



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ _____

На № 7/15.3/9925-18 від 28.09.2018

Про реєстрацію Галузевої угоди

**Міністерство регіонального
розвитку, будівництва та
житлово-комунального
господарства України**

Повідомляємо, що Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019 – 2020 роки (далі – Угода) зареєстрована Мінсоцполітики 12 жовтня 2018 року за № 24.

Разом з тим звертаємо увагу на наступне.

В Угоді зазначено низку суб'єктів, яких стосуються її положення: Підприємства, Роботодавці, підприємства галузі і будівельні майданчики, роботодавці, установи, організації, власник (зокрема пункти 3.2, 5.1, 7.1, 1.2, 1.12).

З метою уникнення неоднозначного тлумачення положень Угоди її зміст доцільно привести у відповідність до частини 1 статті 9 Закону України „Про колективні договори і угоди” (далі – Закон України), згідно з якою положення галузевої (міжгалузевої) угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

З огляду на викладене, на нашу думку, також доцільно визначитись стосовно повноважень Мінрегіону щодо управління підприємствами, організаціями та установами всіх форм власності і виду господарювання (п. 4 Загальних положень Угоди).

Пункт 6 Загальних положень має носити рекомендаційний характер, оскільки Законом України не передбачено обов'язку укладення колективних договорів.

Зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором (стаття 14 Закону України).

Абзаци другий та третій пункту 2.14 після слів „із виплати заробітної плати” та абзац четвертий після слів „з виплати заробітної плати” доповнити словами „та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”.

Пункт 2.15. після слів „із виплати заробітної плати” доповнити словами „та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”.

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
19873/0/2-18/28 від 12.10.2018



Положення абзацу третього пункту 4.9 Угоди, обмежують права окремих категорій працівників, передбачених статтею 56 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), на роботу з неповним робочим часом. У зв'язку з цим пропонуємо даний абзац привести у відповідність до статті 56 КЗпП і викласти у такій редакції:

„Встановлення граничного терміну неповного робочого часу на Підприємстві з ініціативи роботодавця не може перевищувати три місяці на рік.”

Положення абзацу другого пункту 4.14 Угоди, обмежує права працівників, передбачені статтями 7, 8 Закону України „Про відпустки” на встановлення конкретної тривалості окремих видів щорічних додаткових відпусток у трудовому договорі. У зв'язку з цим даний абзац пропонуємо викласти у такій редакції:

„Конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці і часу зайнятості працівника в цих умовах та за особливий характер праці залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах встановлюється у колективному чи трудовому договорі.”;

Положення пункту 4.15 Угоди, не узгоджується з частиною четвертою статті 79 КЗпП. У зв'язку з цим даний пункт пропонуємо викласти у такій редакції:

„4.15. Черговість надання відпусток визначається графіком, які затверджуються Підприємством за погодженням з профспівковою організацією на початок кожного року і доводиться до відома всіх працівників. Графіки повинні враховувати як інтереси виробництва, так і особисті інтереси працівника та можливості його відпочинку.”

Крім цього, звертаємо увагу, що назви професій і посад, зазначені у додатках Угоди, мають відповідати назвам, передбаченим у Національному класифікаторі України ДК 003:2010 „Класифікатор професій”, затвердженому наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327 (зі змінами) (далі – Класифікатор).

Так, пропонуємо привести у відповідність до Класифікатора назви посад і професій:

„Завідуючий підсобним виробництвом” (стор. 29) – на „Завідувач підсобного виробництва” (код 1221.2);

„Вчений секретар” (стор. 38, 50) – на „Учений секретар” (код 1237.2);

„Маневровий диспетчер залізничної станції” (стор. 42) – на „Диспетчер маневровий залізничної станції” (код 3119);

„Стенографістка I категорії”, „Стенографістка II категорії” та „Секретар-стенографістка” (стор. 47) – на „Стенографіст I категорії”, „Стенографіст II категорії” (код 4111) та „Секретар-стенографіст” (код 4115) відповідно; „Кастелянка” (стор. 48) – на „Каштелян” (код 9132).

Назву посади „Начальник штабу цивільної оборони” (стор. 30, 31, 33, 35, 37, 41) вилучити, оскільки Зміною 3 до Класифікатора, затвердженою наказом Мінекономрозвитку від 02.09.2015 № 1084 (набула чинності з 01.10. 2015), за пропозицією МНС України, ця посада вилучена з Класифікатора. *(До відома:*

зазначеною Зміною назву посади „Фахівець з цивільної оборони” змінено на „Фахівець з питань цивільного захисту” зі збереженням коду 2149.2).

Зазначаємо, що посада „Фахівець з інформаційних технологій” (код 3121) (стор. 40) належить до класифікаційного розділу „Фахівці” і до неї кваліфікаційна категорія „провідний” не застосовується.

Також звертаємо увагу на те, що назва посади „Перекладач-дактилолог” (код 2444.2) (стор. 47) належить до класифікаційного розділу „Професіонали”, а назва посади „Інструктор виробничого навчання робітників масових професій” (код 3340) (стор. 48) – до класифікаційного розділу „Фахівці”.

Додаток: на 51 арк. в 2 прим.

**В. о. державного секретаря,
директор Департаменту
заробітної плати та умов праці**



О. Товстенко

**Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України**

Реєстраційний номер 24 від 12 жовтня 2018 р.

Рекомендації
реєструючого органу _____
(вихідний номер і дата надсилання листа)

Уповноважена особа _____
реєструючого органу _____
(імена та прізвище) Товстенко



ГАЛУЗЕВА УГОДА

між Міністерством регіонального розвитку, будівництва
та житлово-комунального господарства України
та Профспілкою працівників будівництва і промисловості
будівельних матеріалів України
на 2019 – 2020 роки

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Галузеву угоду (далі – Угода) укладено на 2019-2020 роки відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про соціальний діалог в Україні» між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (далі – Мінрегіон) з однієї сторони та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України (далі – Профспілка) з другої сторони (далі – Сторони).

