



ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА
ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniprorada.gov.ua

29.04.2021 № 7/2-321

На № _____ від _____

Повноважним представником:
Галузевої організації
роботодавців хлібопекарської,
переробної та елеваторної
промисловості Дніпропетровської
області
Лічман Г.О.

Дніпропетровській обласній
профспілковій організації
Всеукраїнської профспілки
працівників харчової, переробної
промисловості та суміжних
галузей
Білик А.Г.

Про повідомну реєстрацію
Галузевої Угоди

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» Галузеву Угоду розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №113 від 27.04.2021 із рекомендаціями:

1. Розділ III:

- п.3.2.3: привести у відповідність до ст.142 Кодексу законів про працю України, згідно з якою Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)
- п.3.3.1: страхування від нещасного випадку на виробництві – один із видів загальнообов'язкового державного соціального страхування, яке забезпечує соціальний захист, охорону життя та здоров'я громадян під час їхньої професійної діяльності. Це страхування здійснюється згідно з розділом V «Загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;

- п.3.3.9: не відповідає вимогам ч.3 та ч.4 ст.19 Закону України «Про охорону праці». привести у відповідність до вимог чинного законодавства;
 - п.3.3.14: слово «інвалідів» замінити на «осіб з інвалідністю» згідно з вимогами Закону України від 19.12.2017 №2249-VIII та ст.12 Закону України «Про охорону праці».
2. Додатки №№1-3:
- термін дії Галузевої Угоди не відповідає терміну, на який її укладено.
3. Додаток №1:
- поз. «За роботу у важких і шкідливих умовах...»: у графі «Мінімальні розміри доплат та надбавок» додати слова «за результатами атестації робочих місць за умовами праці» відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» та Типового положення про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевого переліку робіт, на яких можуть установлюватися доплати робітникам за умови праці, затвердженого нині чинною постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 р. № 387/22-78.

Також повідомляємо, що відомості про реєстрацію Галузевої Угоди буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovskoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Начальник інспекції



Т. В. Янушкевич

Ізотова Олена Валентинівна 720 77 80
Ковальчук Наталія Олександрівна 720 90 55

ГАЛУЗЕВА УГОДА

харчової, переробної промисловості та суміжних галузей
Дніпропетровської області
на 2021-2023 роки

Частина 1

Загальні положення

ГАЛУЗЕВА УГОДА

на 2021 – 2023 роки

харчової, переробної промисловості та
суміжних галузей

Дніпропетровської області

м. Дніпро
2021 рік

ГАЛУЗЕВА УГОДА
харчової, переробної промисловості та суміжних галузей
Дніпропетровської області
на 2021-2023 роки

Розділ I
Загальні положення

1.1. Галузеву Угоду (далі Угода) укладено відповідно закону України «Про соціальний діалог в Україні» до закону України «Про колективні договори і угоди» (статті 3,10), закону України «Про організації роботодавців їх об'єднання, права і гарантії діяльності» і закону України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності» (ст.19,20), та інших нормативно-правових актів з метою реалізації конституційних прав й гарантій працівників і власників, удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, реалізації соціально-економічної політики та забезпечення стабільної соціально-політичної ситуації в області.

1.2. Галузева Угода (надалі Угода) укладена на двосторонній основі між галузевою організацією роботодавців хлібопекарської, переробної та елеваторної промисловості Дніпропетровської області з однієї сторони та Дніпропетровською обласною профспілковою організацією Всеукраїнської профспілки працівників харчової, переробної промисловості та суміжних галузей, яка представляє найманих працівників з другої сторони (далі – Сторони), від імені яких повноважними представниками підписана ця угода.

1.3. Сторони визнають Угоду як локальний нормативно-правовий акт, який визначає узгоджені норми діяльності сторін.

1.4. Прийняті за цією Угодою зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання сторонами у межах своєї компетенції.

1.5. Положення і норми Угоди є нормами прямої дії, і як мінімальні гарантії поширюються на всіх юридичних осіб – роботодавців, які за основним видом діяльності належать до галузей хлібопекарської, переробної та елеваторної промисловості, підприємств суміжних галузей які підписали цю Угоду, або в інший юридично-легітимний спосіб долучилися до неї та є обов'язковими для дотримання в колективних договорах і при вирішенні питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

1.6. Положення Угоди діє безпосередньо і поширюється на всіх працівників, незалежно від форм власності і господарювання, які входять до складу сторони, що їх об'єднує та підписали цю Угоду, а також що приєдналися до цієї Угоди.

