V	VI
Міжрозрядні тарифні коефіцієнти	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80

Примітка:

Розрахункова норма тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні щорічно визначається Мінекономіки.

**Мінімальні гарантовані коефіцієнти співвідношення місячних окладів
робітників наскрізних професій
до тарифної ставки
робітника I розряду основного виробництва**

Найменування професій	Коефіцієнти
1	2
Машиніст із прання та ремонту спецодягу, робітник виробничих лазень	1,23
Вагар, возій, каштелян, підсобний робітник, склографіст (ротаторних), прибиральник територій, прибиральник виробничих приміщень, двірник, садівник	1,1
Водій електро- та автовізка, дезінфектор, комірник, роздавальник нафтопродуктів	1,23
Оператор електронно-обчислювальних машин	1,59
Оператор електронно-обчислювальних машин (старший)	1,72
Оператор копіювальних та розмножувальних машин	1,23
Комірник (старший)	1,35
Гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, швейцар	0,98
Опалювач, маркувальник	0,98
Ліфтер	0,98
Пломбувальник контейнерів	1,10
Натирач підлоги	1,10

Примітка: Прибиральникам службових приміщень, які використовують дезінфікуючі засоби, а також при прибиранні громадських туалетів, місячні оклади підвищуються на 10 відсотків

**Мінімальний гарантований коефіцієнт співвідношення тарифних ставок
(окладів) робітників окремих професій в розрахунку на місяць з
мінімальним розміром
тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва**

Найменування професій	Коефіцієнти
1	2
1. Автомобільний транспорт	
1. Водії автотранспортних засобів (вантажні бортові автомобілі і автомобілі-фургони загального призначення) при вантажопідйомності (тонн):	
понад 0,5 до 1,5	1,34
понад 1,5 до 3,0	1,38
понад 3,0 до 5,0	1,45
понад 5,0 до 7,0	1,53
понад 7,0 до 10,0	1,60
понад 10,0 до 20,0	1,68
понад 20,0 до 40,0	1,81
понад 40,0 до 60,0	2,00
1.1. Водії автотранспортних засобів (спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, пожежні, фургони, технічної допомоги, поливально-мийні, автокрани, автонавантажувачі) при вантажопідйомності (тонн):	
до 0,5	1,34
понад 0,5 до 1,5	1,38
понад 1,5 до 3,0	1,45
понад 3,0 до 5,0	1,53
понад 5,0 до 7,0	1,60
понад 7,0 до 10,0	1,68
понад 10,0 до 20,0	1,81
понад 20,0 до 40,0	2,00
понад 40,0 до 60,0	2,21
1.2. Водії автотранспортних засобів (легкові автомобілі, в тому числі і спеціальні) при робочому обсязі двигуна (в літрах):	
до 1,8	1,34
понад 1,8 до 3,5	1,38
понад 3,5	1,45

1.3. Водії автотранспортних засобів (автобуси при габаритній довжині автобусів (в метрах):	
до 5	1,40
понад 5 до 6,5	1,47
понад 6,5 до 7,5	1,64
понад 7,5 до 9,5	1,81
понад 9,5 до 11	2,00
понад 11 до 12	2,11
понад 12 до 15	2,21
понад 15 до 18	2,32
понад 18	2,45
2. Зв'язок	
Оператор електрозв'язку	1,35
2. Житлово-комунальне господарство	
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків:	
- при виконанні від 2 до 5 видів робіт по різних професіях	1,35
- при виконанні 6 і більше робіт по різних професіях	1,96
3. Торгівля і громадське харчування	
Старший комірник	1,60
Комірник	1,35
4. Воєнізована та пожежна охорона	
Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, провідник (вожатий) службових собак, пожежний	1,37
Стрілець	1,37
5. Пожежно-сторожова охорона	
Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, провідник (вожатий) службових собак, пожежний	1,25
Сторож, охоронник	1,25
<p>Примітка: Конкретні мінімальні розміри годинних тарифних ставок визначаються шляхом ділення місячного розміру тарифної ставки (окладу) на середньомісячну норму тривалості робочого часу.</p>	

**Мінімальні гарантовані коефіцієнти міжпосадових
співвідношень посадових окладів технічних службовців
підприємств і організацій хлібопекарської та
кондитерської галузей**