2. Сторони діють відповідно до Конституції України, Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про соціальний діалог в Україні», Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про зайнятість населення», Кодексу законів про працю України інших законів та нормативно-правових актів України, норм міжнародного права, своїх положень та статутів.

3. Угода укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин у галузі будівництва, посилення соціального захисту працівників галузі, встановлює для них і Профспілки мінімальні гарантії, пільги, компенсації та є основою для укладення колективних договорів.

4. Положення Угоди діють безпосередньо, поширюються на підприємства, організації та установи всіх форм власності і виду господарювання (далі – Підприємства), які перебувають у сфері дії, чи управлінні Сторін, і є обов'язковими, як мінімальні гарантії, для виконання власниками або уповноваженими ними органами (далі – Роботодавці) і профспілковими організаціями підприємств під час укладення колективних договорів та вирішенні питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, що є предметом цієї Угоди.

Норми і гарантії, передбачені цією Галузевою угодою, дотримуються при укладенні колективного договору на підприємствах та виробничих підрозділах, які за виробничими ознаками відносяться до галузі будівництва і промисловості будівельних матеріалів.

Положення колективних договорів, які погіршують умови, порівняно з прийнятими цією Угодою домовленостями і зобов'язаннями, для найманих працівників Підприємств, що перебувають у сфері дії Сторін, є недійсними, а норми Угоди є нормами прямої дії і застосовуються без додаткових змін, узгоджень, рішень і умов.

Угода не обмежує наданих законодавством прав Підприємств встановлювати у колективних договорах вищі і додаткові, порівняно з передбаченими цією Угодою, трудові та соціально-побутові гарантії і пільги за наявності власних коштів.

5. Нормативно-правові акти України та умови Генеральної угоди, що забезпечують більш високі гарантії, ніж передбачені цією Угодою, мають пріоритет перед відповідними положеннями Угоди.

6. Підприємства (Роботодавці) і виборні органи профспілки, а у разі їх відсутності уповноважені найманими працівниками особи, зобов'язані після набрання цією Угодою чинності в установленому порядку укласти колективні

договори або внести відповідні зміни до чинних колективних договорів і забезпечити реалізацію її норм і положень.

7. Угода набуває чинності з 1 січня 2019 року, діє до її перегляду або укладення нової та зберігає чинність у випадку зміни складу, структури або найменування Сторін.

8. Сторони у місячний термін після реєстрації Угоди надсилають її текст до Підприємств, які знаходяться у сфері їх дії (управління) та розміщують його на офіційній веб-сторінці Мінрегіону.

9. Сторони вживають заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємствах, що відносяться до сфери їх дії (управління), а у разі їх виникнення – сприяють вирішенню шляхом застосування примирних процедур.

Розділ I

СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ І ЛЕГАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Сторони домовились:

1.1. Докладати, в межах повноважень, спільних зусиль, спрямованих на забезпечення ефективної роботи та розвитку підприємств галузі, підвищення їх конкурентоспроможності, створення сучасних робочих місць та умов для сталого скорочення нелегальної (тіньової) зайнятості у галузі.

1.2. Спільно опрацювати у 2019 році комплекс заходів щодо забезпечення легалізації трудових відносин на підприємствах, в установах, організаціях та сталого скорочення нелегальної (тіньової) зайнятості у будівництві.

Міністерство зобов'язується:

1.3. З метою ефективної зайнятості працівників і підвищення на цій основі їхнього життєвого рівня забезпечити спільно з керівниками Підприємств формування стратегії і прогнозування розвитку галузі для найбільш ефективного її функціонування, нарощування науково-технічного і економічного потенціалу, підвищення ефективності та нарощування обсягів виробництва.

1.4. Передбачити механізм забезпечення легального працевлаштування при виконанні будівельних робіт за рахунок бюджетних коштів, коштів державних і комунальних підприємств, установ і організацій, а також кредитів, наданих під державні гарантії.

1.5. Відповідно до законодавства та у межах бюджетного фінансування забезпечувати у 2019-2020 роках виконання науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт у сфері будівництва, в тому числі за участю Профспілки розробку галузевих нормативних документів з питань нормування, безпеки і гігієни праці та професійної класифікації у будівництві.

1.6. Розробляти за участю Профспілки пропозиції щодо внесення змін і прийняття нових законодавчих та нормативно-правових актів з питань розвитку

галузі, оплати праці, надання пільг працівникам, посилення їх соціального захисту.

1.7. Регулярно проводити з представницькими органами Профспілки консультації, переговори з питань підвищення ефективності виробництва та забезпечення легальної зайнятості, колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

1.8. У разі надходження інформації від Профспілки та працівників підприємств, що належать до сфери управління Мінрегіону, щодо порушення їх законних прав, свобод і гарантій у сфері соціально-трудових відносин, у тому числі соціальної справедливості в питаннях оплати праці, з урахуванням норм чинного законодавства, Генеральної, цієї угоди та колективних договорів, вживати в межах повноважень відповідних заходів реагування.

1.9. Рекомендувати підприємствам передбачати у колективних договорах заходи щодо:

- збереження діючих і створення нових робочих місць;
- забезпечення періодичності підвищення кваліфікації працівників не рідше, ніж один раз на п'ять років із зазначенням обсягів професійного навчання та коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства;
- удосконалення професійного навчання безпосередньо на виробництві, запровадження дуальної форми підготовки у співпраці з навчальними закладами та підтвердження кваліфікації за робітничими професіями за результатами неформального навчання;
- запровадження разом з профспілковими організаціями системи наставництва на виробництві.

Сторона профспілки зобов'язується:

1.10. Захищати правові, економічні і професійні інтереси працівників галузі, надавати членам профспілки безкоштовні консультації та юридичну допомогу.