1.7. Угода набирає чинності з дати підписання її сторонами і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

1.8. Зміни і доповнення до цієї Угоди вносяться у зв'язку зі змінами чинного законодавства, або за ініціативи однієї із сторін після проведення переговорів та досягнення домовленостей і підписуються сторонами на пізніше як через 5 днів після завершення переговорів.

1.9. Угода не обмежує прав підприємств відповідно до повноважень сторін встановлювати у колективних договорах вищі та додаткові, порівняно із передбаченими законодавством і цією Угодою гарантії, соціально-трудові пільги та інші норми.

1.10. Угода залишається чинною у випадках зміни складу, структури, найменування органів, від імені яких її укладено. У випадку реорганізації сторін їх повноваження та обов'язки щодо виконання зобов'язань та домовленостей Угоди переходять до правонаступників сторін.

1.11. Роботодавці незалежно від форм власності та виду діяльності і виборні органи профспілки зобов'язані після набрання цією Угодою чинності укласти колективні договори або внести відповідні зміни до чинних колективних договорів і забезпечити реалізацію її норм і положень.

1.12. Сторони домовилися протягом дії Угоди вживати заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення прагнути до їх

вирішення шляхом застосування примирних процедур.

Розділ II

Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної діяльності

Сторони домовилися:

2.1 Вживати заходи, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності продукції підприємств, збільшення обсягів виробництва та ефективності, забезпеченню належного рівня трудових доходів працівників.

2.2 Здійснювати розробку пропозицій з питань розвитку галузі, ліквідації застарілих і створення нових виробництв, а також щодо залучення підприємств до участі у розвитку і створенні нових потужностей, сприяти залученню інвестицій у виробництво.

2.3 Сприяти зусиллям щодо впровадження енергозберігаючих технологій та розвитку альтернативних видів палива, спрямованих на скорочення споживання традиційних видів енергоносіїв.

2.4 Сприяти неухильному дотриманню чинного законодавства в частині недопущення безпідставного втручання органів державної виконавчої влади у діяльність підприємств щодо формування ринку зерна, оптово-відпускних цін на хліб і хлібобулочні вироби, та встановлення граничних рівнів рентабельності.

2.5 Здійснювати постійний контроль за додержанням на підприємствах порядку визначення та оплати часу простою не з вини працівника.

Сторона роботодавців зобов'язується:

2.6 Вживати заходи, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності продукції, збільшення обсягів її виробництва, поліпшення фінансово-економічного стану підприємств.

2.7 Здійснювати послідовну та цілеспрямовану діяльність щодо розробки та реалізації програм технічного переобладнання, модернізації виробництва. Здійснювати структурну перебудову виробництва на інноваційній основі.

2.8 Не допускати необґрунтованого скорочення робочих місць. У разі виникнення об'єктивних причин, що призводять до неминучих звільнень працівників з ініціативи власника, проводити їх лише за умови попереднього (не пізніше ніж три місяці) письмового повідомлення відповідного профоргану про причини і обсяги скорочень, терміни звільнень, спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають скороченню, а також про заходи, спрямовані на працевлаштування працівників, що підлягають звільненню.

Профспілкова сторона зобов'язується:

2.9 Забезпечити участь профспілкових організацій у виконанні заходів щодо реалізації економічних реформ на підприємствах.

Ініціювати роботу по укладенню колективних договорів на підприємствах, в яких передбачити заходи щодо розвитку та конкурентоздатності підприємств, зростання продуктивності праці, зміцненню трудової дисципліни, забезпечення прав та гарантій працівників, у т.ч. у випадку банкрутства підприємств.

Заздалегідь інформувати соціальних партнерів про заплановані заходи профспілок, які можуть вплинути на виробництво у тому числі щодо проведення масових акцій протесту та страйків.

2.10 Проводити роз'яснювальну роботу в колективах щодо діяльності соціальних партнерів, спрямованої на удосконалення виробництва, економічного і соціального стану підприємств і галузі в цілому та збалансування інтересів роботодавців і працівників.

2.11 Проводити роботу щодо формування свідомості найманих працівників на збереження власності суб'єктів господарювання.

2.12 Проводити навчання профспілкових кадрів і активу з питань законодавства про зайнятість населення.

Розділ III Оплата, умови та охорона праці

1. Оплата праці

Сторони домовилися у межах компетенції та визначених чинним законодавством України повноважень:

3.1.1. Сприяти удосконаленню політики оплати праці на підприємствах хлібопекарської, переробної, елеваторної промисловості та суміжних галузей.

Системами оплати праці є тарифна та інші альтернативні системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників, об'єктивності та прозорості, спрямованої на зростання рівня життя працівників.