Найменування посад	Коефіцієнти
Старший диспетчер з відпуску готової продукції	1,30
Старші:	
касир, інкасатор, стенографіст I категорії, реєстратор	1,20
Касир, інкасатор, стенографіст II категорії, друкарка I категорії, оператор комп'ютерного набору	1,10
Друкарка II категорії, секретар-стенографіст, диспетчер з відпуску готової продукції, таксувальник, старший табельник	1,00
Секретар-друкарка, агент з постачання, рахівник, обліковець, калькулятор, табельник, копіювальник, діловод, архіваріус, секретар керівника	0,90
Контролер-касир, касир торговельного залу (торгівля)	1,24

Мінімальні гарантовані коефіцієнти міжпосадових співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців до посадового окладу техніків всіх спеціальностей підприємств і організацій хлібопекарської та кондитерської галузей

Найменування посад	Коефіцієнти
1	2
Директор філії	3,50
Головний інженер	2,80
Заступник директора	2,70
Головний бухгалтер	2,70
Головні: технолог, економіст, юрисконсульт	2,20
Помічник керівника	2,10
Менеджери (по напрямках діяльності)	2,00
Начальник виробництва, технічний керівник(при відсутності самостійних планово-виробничого, виробничо-технічного або виробничого відділів)	2,00
Головний механік	2,00
Головні: енергетик, конструктор, метролог, адміністратор системи	2,00
Радник	2,10
Начальник управління	2,40
Начальники відділів: технічного, виробничого, виробничо-технічного, планово-виробничого (при відсутності технічного і виробничого відділів)	2,20
Начальник виробничої лабораторії	2,00
Начальники відділів: планово-економічного, організації праці і заробітної плати, фінансового, контрольно-ревізійного	2,10
Начальники відділів: матеріально-технічного постачання, збуту, обліку	1,90

1	2
Начальник відділу капітального будівництва	1,80
Начальник відділу транспорту	1,70
Начальники лабораторій: наукової організації праці та управління виробництвом, нормативно-дослідної	1,80
Начальник юридичного відділу	1,70
Фахівець з цивільної оборони	1,50
Начальник господарського відділу	1,30
Інженери: з організації керування виробництвом, з організації та нормування праці:	
I категорії	1,70
II категорії	1,60
Провідні: інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, фахівець з методів розширення ринку збуту, адміністратор	1,70
Референт	1,40
Інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, соціолог, художник, мікробіолог, бактеріолог, методист з фізичної культури, фахівець з методів розширення ринку збуту, технолог, товарознавець, адміністратор:	

1	2
I категорії	1,60
II категорії	1,40
Інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, соціолог, художник, мікробіолог, методист з фізкультури, фахівець з методів розширення ринку збуту, технолог, товарознавець, адміністратор	1,30
Старший диспетчер	1,40
Диспетчер	1,30
Техніки всіх спеціальностей:	
I категорії	1,20
II категорії	1,10
Техніки всіх спеціальностей	1,00
Експедитор транспортний	1,00
Начальник цеху	1,80
Старший механік дільниці (транспортної)	1,70
Механік дільниці (транспортної)	1,40
Завідувачі: канцелярії, центрального складу	1,30
Завідувач машинописного бюро, старший інспектор	1,20
Завідувачі: архіву, господарства, складу; інспектор	1,10
Завідувач камери схову	0,90

Примітка: Розміри посадових окладів працівників з охорони праці визначаються в колективних договорах підприємств з дотриманням встановлених у цьому додатку мінімальних гарантованих розмірів посадових окладів тих категорій керівників, професіоналів і фахівців, до яких вони належать за посадами (заступник керівника підприємства, начальник відділу, провідний фахівець, фахівець), та коефіцієнтів міжпосадових співвідношень.

ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ

Доплат і надбавок до посадових окладів і тарифних ставок працівників підприємств хлібопекарської та кондитерської галузей

Найменування доплат і надбавок	Мінімальні розміри доплат і надбавок
Доплати	
За почесні звання	20 відсотків посадового окладу (тарифної ставки), коли діяльність працівника збігається з почесним званням
За суміщенням професій (посад)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись при нормативній чисельності працівників з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За роботу в важких і шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу в 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 ненормований робочий день для водіїв транспортних засобів (легкові автомобілі)	25 відсотків місячного окладу за відпрацьований водієм час
За інтенсивність праці робітників хлібопекарських підприємств, які працюють па конвеєрах, потокових і автоматичних лініях	12 відсотків тарифної ставки (окладу)
За керівництво бригадою	3 чисельністю робітників до 10 осіб - до 15 відсотків тарифної ставки; з чисельністю робітників понад 10 осіб - до 25 відсотків тарифної ставки; з чисельністю робітників понад 25 осіб - до 40 відсотків тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру.

За роботу в нічний час	40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
	Працівникам хлібопекарської промисловості - 75 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
	Працівникам макаронної промисловості - 50 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу у вечірній час - з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу у вечірню і нічну зміни (нічна зміна - це зміна, в якій не менше 50 відсотків робочого часу припадає на нічний час. Вечірня зміна - це зміна, котра безпосередньо передує нічній)	У вечірню зміну - 20 відсотків, нічну - 40 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у відповідні зміни.
За науковий ступінь з відповідної спеціальності	Кандидат наук - 15 відсотків, доктор наук -25 відсотків посадового окладу при умові, коли діяльність працівника збігається за профілем з наявним ступенем
За державні нагороди (ордени, медалі), почесні грамоти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України	20 відсотків тарифної ставки, окладу, посадового окладу
За використання в роботі дезінфікувальних та мийних засобів	до 12 відсотків місячної тарифної ставки (окладу)
За робочий день з розділенням зміни на дві частини (з перервою в роботі понад дві години)	до 30 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час
За керівництво практикою	керівникам практики підприємства доплата у розмірі 10 відсотків посадового окладу
Надбавки	
За відзнаку “Знак Пошани” Міністерства аграрної політики та продовольства України	15 відсотків тарифної ставки (окладу)
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: 3 розряду - 12 відсотків; 4 розряду - 16 відсотків; 5 розряду - 20 відсотків; 6 розряду - 24 відсотки.
За складність, напруженість у роботі керівникам, професіоналам і фахівцям	До 50 відсотків посадового окладу

За високі досягнення в праці	До 50 відсотків посадового окладу
За почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «заслужений»	20 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу)
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу
За класність водіям вантажних і легкових автомобілів, автобусів: 1 класу 2 класу	25 відсотків встановленої тарифної ставки, 10 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час
За класність трактористам-машиністам	Трактористам-машиністам: I класу - 20 відсотків; II класу - 10 відсотків. до заробітку на механізованих роботах

**ОРИЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК
посад і професій працівників з ненормованим
робочим днем на підприємствах, організаціях хлібопекарської та
кондитерської галузей,
яким надається додаткова відпустка**

Керівники, головні бухгалтери підприємств, установ і організацій та їх заступники.

Головні: інженери, економісти, технологи, механіки, енергетики, теплотехніки, метрологи, конструктори, зварники і інші головні спеціалісти і їх заступники.

Начальники, майстри, завідувачі та інші керівники структурних підрозділів, організацій, установ, цехів, відділів, служб, дільниць, змін, виробництв, бюро, кабінетів, лабораторій, автогаражів, загонів та команд воєнізованої охорони і їх заступники.

Провідні: інженери-механіки, інженери-енергетики, інженери з метрології, інженери-електроніки, інженери-програмісти, інженери-конструктори, інженери-технологи, інженери-механіки, інженери-енергетики, інженери-програмісти, інженери-технологи, інженери-конструктори.

Провідні спеціалісти: економісти, інженери з організації та нормування праці та техніки з нормування праці, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, бактеріологи, мікробіологи, токсикологи, юрисконсульти, інспектори з кадрів, методисти та інші.

Інженери всіх категорій (без категорій) та спеціальностей: механіки, енергетики, електромеханіки, метрологи, електроніки, програмісти, конструктори, технологи та інші.

Спеціалісти: економісти, нормувальники, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, мікробіологи, токсикологи, юрисконсульти, диспетчери, інспектори з кадрів, методисти, соціологи, психологи, художники та інші.