1.11. Відповідно до законодавства через своїх представників брати участь в управлінні Підприємствами та їх соціальною сферою, організаційних заходах щодо удосконалення управління, підвищення мотивації праці.

1.12. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником щодо управління підприємством, у разі зміни організації виробництва або форми власності, а також в комітеті кредиторів та у випадку проведення процедури банкрутства з правом дорадчого голосу.

1.13. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни на Підприємствах, що перебувають у сфері дії (управління) Сторін.

1.14. Здійснювати заходи щодо недопущення виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) і організації страйків з питань, передбачених цією Угодою, за умови її виконання.

Розділ II

ОПЛАТА, НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТА ГАРАНТІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Сторони домовилися:

2.1. Здійснювати організацію нормування і оплати праці на Підприємствах відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та інших нормативно-правових актів з питань оплати праці, Генеральної та цієї угод.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються Підприємствами (в тому числі, які за виробничими ознаками відносяться до галузі будівництва і промисловості будівельних матеріалів) у колективному договорі відповідно до затверджених Положень, з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та цією угодами.

2.2. Підприємства, під час укладення колективних договорів передбачають у відповідному розділі положення, зобов'язання та вимоги щодо нормування праці працівників.

Рекомендувати Підприємствам для застосування діючі міжгалузеві та галузеві норми і нормативи праці.

2.3. З метою підвищення ефективності виробництва та забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою Підприємства повинні здійснювати нормування праці за обґрунтованими нормами та створювати умови для їх виконання.

2.4. Підприємства переглядають норми праці в установленому порядку у зв'язку з впровадженням нової техніки, технології, здійсненням організаційно-технічних заходів, що удосконалюють організацію робочих місць та забезпечують зростання продуктивності праці.

Впровадження, заміна і перегляд норм праці (у тому числі помилково встановлених) проводиться за погодженням з профспілковою організацією.

Роботодавці повідомляють працівників про причини перегляду чинних і умови застосування нових норм праці не пізніше як за два місяці до їх введення.

2.5. Здійснювати заходи щодо удосконалення організації оплати праці, посилення її ролі у мотивації продуктивності і якості праці, розширеного відтворення робочої сили, забезпечення зростання реальної заробітної плати, захисту прав найманих працівників на своєчасну виплату заробітної плати.

2.6. Підприємства формують фонд оплати праці у колективних договорах з урахуванням обсягів виробничої діяльності, продуктивності праці та індексу зростання споживчих цін.

У разі підвищення ефективності виробництва, продуктивності праці, рівня якості робіт та послуг Підприємства можуть збільшувати фонд оплати праці.

2.7. Роботодавці вживають заходів щодо удосконалення структури заробітної плати, збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах та

випереджальне зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання обсягів виробництва.

Вважати оптимальним співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) у середній заробітній платі працівників не менше 70 відсотків, не допускаючи зменшення загального розміру заробітної плати працівників, що існує станом на день підписання Угоди та рівні, не меншому досягнутого на 1 січня кожного року.

Підприємства передбачають у колективних договорах збільшення:

– частки витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво в середньому за видами робіт мінімум до 30 відсотків;

– частки працівників, які отримують заробітну плату, вищу за подвійний розмір мінімальної зарплати.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

2.8. Підприємства проводять зміни форм, систем оплати праці, преміювання, встановлення і скасування надбавок та доплат працівникам після консультацій та погодження з організацією профспілки шляхом внесення відповідних змін до укладених колективних договорів.

2.9. Встановити гарантований розмір тарифної ставки (окладу) працівника, який виконує просту і некваліфіковану роботу, за повністю виконану місячну норму праці на рівні **231** відсотка прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 01 січня календарного року.

Щороку до 31 січня проводити переговори щодо встановлення на поточний рік розміру тарифної ставки (окладу) працівника, який виконує просту і некваліфіковану роботу за повністю виконану місячну норму праці.

2.10. Встановити мінімальні тарифні ставки (оклади), посадові оклади з урахуванням міжгалузевих і міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці у розмірах згідно з додатками 1 і 2 до цієї Угоди.

2.11. Для працівників виробничих підрозділів, які за виробничими ознаками виконують роботу (надають послуги), невластиву галузі, у колективному договорі встановлюються умови оплати праці, визначені Угодами тих галузей, до яких ці підрозділи належать за характером виробництва (послуг), що надаються.

2.12. Підприємства встановлюють доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів у розмірах згідно з додатком 3, а розміри мінімальних тарифних ставок (окладів) для працівників наскрізних професій згідно з додатком 4 до цієї Угоди.

Підвищена оплата праці працівників, зайнятих на роботах з важкими, шкідливими та особливо шкідливими умовами праці встановлюється відповідно до Переліку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.07.05 № 576, та за результатами атестації робочих місць.

2.13. Підприємства, у випадках короткотермінової зупинки виробництва не з вини працівників, час простою оплачують відповідно до умов, передбачених колективним договором, але не нижче від двох третин тарифної ставки (окладу), посадового окладу, встановленого працівникові розряду (окладу).

У разі непередбачуваного зниження обсягів виробництва і встановлення, за згодою працівників, режиму неповного робочого дня або тижня оплата годин вимушеного вільного від роботи часу здійснюється за рахунок власних коштів Підприємств на умовах, передбачених колективним договором.

2.14. Передбачати у колективних договорах:

– конкретні зобов'язання Роботодавців щодо своєчасної виплати найманим працівникам заробітної плати, а також обсягів і строків погашення заборгованості із виплати заробітної плати (у разі виникнення) та здійснення контролю за складанням графіків погашення заборгованості та їх виконанням;

– створення спільних представницьких комісій з метою усунення причин виникнення боргів із виплати заробітної плати працівникам.