При застосуванні на підприємствах, організаціях не бюджетної сфери усіх форм власності альтернативних систем оплати праці (безтарифної, бонусної та ін., що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників) встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку залучати представників профспілки.

3.1.2. Систематично проводити аналіз рівня життя працівників та готувати пропозиції щодо удосконалення політики оплати праці. Сприяти створенню умов щодо стабільного зростання реальної заробітної плати.

3.1.3. Забезпечення зростання середньомісячної заробітної плати у розмірі не меншому за рівень запланованого обласною програмою соціально-економічного та культурного розвитку області на відповідний рік, але не нижчому за прогнозований рівень зростання індексу споживчих цін на товари (послуги), затверджений Законом про державний бюджет України на відповідний рік.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

3.1.4. Рекомендувати підприємствам позабюджетної сфери усіх форм властивостей, що перебувають у сфері дії суб'єктів сторін, вносити до колективних договорів норми, що стосуються:

- порядку та умов формування фондів оплати праці;
- поетапного зростання тарифної частини заробітку (основної заробітної плати) в загальному розмірі нарахованої заробітної плати;
- встановлення рівня співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій;
- система оплати праці, що застосовується на підприємстві, має бути зафіксована у колективному договорі.

Питання збільшення заробітної плати розглядати у площині підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, поліпшення якості продукції та надання послуг.

3.1.5. Підвищувати чинні тарифної ставки і посадові оклади штатних працівників підприємств на рівень не нижчий ніж зростання прожиткового мінімуму для працездатних осіб з дати введення його чергового розміру, встановленого діючим законодавством.

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

Зміна діючих норм праці у випадку їх погіршення проводиться тільки за умови наявності економічного та соціального обґрунтування, за погодженням з профспілковим

комітетом та попередженням працівників не менше ніж за два місяці їх проведення.

3.1.7. Вживати заходів щодо забезпечення диференціації заробітної плати працівників установ, що фінансуються з бюджету, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати, за рахунок встановлення доплат, надбавок, премій, залежно від складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівників, результатів його праці із залученням коштів місцевих бюджетів.

Схема посадових окладів (тарифних ставок) у бюджетній сфері формується на основі:

- мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;
- міжпосадових (кваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. (Додаток № 4)

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі не менш прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

3.1.8. Пропонувати органам місцевого самоврядування при формуванні бюджетів усіх рівнів передбачати в них кошти для підприємств, що повністю або частково фінансуються з відповідних бюджетів з метою забезпечення оплати праці відповідно до чинного законодавства та своєчасної виплати заробітної плати.

3.1.9. Затверджувати видатки на заробітну плату (грошове забезпечення) працівників бюджетної сфери з урахуванням виплат, передбачене діючим законодавством (доплат, надбавок, матеріальної допомоги працівникам на оздоровлення при отриманні чергової відпустки тощо) у межах виділених асигнувань.

Конкретні розміри надбавок, доплат, додаткових коефіцієнтів до заробітної плати (грошового забезпечення) працівниками установ і організацій бюджетної сфери визначаються колективними договорами.

3.1.10. Проводити постійний моніторинг своєчасності і повноти виплати заробітної плати.

3.1.11. Вживати заходів щодо недопущення виникнення на підприємствах заборгованості з виплати заробітної плати (наявної, прихованої) та збільшення її загальної суми у порівнянні з аналогічним періодом попереднього року.

3.1.12. У разі підтвердження фактів несвоєчасної або неповної виплати заробітної плати вживати спільних оперативних заходів щодо уникнення чи зменшення негативних наслідків та як найшвидшого припинення порушень трудових прав працівників.

3.1.13. За наявності заборгованості з виплати заробітної плати забезпечити здійснення контролю за її погашенням з нарахуванням сум компенсації за затримку виплати заробітної плати відповідно до чинного законодавства.

Зобов'язання Сторони роботодавців:

3.1.14. Залучати представників профспілки до розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах. Здійснювати розробки з питань організації та нормування праці, посилити вплив на ці складові політики оплати праці та інформувати про це профспілки.

3.1.15. Виходячи з темпів зростання обсягів виробництва, досягнутих за рахунок проведення модернізації обладнання та використання сучасних технологій, здійснювати поступове щорічне зростання частки оплати праці у витратах на виробництво продукції.

3.1.16. Забезпечити постійне і безумовне додержання вимог діючого законодавства щодо здійснення оплати праці працівників у першочерговому порядку.