Включати до контрактів з керівниками Підприємств умову про персональну відповідальність щодо забезпечення своєчасної виплати найманим працівникам поточної заробітної плати і, у випадку наявності заборгованості з виплати заробітної плати, безумовне виконання узгоджених графіків її погашення.

Вживати заходів на подання профспілкових організацій відповідно до ст. 45 КЗпП України щодо розірвання контрактів з керівниками Підприємств, які не забезпечують своєчасну виплату працівникам заробітної плати.

2.15. До остаточного погашення заборгованості із виплати заробітної плати Підприємства не використовують кошти на цілі, які не пов'язані з виробничою діяльністю, без погодження з профспілковою організацією, крім випадків, передбачених колективним договором.

2.16. Підприємства у колективних договорах передбачають зобов'язання:

– з виплати заробітної плати найманим працівникам не рідше ніж двічі на місяць;

– з щомісячного надання працівникам, у разі виникнення заборгованості із виплати заробітної плати витягу з розрахункової відомості (особистого рахунку) по заробітній платі з даними про дату утворення, розміри заборгованості та нарахованої відповідно до законодавства компенсації;

– із забезпечення, відповідно до законодавства, індексації заробітної плати.

2.17. До колективних договорів Підприємств включати умови остаточних розрахунків з працівниками, які звільняються, згідно із законодавством.

2.18. Профспілкові організації здійснюють контроль за дотриманням законодавчих та нормативно-правових актів з питань оплати і охорони праці, умов колективних договорів та у разі порушення чи невиконання зобов'язань порушують питання про притягнення до відповідальності винних посадових осіб згідно із законодавством.

Сторони колективних договорів постійно обмінюються інформацією із зазначених зобов'язань.

2.19. Профспілкові організації, спільно з правовими інспекторами праці вищих профспілкових органів та з залученням фахівців спеціально уповноваженого державного органу з нагляду за додержанням законодавства про працю проводять на Підприємствах перевірки з питань дотримання Роботодавцями законодавства про оплату праці.

Підприємства не перешкоджають таким перевіркам за умови попереднього попередження про їх проведення.

2.20. Профспілка надає консультації та правову допомогу найманим працівникам у захисті їх прав з питань нормування і оплати праці, представляє їх інтереси у комісіях з трудових спорів та судах.

Розділ III

БЕЗПЕКА І ГІГІЄНА ПРАЦІ

Сторони домовились:

3.1. Брати учать, в межах компетенції, у розробці та погодженні законодавчих і нормативно-правових актів з питань безпеки і гігієни праці у галузі будівництва, зокрема щодо:

- Державних будівельних норм, Державних стандартів України, галузевих будівельних норм;
- атестації робочих місць за умовами праці та надання працівникам пільг і компенсацій за шкідливі умови праці;
- охорони навколишнього середовища при проведенні будівельних робіт та щодо діяльності підприємств промисловості будівельних матеріалів.

3.2. Рекомендувати Підприємствам при укладенні колективних договорів передбачати зобов'язання щодо:

1) розроблення на підприємстві комплексних планів заходів з поліпшення стану:

- безпеки і гігієни праці на підставі результатів атестації;
- виробничого травматизму з оцінкою ризиків виникнення нещасного випадку на робочому місці;
- захворюваності працівників з тимчасовою втратою працездатності;

2) проведення Работодавцями спільно з представниками виборного органу профспілкової організації (у разі її відсутності з уповноваженим(и) трудового колективу з питань охорони праці) двічі на рік (у квітні та жовтні) аналізу стану безпеки і гігієни праці, повноти обліку та істотного поліпшення розслідування (особливо – спеціального) нещасних випадків на виробництві та результатів треступеневого контролю за охороною праці;

3) забезпечення належного фінансування та створення умов для своєчасного і організованого проходження попередніх (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічних обов'язкових медичних оглядів осіб віком до 21 року;

4) забезпечення у разі зарахування працівника на роботу відшкодування йому вартості проходження попереднього огляду у нарколога, психіатра і проведення психофізіологічної експертизи;

5) забезпечення здійснення заходів щодо працевлаштування, лікування, та оздоровлення працівників у відповідності до медичних рекомендацій заключного акту за результатами періодичного медичного огляду;

6) щорічного збільшення витрат на здійснення заходів з безпеки і гігієни праці для виконання постанови Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994 «Про витрати на здійснення заходів з охорони праці» (у редакції від 23.02.2018 року) та згідно із вимогами ст.19 Закону України «Про охорону праці»;

7) безперешкодного відвідування технічними та правовими інспекторами праці (відповідальними за охорону праці) Профспілки підприємств галузі і будівельних майданчиків для здійснення громадського контролю за станом безпеки і гігієни праці працівників, які є членами Профспілки;

8) удосконалення і впровадження з 01.01.2020 року на підприємствах галузі і будівельних майданчиках методики оцінки ризиків настання нещасних випадків на виробництві у відповідності до положень чинних нормативних актів, зокрема, (ІЕС/ISO 31010:2009, IDT) Національний стандарт України. Керування ризиком. Методи загального оцінювання ризику.

3.3. Сприяти впровадженню на будівельних майданчиках положень наказу Міністерства соціальної політики України від 23.06.2017 № 1050 «Про затвердження мінімальних вимог з охорони праці на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках».

3.4 Спільно опрацювати пропозиції щодо необхідності ратифікації Україною Конвенцій МОП:

- № 121 (1964 року) про допомогу у випадках виробничого травматизму;
- № 167 (1988 року) про безпеку та гігієну праці у будівництві;
- № 187 (2006 року) про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

Мінрегіон зобов'язується:

3.5. Провести разом з Державною службою України з питань праці (далі – Держпраці) та Профспілкою консультації щодо можливості розроблення Концепції та Галузевої програми поліпшення стану безпеки і гігієни праці.