3.1.17. Включати до колективних договорів зобов'язання щодо:

- затвердження порядку та умов формування фонду оплати праці;
- усунення диспропорцій в оплаті праці працівників робітничих професій та спеціалістів;
- розробки (перегляду) норм праці у відповідності до сучасного рівня техніки, технології виробництва та праці;

- доведення частки основної заробітної плати у середній заробітній платі не менше ніж 65%;
- погодження з виборними профспілковими органами підприємств порядку застосування заохочень (преміювання) для працівників. Систематично застосовувати принцип поєднання кількох видів заохочень для працівників.

3.1.18 Постійно здійснювати моніторинг у сфері нормування праці, забезпечувати розробку, перегляд, доповнення і затвердження норм праці у відповідності із сучасним рівнем техніки, технології виробництва і праці, узагальнювати і поширювати позитивний досвід з нормування праці.

3.1.19 Забезпечувати умови для здійснення профспілкою громадського контролю за додержанням законодавства про працю, надавати необхідну інформацію та можливість безперешкодного доступу представників профспілок до робочих місць.

3.1.20 Надавати на запити профспілок інформацію про заробітну плату і наявність коштів на рахунку підприємства відповідно до статті 43 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівника – відомість про нараховану і виплачену йому заробітну плату, відповідно до статті 31 Закону України «Про оплату праці».

Зобов'язання Сторони профспілки:

3.1.21 Забезпечувати захист трудових і соціально-економічних прав працівників шляхом здійснення громадського контролю за додержанням чинного законодавства про працю на підприємствах, згідно з повноваженнями, передбаченими Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», у тому числі контролю за виконанням вимог Конвенції Міжнародної Організації Праці № 95 «Про захист заробітної плати», ратифікованої Україною 31.01.1961, та зобов'язань за колективними договорами.

3.1.22 Своєчасно та оперативно інформувати інші Сторони про проблемні питання на підприємствах, що виникають під час реалізації законодавчих змін у сфері оплати праці.

3.1.23 Надавати консультації членами профспілки і трудовим колективам щодо захисту їх прав та інтересів з питань законодавства про працю, забезпечувати реалізацію ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до суду, до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та місцевого самоврядування, у комісіях по трудових спорах.

3.1.24 Організовувати навчання профспілкових кадрів і активу з питань чинного законодавства, що регулює соціально-економічні, виробничі та трудові відносини.

2. Умови праці

Сторони домовилися:

3.2.1 Створити на підприємствах комісії по трудових спорах та всебічно сприяти підвищенню ефективності їх роботи.

3.2.2 Ініціювати прийняття і взяття участі у розробці типових Правил внутрішнього трудового розпорядку.

3.2.3 Режим роботи і відпочинку, час початку і закінчення роботи, тривалість змін, порядок поділу робочого дня на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу встановлюються Правилами внутрішнього трудового розпорядку, схваленими загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

3.2.4 Відповідно до статті 95 Статуту профспілки, здійснювати фінансування заходів, направлених на поліпшення соціально-побутових умов працівників (спецодяг, інвентар, засоби індивідуального захисту), отриманих не за рахунок сплати внесків членами профспілки, а за рахунок відрахувань роботодавців.

Сторона роботодавців зобов'язується:

3.2.5 Забезпечити додержання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників.

3.2.6 На підприємствах галузей, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях може застосовуватися підсумований облік робочого часу.

Порядок, сфера його застосування, тривалість облікового періоду встановлюються в колективному договорі.

3.2.7 Надавати щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (статті 7 і 8 Закону України "Про відпустки") за відповідними Списками виробництв, цехів, професій і посад, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290 (додатки І і 2 у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 року № 679).

Конкретна тривалість таких відпусток встановлюється колективним договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці (стаття 7 закону України "Про відпустки") та часу зайнятості працівника в цих умовах (статті 7 і 8 закону України "Про відпустки").

3.2.8 Надавати працівникам з ненормованим робочим днем щорічну додаткову відпустку тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списком робіт, професій та посад, визначених колективним договором, відповідно до Орієнтовних переліків професій і посад працівників підприємств та організацій Міністерства аграрної політики та продовольства України з ненормованим робочим днем. Конкретна тривалість щорічної, додаткової відпустки працівникам з ненормованим робочим днем встановлюються в колективному договорі.

3.2.9 Надавати працівникам за рахунок коштів підприємства додаткові, понад встановлені законодавством, відпустки за сімейними обставинами у разі:

- а) шлюбу працівника або його дітей;
- б) народження дитини (батькові);
- в) смерті рідних (батька, матері, чоловіка, дружини, дитини тощо);
- г) інше.

Визначати у колективному договорі умови надання цих додаткових відпусток, їх тривалість та порядок оплати.

Профспілкова сторона зобов'язується:

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

3.2.11 Надавати працівникам безоплатну правову допомогу з питань законодавства про працю, соціального страхування тощо.

3.2.12 Представляти в необхідних випадках інтереси працівників у судових та інших державних органах та при вирішенні спірних питань з роботодавцями.

3. Охорона праці

Сторони домовилися:

3.3.1 Забезпечити неухильне виконання закону України «Про охорону праці», закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання».

3.3.2 Проводити щорічно обласні наради з проблем охорони праці, державного нагляду за охороною праці та вживати відповідні заходи щодо поліпшення стану справ з цих

питань.

3.3.3 Здійснювати постійний контроль щодо забезпечення соціального захисту працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, на підприємствах та організаціях усіх форм власності, якості проведення атестації робочих місць за умовами праці та дотримання чинного законодавства з питань охорони праці.

Сторони зобов'язуються:

3.3.4 Сприяти дотриманню на підприємствах усіх форм власності реалізації чинного законодавства з охорони праці, впровадженню заходів з охорони праці, передбачених загальнодержавною, регіональною програмами, спрямованих на поліпшення стану і охорони праці та реалізації положень, додаткових прав і гарантій з охорони праці, що містяться в угодах та колективних договорах підприємств.

3.3.5 Вжити заходів щодо виконання вимог чинного законодавства з кадрового забезпечення підприємств фахівцями з охорони праці, підготовки та підвищення їх кваліфікації.

3.3.6 Проводити розробку нормативно-правових актів з питань охорони праці на підприємствах.

3.3.7 Визнавати право працівника на відмову від виконання дорученої роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей. Які його оточують, а також для навколишнього середовища, та крім того. В разі незабезпечення працівника з вини роботодавця спеціальним одягом і іншими засобами індивідуального захисту, згідно з чинними нормами. Оплату часу простою з цих причин здійснювати за рахунок коштів підприємства із розрахунку середнього заробітку.

3.3.8 Регулярно, але не менше одного разу на місяць, розглядати результати комісійних перевірок з питань охорони праці на нарадах у структурних підрозділах та у масштабах підприємства.

Сторона роботодавців зобов'язується:

3.3.9 Створювати на всіх підприємствах здорові і безпечні умови праці. Спрямовувати на заходи з охорони праці кошти згідно з кошторисами підприємств, погодженими з профспілковою стороною, але не менше **0,3% від фонду** оплати праці за попередній рік (закон України «Про охорону праці»).

3.3.10 Забезпечити своєчасне проведення атестації робочих місць за умовами праці згідно з розробленим за участю профспілкової сторони графіком за її результатами вжиття заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, надання відповідних пільг і компенсацій.

3.3.11 Забезпечити працюючих молоком, засобами індивідуального захисту та спецодягом, що має сертифікат якості, відповідно до діючих норм; на роботах з особливо шкідливими умовами праці за встановленими нормами запроваджувати лікувально-профілактичне харчування.

3.3.12 Проводити за кошти власників попередні і періодичні медичні огляди працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі і виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами огляду.

Передбачити в колективному договорі виділення коштів на утримання медпунктів, придбання для них медичних препаратів, ліків та на проведення профілактичних щеплень, на часткове фінансування медичного страхування працюючих.

3.3.13 Забезпечити виконання комплексних заходів по досягненню встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці.

3.3.14 Забезпечити створення належних, безпечних умов праці для інвалідів, жінок і неповнолітніх, надання їм відповідних пільг і компенсацій.

3.3.15 Забезпечити впровадження на підприємствах більше безпечної техніки і

технології, ефективних технічних засобів охорони праці.

3.3.16 Укладати за необхідністю договори на:

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

3.3.17 Проводити навчання представників профспілки з питань охорони праці, громадських інспекторів з охорони праці із збереженням заробітної плати, залучати їх до перевірок стану умов, безпеки праці, розслідування нещасних випадків тощо.

Профспілкова сторона зобов'язується:

3.3.18 Приймати участь в роботі над проектами нормативно-правових актів, програм щодо питань охорони праці, проводити тактику щодо формування максимально можливого рівня прав і гарантій охорони праці під час виробничого процесу.

3.3.19 Приймати участь у розробці методичних рекомендацій щодо формування в колективних договорах розділів з охорони праці та Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, профзахворювань і аварій.

3.3.20 Інформувати трудові колективи і профактив про зміни в законодавстві з охорони праці.

3.3.21 Надавати безкоштовну юридичну допомогу членам профспілки, представляти їх інтереси в органах, що розглядають трудові спори (конфлікти).