3.6. Спільно з Профспілкою розглядати на відповідних нарадах, конференціях та зустрічах стан безпеки і гігієни праці у галузі, в тому числі питання щодо своєчасного проведення на підприємствах галузі будівництва атестації робочих місць за умовами праці.

Профспілка зобов'язується:

3.7. Відстоювати законні права працівників у сфері безпеки і гігієни праці та надавати їм і сім'ям загиблих на виробництві консультації та безплатну правову допомогу з питань законодавства про безпеку і гігієну праці, про соціальне страхування, відшкодування шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві та хворим на професійні захворювання.

3.8. Розглядати щорічно на Пленумі Профспілки (у червні) стан безпеки і гігієни праці у галузі і надавати організаціям Профспілки рекомендації з його поліпшення.

3.9. Забезпечити поліпшення громадського контролю Профспілки шляхом активізації роботи Комісій профкомів з охорони праці та роботи громадських (старших громадських) інспекторів з охорони праці за:

– проведенням атестацій робочих місць за умовами праці та надання за їх результатами працівникам, зайнятим у важких (особливо важких) і шкідливих (особливо шкідливих) умовах праці, пільг і компенсацій, передбачених чинними в Україні законодавчими та нормативно-правовими актами;

– виконанням комплексних планів підприємств з поліпшення стану безпеки і гігієни праці;

– обліком і об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, соціальним захистом потерпілих та членів сімей загиблих працівників;

– організацією і проведенням певним категоріям працівників попередніх і періодичних профілактичних медичних оглядів та виконанням медичних рекомендацій заключних актів медогляду.

3.10. Забезпечувати участь представників Профспілки у розслідуванні кожного нещасного випадку на виробництві та у розробці заходів щодо їх попередження, активно виявляти випадки приховування нещасних випадків на підприємстві, не допускати випадків необґрунтованого звинувачення потерпілих у їх настанні, а також необґрунтованого визнання нещасного випадку таким, що непов'язаний з виробництвом.

3.11. Контролювати своєчасне і повне відшкодування шкоди, виплати одноразової допомоги потерпілим та сім'ям загиблих на виробництві.

Не допускати випадків безпідставного зменшення потерпілому розміру виплати одноразової допомоги.

3.12. Через виборні органи Профспілки, громадських правових і технічних інспекторів праці здійснювати громадський контроль за дотриманням на підприємствах законодавства з питань безпеки і гігієни праці та постійно інформувати з цих питань Президію ЦК Профспілки.

Вносити відповідні подання Роботодавцям щодо усунення виявлених недоліків у здійсненні заходів з безпеки і гігієни праці та у особливих і необхідних випадках інформувати Держпраці та Мінрегіон.

3.13. Відповідно до положень законодавчих та нормативно-правових актів через комісії із соціального страхування підприємств здійснювати:

а) детальний аналіз рівня і структури, а також економічних наслідків захворюваності працівників з тимчасовою втратою працездатності на підставі розробленого галузевого положення;

б) контроль за правильністю нарахування і своєчасністю виплати матеріального забезпечення застрахованим (у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, допомоги по вагітності та пологах, при народженні дитини, догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, та похованням);

в) призначення та контроль за правильністю нарахування і своєчасністю виплати матеріального забезпечення застрахованим, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві, та сім'ям загиблих працівників, а також витрат на інші соціальні послуги (забезпечення оздоровчих заходів).

Розділ IV

УМОВИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися:

4.1. Трудові відносини у сфері праці та відпочинку здійснювати з дотриманням державних гарантій і договірною регулювання.

4.2. Не допускати прийом на роботу за контрактом або переведення на контрактну форму трудового договору працівників, які знаходяться у трудових відносинах з підприємством на умовах безстрокового трудового договору, за винятком випадків, передбачених законами України.

4.3. Тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Для окремих категорій працівників: осіб, які не досягли 18-ти років, з інвалідністю тощо, а також за результатами атестації робочих місць для працівників, зайнятих на роботах з важкими і шкідливими умовами праці згідно з Переліком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 163, встановлюється скорочена тривалість робочого тижня.

Підприємства встановлюють тривалість робочої зміни понад 8 годин (крім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, де встановлена скорочена тривалість робочого тижня) лише у порядку, визначеному правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором.

Надурочні роботи можуть застосовуватися лише у виняткових випадках, передбачених законодавством (ст.62,63 КЗпП України).

Робота в надурочний час оплачується у розмірах, не нижчих, ніж передбачено ст.106 КЗпП України.

4.4. Час початку і закінчення роботи, режим роботи змінами, поділ робочого дня на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу встановлюється Підприємствами у правилах внутрішнього трудового розпорядку або колективних договорах.

Підприємства встановлюють обмеження тривалості робочої зміни для окремих категорій працівників, робота яких пов'язана з підвищеною небезпекою, важкістю або із шкідливістю.

Підприємства змінюють режим робочого часу тільки у встановленому законодавством порядку з обов'язковим попереднім погодженням з профспілковою організацією.

4.5. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства щодо режиму робочого часу і часу відпочинку.

4.6. Рекомендувати Підприємствам під час укладання колективних договорів передбачати встановлення 38-годинного робочого тижня із збереженням розміру заробітної плати для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю.

4.7. Підприємства визначають порядок встановлення за бажанням (згодою) працівника і Роботодавця неповного робочого дня або неповного робочого тижня у колективному договорі відповідно до Кодексу законів про працю України.

4.8. Відпустка без збереження заробітної плати можлива лише за згоди працівника та надається виключно в порядку, визначеному статтями 25,26 Закону України «Про відпустки».

4.9. Не допускати встановлення працівникам за ініціативою Работодавця неповного робочого часу менше, ніж 32 години на тиждень.

Работодавець розраховує суму Єдиного соціального внеску (ЄСВ) як добуток розміру мінімальної зарплати, установленої законом на місяць, за який нараховується зарплата (дохід), і ставки ЄСВ незалежно від того, що працівник працював неповний робочий день.