3.3.22 Проводити навчання профактиву з питань охорони праці.

3.23. Здійснювати систему профспілкового контролю за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, виділенням коштів на охорону праці, проведенням атестації робочих місць тощо.

3.3.24 Здійснювати контроль за наданням власником пільг і компенсацій за роботу в шкідливих умовах праці згідно діючого законодавства.

3.3.25 Приймати участь в розслідуванні нещасних випадків згідно з Порядком розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затверджених Постановою КМУ від 25.08.04 р. № 1112, та сприяти ліквідації наслідків нещасних випадків.

Розділ IV Соціальний захист

Сторони домовилися:

4.1. Виплачувати працівнику при виході на пенсію за рахунок коштів підприємства одноразову допомогу у порядку, передбаченому колективним договором, (Положенням) у розмірі, залежному від стажу його роботи в галузі, але не менше місячного середнього заробітку.

4.2. Передбачити в колективних договорах виходячи із фінансових можливостей підприємств надання матеріальної та іншої допомоги ветеранам праці згідно з положеннями затвердженими на підприємствах по соціальному захисту ветеранів праці.

4.3. Сприяти створенню відповідних умов для проведення фізкультурно-масової роботи на підприємстві, спартакіад з масових видів спорту, пропаганди здорового способу життя та забезпечувати участь працівників районних, міських, обласних та Всеукраїнських спортивних змагань.

4.4. Передбачити у колективних договорах допомогу за рахунок коштів підприємства

та визначити умови та розмір:

- надання допомоги сім'ї працівника, померлого від травм та загального захворювання або нещасного випадку в побуті;
- надання одноразової винагороди за вислугу років.
- виділення, виходячи із фінансових можливостей, за рахунок коштів підприємства профспілкової організації кошти на оздоровлення дітей в дитячих оздоровчих таборах, а також придбання дитячих новорічних подарунків.

Розділ V

Гарантії діяльності і дотримання прав професійної спілки

Сторона роботодавців зобов'язується:

Сприяти створенню належних умов діяльності профспілкових організацій на підприємствах, в установах, організаціях галузі, для цього:

5.1. Забезпечити реалізацію прав і гарантій діяльності профспілки, визначених законодавством, зокрема, законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», та колективними договорами.

5.2. Приймаючи рішення та документи з соціально-економічних і трудових питань, попередньо узгоджувати їх з відповідною організацією профспілки.

5.3. За наявності письмових заяв членів профспілки щомісячно і безоплатно утримувати з їх заробітної плати та перераховувати на рахунок профспілки членські профспілкові внески, а також інші внески та надходження, відповідно до укладеного договору, в терміни, визначені цим договором і колективним договором підприємства.

5.4. Не допускати утворення заборгованості з профспілкових внесків.

5.5. Передбачити колективними договорами перерахування роботодавцями суми коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, відповідно до ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» **0,3 %** від фонду оплати праці.

При цьому у разі якщо за результатами попереднього звітнього року платником податку отримано від'ємний результат об'єкта оподаткування, то сума коштів, що перераховується, визначається з урахуванням оподаткованого прибутку, отриманого в році, що передує року декларування такого річного від'ємного значення, але не раніш як за чотири попередні звітні роки.

5.6. Надавати членам виборних профспілкових органів, а також членам організованих при профспілкових комітетах комісій і інспекцій, не звільненим від своєї основної роботи, тривалістю не менше ніж вісім годин на квартал із збереженням середнього заробітку для участі в консультаціях і переговорах, роботі виборного профоргану, профспілкового навчання, виконання громадських обов'язків.

5.7. Гарантувати працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надання попередньої роботи (посади), а за її відсутності - іншу рівноцінну роботу (посаду) на тому ж, або за згодою працівника, - на іншому підприємстві, установі, організації.

5.8. Не допускати звільнення цих працівників з наданої роботи (посади) протягом одного року після закінчення виборних повноважень, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров'я.

5.9. Надавати безоплатно профспілці інформацію з питань, що стосуються роботи

підприємства в межах обсягу встановленого внутрішніми нормативними положеннями.

5.10. Забезпечити представникам вищестоящих профспілкових органів за їх посвідченнями вхід на територію підприємств, первинні профспілкові організації яких є їх організаційними ланками. Вхід здійснюється за порядком, встановленим на даному підприємстві.

5.11. Брати участь у заходах профспілки на її запрошення.

Профспілкова сторона зобов'язується:

5.12. Представляти інтереси працівників галузей у органах влади - Дніпропетровська обласна профспілкова організація Всеукраїнської профспілки працівників харчової, переробної промисловості та суміжних галузей, на підприємствах та організаціях - відповідні комітети профспілки, профорганізатори.

Розділ VI Соціальне партнерство

Сторони зобов'язуються:

6.1 Проводити роботу відповідно до норм закону України «Про соціальний діалог в Україні».

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

Здійснювати попереднє узгодження таких рішень шляхом переговорів та консультацій.

6.3. Сприяти вдосконаленню нормативно-правової бази з питань регулювання соціально-трудова відносин та здійснення соціального партнерства.

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

Сприяти зміцненню принципів соціального партнерства на підприємствах галузі, встановленню рівноправних та демократичних взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями. Надавати можливість представникам сторін брати участь у роботі колегіальних органів, нарад, зустрічей тощо.

6.5. Сприяти укладанню колективних договорів на підприємствах, в установах і організаціях всіх форм власності, що перебувають у сфері дії Сторін, а також домагатися приведення їх положень у відповідність з Угодою.

Два рази на рік роботодавці, їх представники спільно з профспілковими комітетами (профорганізаторами) звітують трудовим колективам про виконання зобов'язань колективних договорів, укладених на відповідний рік.

Профспілкова сторона зобов'язується:

6.6. Утримуватися від організації страйків з питань, вирішення яких передбачено цією Угодою, за умови їх повного та своєчасного виконання.

Всі спірні питання, що виникають між роботодавцем та профспілкою вирішуються шляхом переговорів.

Розділ VII Контроль за виконанням Галузевої угоди

Сторони зобов'язуються:

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

7.2 Не призупиняти в односторонньому порядку виконання взятих на себе зобов'язань

протягом встановленого терміну дії Угоди.

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

7.4. Виходити з пропозиціями щодо притягнення до відповідальності, згідно з чинним законодавством, посадових осіб підприємств за порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі у переговорах, ненадання відповідної інформації.

Угоду підписали:

Від Галузевої організації роботодавців

**Від обласної профспілкової організації
Всеукраїнської профспілки працівників
харчової, переробної промисловості та
суміжних галузей**



[Handwritten signature]

Лічман Г.О.



[Handwritten signature]

Білик А.Г.

“ 04 ” 03 2021 р.

“ 04 ” 03 2021 р.

Додаток № 1
до Галузевої угоди
на 2018-2020 роки

ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ
доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових
окладів працівників підприємств та організацій

Назва доплат та надбавок	Мінімальні 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 з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт.
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 з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт.
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт.
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці - 4, 8, 12 відсотків; за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20, 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу).
За роботу в умовах підвищеного температурного режиму у виробничому цеху у літній період	перелік професій та розміри доплат встановлюються колективним договором, до 25 відсотків.
За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу).
За роботу в нічний час (з 22 до 6 годин) (нічна зміна – це зміна в якій не менше 50 % робочого часу припадає на нічний час)	Від 20 до 75 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час, відповідно до діючого законодавства та колективних договорів
За роботу в вечірній час (з 18 до 22 години, яка безпосередньо передує нічній)	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,	доплата диференціюється залежно від кількості робітників у

не звільненому від основної роботи	бригаді: до 10 чоловік - 15 відсотків понад 10 чоловік - 25 відсотків понад 25 чоловік - 40 відсотків ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру, якщо інше не передбачено колективним договором.
За науковий ступінь з відповідної спеціальності	доктор наук – 25 відсотків посадового окладу, кандидат наук – 15 відсотків посадового окладу, при умові коли діяльність працівника збігається за профілем з наявним ступенем.
За почесне 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 роботу в недільні дні, для працівників що працюють за графіком безперервного виробництва	50 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в недільні дні, що є робочими днями за графіком.
За ненормований робочий день водіям легкових автомобілів	до 25% тарифної ставки за відпрацьований час.
Надбавки:	
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 легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям 2-го класу - 10 відсотків водіям 1 класу - 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм.
За високу професійність і ділові якості фахівця	до 100 відсотків посадового окладу.
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 100 відсотків посадового окладу.
За відзнаку Мінагрополітики України "Знак пошани"	до 15 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

Примітка: конкретні розміри доплат і надбавок встановлюються в колективних договорах із визначенням порядку їх встановлення або знаття.

ОРІЄНТОВНИЙ**перелік професій і посад працівників підприємств та організацій Міністерства аграрної політики і продовольства 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, 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 дільниць, змін, виробництв.
8. Начальники центральних лабораторій, начальники (завідувачі) лабораторій, старші лаборанти.
9. Провідні і старші інженери усіх спеціальностей, технологи, провідні і старші економісти усіх спеціальностей, старші диспетчери, будівельники.
10. Інженери усіх спеціальностей та категорій, інженери-технологи, економісти усіх спеціальностей, хіміки, соціологи, агрономи, зоотехніки, диспетчери, нормувальники.
11. Старші майстри.
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 ін.).