Граничний термін неповного робочого часу на Підприємствах не повинен перевищувати три місяці на рік.

У разі встановлення на Підприємствах режиму роботи з неповним робочим часом не допускати примушення працівників до надання заяв на встановлення для них неповного робочого часу.

4.10. На тих роботах, де за умовами виробництва перерву встановити не можна, працівникові має бути надано можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються Работодавцем за погодженням із профспілковим органом Підприємства та зазначаються у колективному договорі.

4.11. Работодавці не допускають залучення працівників до роботи у вихідні та святкові (неробочі) дні.

Залучення окремих працівників у зв'язку з виробничою необхідністю до роботи в ці дні допускається тільки за погодженням з профспілковою організацією лише у виняткових випадках, визначених статтею 71 КЗпП.

Компенсація за роботу у ці дні здійснюється відповідно до законодавства України.

4.12. Підприємства надають працівникам щорічні основні та додаткові відпустки у порядку та тривалістю, встановлених законодавством. Не допускається відмова у наданні щорічної відпустки та заміна її за добровільною згодою працівника матеріальною чи іншою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством.

Рекомендувати Підприємствам передбачати у колективному договорі надання за рахунок прибутку додаткових, порівняно з законодавством, днів відпусток для деяких категорій працівників.

4.13. Підприємства надають працівникам з ненормованим робочим днем додаткову відпустку до 7 календарних днів як компенсацію за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складності і самотійності у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу.

Список професій і посад працівників, для яких може застосовуватися ненормований робочий день, та конкретний термін відпустки визначаються у колективному чи трудовому договорі.

Орієнтовний перелік робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем наведено у додатку 5.

4.14. Щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці надаються за Списками виробництв, цехів, професій і посад, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 №1290 (із змінами).

Конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці і часу зайнятості працівників у цих умовах та за особливий характер праці залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах встановлюється у колективному договорі.

4.15. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються Підприємствами за погодженням з профспілковою організацією на початку кожного року і доводяться до відома всіх працівників. Графіки повинні враховувати як інтереси виробництва, так і працівників.

Розділ V

РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Сторони домовилися:

5.1. У разі виникнення об'єктивних причин, що зумовлюють звільнення більше, ніж три відсотки працівників одноразово або 20 відсотків від загального числа працівників протягом року з ініціативи Роботодавця, проводити звільнення лише за умови попереднього (не пізніше ніж за три місяці) письмового повідомлення профспілкової організації чи територіальної (Кримської республіканської, обласної, міської) організації профспілки про причини, обсяги і терміни звільнення працівників із зазначенням їх статі, спеціальності та кваліфікації, а також проведення спільних консультацій щодо організації заходів, спрямованих на сприяння працевлаштуванню вивільнюваних працівників.

Профспілка, у разі потреби, надає відповідним органам виконавчої влади та роботодавцям пропозиції щодо перенесення строків, тимчасового припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

5.2. Підприємство може бути ліквідовано лише у випадках, передбачених законодавством України.

У разі ліквідації Підприємства Роботодавець спільно з профспілковою організацією:

- розробляє та затверджує комплексні заходи щодо соціально-економічного захисту вивільнюваних працівників;
- створює наглядову комісію з питань дотримання законодавства та соціального захисту.

5.3. У разі вивільнення працівників Роботодавці здійснюють заходи зі сприяння їх працевлаштуванню, організують підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації цих працівників.

5.4. Рекомендувати Підприємствам передбачати у колективних договорах проведення з профспілковими органами взаємних консультацій з питань:

- забезпечення зайнятості працівників, які вивільняються,
- наданням їм пільг і компенсацій відповідно до вимог законодавства та заходи щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації вивільнюваних працівників протягом періоду до настання строку припинення з ними трудового договору.

Розділ VI

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ, ГАРАНТІЇ ТА ПІЛЬГИ

Сторони домовилися:

6.1. Питання соціального розвитку Підприємства, надання працюючим соціальних гарантій, пільг та компенсацій понад передбачених законодавством за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні Підприємства, вирішується за участю профспілкової організації.

Перелік цих гарантій, пільг та компенсацій включається до колективного договору

6.2. Підприємства у разі банкрутства або ліквідації підприємства гарантують працівникам виплату компенсацій відповідно до законодавства.

6.3. Підприємства не допускають зміну форми власності, репрофільювання чи ліквідації об'єктів соціально-культурного призначення без погодження з профспілковою організацією. Підприємства забезпечують належне фінансування та господарське утримання об'єктів соціально-культурного призначення (у частині будівництва, експлуатації та технічного оснащення будівель і споруд), що знаходяться на їх балансі (у їх власності).

Профспілка відстоює інтереси трудових колективів у разі проведення приватизації об'єктів соціально-культурного призначення і житла Підприємств.

6.4. Рекомендувати Підприємствам передбачати у колективних договорах зобов'язання щодо:

- розвитку культури, фізичного виховання, спорту та дитячого оздоровлення.

- додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб;

- соціального захисту та обов'язкового спеціального страхування на випадок інфікування ВІЛ-інфекцією з урахуванням потреб працівників у контексті ВІЛ-інфекції/ СНІДУ відповідно до Загальнодержавної цільової соціальної програми проти ВІЛ-інфекції/ СНІДУ;

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Конвенції МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

6.5. Підприємства здійснюють заходи щодо забезпечення страхування життя і здоров'я працівників.

6.6. Підприємства зберігають за працівниками, які направляються на перекваліфікацію з відривом від виробництва, пов'язану зі скороченням чисельності або штату, середню заробітну плату на встановлений період навчання.

Розділ VII

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Сторони домовилися:

7.1. Сприяти консолідації діяльності сторін соціального партнерства на всіх рівнях колективно-договірних відносин, зміцненню організацій профспілки і роботодавців, не допускати дій, спрямованих на зниження ефективності або перешкоджання їх діяльності.