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

**посад і професій працівників з ненормованим робочим днем
на підприємствах хлібопекарської, переробної, елеваторної промисловості
та підприємств суміжних галузей, яким надається додаткова відпустка тривалістю
до 7 календарних днів**

1. Керівник підприємства, заступники і помічники.
2. Керівник структурного підрозділу підприємства, установи та організації і його заступники, радник, менеджер.
3. Головний інженер, інші головні фахівці (технолог, енергетик, механік, економіст, конструктор, питлі вник, юрисконсульт, агроном та їх заступники).
4. Головний бухгалтер та його заступник, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, таксувальник.
5. Інженери всіх спеціальностей, економіст, агроном, зоотехнік, юрисконсульт, товарознавець, методист, ветеринарний лікар, диспетчер, хімік, мікробіолог, бактеріолог, міколог, токсиколог, художник, референт, фахівець з методів розширення ринку збуту.
6. Техніки всіх спеціальностей, старший майстер, майстер, круп'яр, механік транспортної дільниці, питлі вник.
7. Завідувач центральним складом, завідувач складом.
8. Завідувач господарства, водій легкового автомобіля, комендант, завідувач архіву, завідувачка машинописного бюро, старший інспектор, інспектор, секретар керівника, секретар-друкарка, касир, оператор комп'ютерного набору.
9. Начальник команди відомчої воєнізованої охорони, інструктор з протипожежної профілактики.

Додаток № 4
до Галузевої угоди
на 2021-2023 роки

ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ

Розміри посадових окладів працівників, оплата яких здійснюється за ЄТС
(Постанова Кабінету Міністрів України від 20 січня 2021 року
№ 29 « Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та
організацій окремих галузей бюджетної сфери»)

ТАБЛИЦЯ

посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери, оплата
праці яких здійснюється за Єдиною тарифною сіткою,
на 2021 рік

Розряд	Коефіцієнт підвищення окладу	з 01.01.2021 по 30.11.2021	з 01 по 31.12. 2021
		Оклад (тарифна ставка) згідно розряду	
1	1,00	2670	2893
2	1,09	2910	3153
3	1,18	3151	3414
4	1,27	3391	3674
5	1,36	3631	3934
6	1,45	3872	4195
7	1,54	4112	4455
8	1,64	4379	4745
9	1,73	4619	5005
10	1,82	4859	5265
11	1,97	5260	5699
12	2,12	5660	6133
13	2,27	6061	6567
14	2,42	6461	7001
15	2,58	6889	7464
16	2,79	7449	8071
17	3,00	8010	8679
18	3,21	8571	9287
19	3,42	9131	9894
20	3,64	9719	10531

21	3,85	10280	11138
22	4,06	10840	11746
23	4,27	11401	12353
24	4,36	11641	12613
25	4,51	12042	13047

* відповідно до постанови КМУ від 20.01.2021 № 29 посадові оклади (тарифні ставки) з 1 січня 2021 року розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду – 2670 грн., з 1 грудня 2021 року – 2893 грн.

Для зазначених у додатку 2 до постанови КМУ від 30.08.2002 р. № 1298 педагогічних працівників визначені згідно цієї Таблиці їх посадові оклади (ставки заробітної плати) підвищуються на 10 відсотків у відповідності з вимогами постанови КМУ від 11.01.2018 р. № 22 “Про підвищення оплати праці педагогічних працівників”.

Для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти державної та комунальної форми власності, перелік посад яких затверджено постановою КМУ від 14.06.2000 р. № 963 “Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників”, визначені згідно цієї Таблиці їх посадові оклади (ставки заробітної плати) підвищуються на 11 відсотків у відповідності з вимогами постанови КМУ від 23.01.2019 р. № 36 “Про підвищення посадових окладів науково-педагогічних працівників”.

11138	10280	123	123
11748	10810	108	108
13323	11401	107	107
13613	11811	120	120
17042	12042	121	121

... 30.01.2021 № 29 ...
 ... 1 січня 2021 року ...
 ... 30.02.2002 р. № 1298 ...
 ... 11.01.2018 р. ...
 ... 14.05.2000 р. № 913 ...
 ... 11.01.2019 р. № 30 ...



код 25008178

18 (вісімнадцять аркушів)
Голова обласної профспілки
А.Г. Білик

Пронумеровано, прошито та скріплено
 печаткою