7.2. 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.

Надавати можливість представникам сторін брати участь у роботі колегіальних органів; нарад, зустрічей.

7.3. Інформувати інші сторони (відповідно до Директиви 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11.03.2002 про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства) про необхідність прийняття рішень з питань, що зачіпають соціально-економічні інтереси працівників підприємств і є предметом цієї Угоди, та здійснювати попередні узгодження таких рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій.

7.4. На Підприємствах з чисельністю працюючих 15 осіб і більше спільно з профспілковими організаціями створити комісію з трудових спорів та сприяти підвищенню ефективності їх діяльності.

7.5. З метою підвищення рівня правової підготовки сторін колективних договорів і угод та ефективного контролю за їх виконанням щорічно організувати для представників Роботодавців і Профспілки навчання (семінари) із збереженням заробітної плати за місцем роботи.

7.6. Спірні питання, що виникають під час реалізації цієї Угоди, розв'язувати шляхом проведення консультацій і переговорів.

Розділ VIII

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

8.1. Права Профспілки визначаються Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та іншими нормативно-правовими актами України, Генеральною угодою, Статутом Профспілки, колективним договором Підприємства та цією Угодою.

8.2. Роботодавці не перешкоджають діяльності Профспілки та створюють належні для цього умови, в тому числі безкоштовно надають необхідні приміщення (для роботи, проведення зборів тощо), засоби зв'язку, транспорт.

8.3. Підприємства на умовах, передбачених колективним договором чи угодою надають членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, вільний від роботи час із збереженням

середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень.

8.4. Підприємства забезпечують працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень попередню роботу (посаду) або, за згодою, цих працівників іншу рівноцінну роботу (посаду).

8.5. Не допускається звільнення з ініціативи Роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів Підприємства протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації Підприємства.

8.6. Роботодавці за рахунок власних коштів гарантують розповсюдження на виборних і штатних працівників органів первинної профспілкової організації, що діють на підприємстві, соціальні пільги, премії та заохочення, що встановлені колективним договором підприємства.

8.7. Підприємства забезпечують участь представників Профспілки у нарадах і засіданнях з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

8.8. Конфліктні ситуації і спірні питання, що виникають на Підприємстві, вирішуються шляхом переговорів, компромісних рішень згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

8.9. З метою забезпечення умов для роботи первинної профспілкової організації, Роботодавець щомісячно одночасно із виплатою працівникам заробітної плати перераховує на банківський (поточний) рахунок відповідної профспілкової організації та територіальної організації Профспілки членські внески, утримані на підставі особистих письмових заяв членів Профспілки, та погашення заборгованості минулих періодів по цим перерахуванням.

8.10. Підприємства щомісячно відраховують профспілковим організаціям кошти на культурно-масову роботу в розмірах, передбачених колективним договором, але не менше ніж 0,5 відсотка фонду оплати праці, а Підприємства бюджетної сфери розмірах, передбачених колективним договором, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці, за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Сторони, що уклали Угоду, в межах своїх повноважень (статутів, положень та делегованих функцій) несуть відповідальність за виконання взятих зобов'язань відповідно до законодавства.

2. Жодна із Сторін не може протягом дії цієї Угоди в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, приймати рішення, які змінюють її норми і положення або припиняють їх виконання.

Зміни і доповнення до Угоди вносяться у зв'язку із змінами законодавства, Генеральної угоди або за ініціативою однієї із Сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення домовленостей і набувають чинності після підписання Сторонами або в установлений строк.

Переговори (консультації) проводяться у семиденний строк після отримання пропозицій іншими Сторонами.

3. Сторони, що уклали Угоду, аналізують її положення, надають одна одній наявну інформацію та звітують про стан їх виконання протягом року у строки за взаємною домовленістю:

- за перше півріччя – у липні місяці;
- за річними підсумками – у лютому місяці.

4. У разі невиконання окремих положень Угоди Сторони в місячний термін вживають додаткових заходів щодо забезпечення їхньої реалізації.

5. Угоду підписано у 2^x примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін, і мають однакову юридичну силу.

Угоду підписали:

Заступник Міністра регіонального розвитку,
будівництва та житлово-комунального
господарства України

Голова Профспілки
працівників будівництва і
промисловості будівельних
матеріалів України

Л. Парцхаладзе

В. Андрєєв

2018

2018

28.09.2018

**Коефіцієнти співвідношень
тарифних ставок робітників до мінімального гарантованого розміру
тарифної ставки (окладу) працівників, які виконують просту і
некваліфіковану роботу**

Галузі, види робіт	Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників 1 розряду до мінімального розміру тарифної ставки (окладу)
1	2
I. Будівельні організації	
1. На будівельних, будівельно-монтажних, ремонтно-будівельних роботах, та реставрації пам'ятників культури	1,28
2. На верхолазних роботах	1,58
II. Підприємства промисловості будівельних матеріалів, скляної, фарфоро-фаянсової промисловості та по виробництву м'якої покрівлі	
1. Цементні заводи і підприємства по виробництву азбестоцементних виробів	
в тому числі:	
а) для робітників, безпосередньо зайнятих на обслуговуванні агрегатів в основних виробничих цехах цементних заводів	1,45
б) для інших робітників основних виробничих цехів цементних заводів і для робітників основних цехів підприємств (цехів) з виробництва азбестоцементних виробів	1,32
2. Підприємства по видобутку та збагаченню азбесту і графіту	
в тому числі:	
а) На підземних роботах (у тому числі на гірничо-капітальних) діючих шахт і тих, що будуються	2,12
б) На відкритих гірничих роботах (у тому числі на гірничо-капітальних) діючих підприємств і тих, що будуються	1,58

в) На роботах на поверхні діючих шахт і тих, що будуються, кар'єрів, рудників, на збагаченні	1,45
3. Підприємства по видобутку і переробці нерудних будівельних матеріалів	
в тому числі:	
а) на підземних роботах (у тому числі на гірничо-капітальних) діючих підприємств і тих, що будуються	1,80
б) на відкритих гірничих роботах, роботах на поверхні шахт, кар'єрів, рудників, переробці нерудних матеріалів	1,45
4. Підприємства інших галузей промисловості будівельних матеріалів, по виробництву м'якої покрівлі, скляної та фарфоро-фаянсової промисловості	
в тому числі:	
а) при відрядній формі оплати праці	1,27
б) при годинній формі оплати праці	1,20
III. Підприємства деревообробної промисловості	
а) при відрядній формі оплати праці	1,27
б) при годинній формі оплати праці	1,20
IV. Підприємства машинобудування	
в тому числі:	
1. Верстатні роботи по обробці металу та інших матеріалів різанням на металообробних станках; роботи по холодному штампуванню металу та інших матеріалів, роботи по виготовленню і ремонту інструменту та технічної оснастки:	
а) при відрядній формі оплати праці	1,30
б) при годинній формі оплати праці	1,21
2. На інших роботах:	
а) при відрядній формі оплати праці	1,29
б) при годинній формі оплати праці	1,20
V. Підприємства промисловості металевих конструкцій та виробів	
в тому числі:	
1. Верстатні роботи по обробці металу та інших матеріалів різанням на металообробних станках; роботи по холодному штампуванню металу та інших матеріалів, роботи по виготовленню і ремонту інструменту та технологічної оснастки:	
а) при відрядній формі оплати праці	1,28
б) при годинній формі оплати праці	1,20

2. На інших роботах:	
а) при відрядній формі оплати праці	1,27
б) при годинній формі оплати праці	1,20
VI Підприємства хімічної промисловості	
в тому числі:	
1. На роботах з нормальними умовами праці:	
а) при відрядній формі оплати праці	1,28
б) при годинній формі оплати праці	1,20
2. На роботах з важкими, шкідливими умовами праці:	
а) при відрядній формі оплати праці	1,56
б) при годинній формі оплати праці	1,47

VII Вантажно-розвантажувальні роботи
(при семигодинному робочому дні)

I. Вантажники		
Найменування робіт	При відрядній формі оплати праці	При погодинній формі оплати праці
При навантажуванні (розвантажуванні) у гарячому стані металу, агломерату, шлаку; при навантажуванні (розвантажуванні) руди, пеку, вугілля, вугільного брикету, креозоту, подової та анодної маси, азбесту, негашеного вапна та мінеральної вати, цементу; при навантажуванні (розвантажуванні) в судна шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, які змерзлися, та вантажів з вагою одного місця понад 50 кг.	2,25	2,10
При навантажуванні (розвантажуванні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, які змерзлися, вантажів з вагою одного місця понад 50 кг; при навантажуванні (розвантажуванні) в судна інших вантажів	2,03	1,90
При навантажуванні (розвантажуванні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньо-складській переробці вантажів	1,80	1,69

2 Механізатори	
	Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників 1 розряду до мінімального розміру тарифної ставки (окладу)
а) при відрядній формі оплати праці	1,25
б) при годинній формі оплати праці	1,20

**Робітники комплексних бригад,
які виконують вантажно-розвантажувальні роботи з застосуванням засобів комплексної механізації та суміщення професій вантажника і механізатора**

	Важливі морські порти та прикордонні залізничні станції, що переробляють експортно-імпортні вантажі		Інші морські порти, річкові порти та залізничні станції, підприємства та організації галузей економіки	
	при відрядній формі оплати праці	при годинній формі оплати праці	при відрядній формі оплати праці	при годинній формі оплати праці
При навантажуванні (розвантажуванні) в гарячому стані металу, агломерату, шлаку; При навантажуванні (розвантажуванні) руди, пеки, вугілля, вугільного брикету, подової та анодної маси, азбесту, цементу, інших шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, та вантажів з вагою одного місця понад 50 кг	2,79	2,62	2,53	2,36
При навантажуванні (розвантажуванні) інших вантажів	2,49	2,32	2,25	2,10

Доплати за роботу в нічний час та за керівництво бригадою провадиться із розрахунку наступних годинних тарифних ставок:

	при відрядній формі оплати праці	при годинній формі оплати праці
Вантажники	1,80	1,69
Робітникам комплексних бригад	2,25	2,10
Робітникам комплексних бригад у важливіших морських портах та на прикордонних залізничних станціях, що переробляють експортно-імпортні вантажі	2,49	2,32

III Автомобільний транспорт

1. Для водіїв вантажних автомобілів:

Вантажопідйомність автомобілів (в тонах)	<u>I група</u> бортові автомобілі та автомобілі-фургони загального призначення	<u>II група</u> спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, фургони, рефрижератори, контейнеровози, пожежні, технічні допомоги, снігоочишувальні, паливо м'яючі, підмітально – прибиральні, автокрани, автотранспортувачі та інші; сидельні тягачі з напівпричепами та баластні тягачі з причепами	<u>III група</u> автомобілі по перевезенню цементу, отрутохімікатів, трупів, безводного аміаку, аміачної води, гниючого сміття, асенізаційних вантажів
До 0,5	-	1,36	1,41
Понад 0,5 до 1,5	1,36	1,41	1,47
Понад 1,5 до 3	1,41	1,47	1,56
Понад 3 до 5	1,47	1,56	1,62
Понад 5 до 7	1,56	1,62	1,71
Понад 7 до 10	1,62	1,71	1,84
Понад 10 до 20	1,71	1,84	2,03
Понад 20 до 40	1,84	2,03	2,25
Понад 40 до 60	2,03	2,25	-
Понад 60 до 100	-	2,49	-
Понад 100 до 140	-	2,83	-
Понад 140	-	3,24	-