

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Державним агентством України з управління зоною відчуження
та Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості
України на 2021-2023 роки

1.1 Галузева угода (далі – Угода) - це акт соціального діалогу, яким встановлюються основні норми, принципи та взаємні зобов'язання Сторін щодо регулювання соціально-економічних та трудових відносин і узгодження інтересів працівників, роботодавців та уповноважених ними органів.

Угоду укладено відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Кодексу законів про працю України, про Державний бюджет України на відповідний рік, на підставі Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки.

1.2. Сторонами Угоди є Державне агентство України з управління зоною відчуження (далі - Агентство) з однієї сторони, в особі Голови Агентства і Профспілка працівників атомної енергетики та промисловості України (далі - Профспілка), з другої сторони, в особі Голови Профспілки (далі – Сторони).

1.3. Угода поширюється на всіх працівників підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Агентства (далі – Підприємства), прийнятих на умовах найму незалежно від форми трудового договору, а також на виборних та штатних працівників організаційних ланок Профспілки.

Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії Сторін, які підписали цю Угоду.

1.4. Угода встановлює умови оплати праці для Підприємств, соціальні гарантії, компенсації, пільги у сфері праці і зайнятості, трудових відносин, умов і охорони праці, житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборону дискримінації, які є обов'язковими для Сторін та для застосування під час укладення колективних договорів.

Підприємства в межах своїх повноважень і за власні кошти можуть встановлювати додаткові, порівняно із законодавством і цією Угодою, трудові і соціально-побутові компенсації та пільги для працівників.

1.5. Умови Угоди є обов'язковими для виконання Сторонами. Договори і угоди, укладені колективно або індивідуально, розпорядчі документи Агентства та Підприємств не можуть погіршувати становище працівників порівняно з Угодою. Положення документів, які погіршують становище працівників порівняно з Угодою, вважаються недійсними.

1.6. Угода набуває чинності з дня її підписання представниками Сторін і діє до укладання нової або перегляду цієї Угоди. У разі ліквідації однієї зі Сторін, Угода діє протягом всього строку проведення ліквідації.

1.7. Роз'яснення щодо застосування Угоди надаються спільно за підписом Сторін та не можуть суперечити чинному законодавству і положенням Угоди.

1.8. Жодна зі Сторін не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань.

1.9. Рішення, які регулюють соціально-трудові відносини Сторін, мають попередньо обговорюватись під час проведення консультацій.

На рівні Підприємств зазначені питання вирішуються роботодавцями та відповідними організаційними ланками Профспілки на умовах, визначених колективними договорами.

1.10. Сторони за згодою можуть вносити зміни та доповнення до Угоди. Пропозиції однієї зі Сторін є обов'язковими для розгляду другою Стороною. Ці пропозиції розглядаються спільно Сторонами у строк до 10-ти робочих днів з дня отримання їх іншою Стороною.

1.11. Кожна зі Сторін один раз на півріччя аналізує хід виконання Угоди на підставі інформації, що надається Підприємствами за перше півріччя та рік у цілому.

У разі невиконання окремих пунктів Угоди Сторони здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації та надають відповідну інформацію одна одній.

1.12. Сторони розглядають раз на півроку на спільному засіданні хід реалізації вимог цієї Угоди та стан колективно-договірної роботи на Підприємствах і вживають додаткових заходів щодо реалізації невиконаних положень.

Прийняті рішення є обов'язковими для виконання Сторонами.

1.13. Агентство у триденний термін з дня підписання Сторонами Угоди подає її на повідомну реєстрацію в установленому порядку центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, і в такий же термін з дня реєстрації надсилає Профспілці.

Сторони у двотижневий термін з дня реєстрації Угоди надсилають її роботодавцям і відповідним профспілковим організаціям.

1.14. Роботодавці за участю профспілкових організацій у 10-денний термін після її отримання доводять до відома працівників зміст Угоди.

1.15. З метою дотримання прав працівників і недопущення звуження наявних, передбачених Генеральною та цією Угодою, Підприємства надсилають проекти нових колективних договорів та змін до них Сторонам.

2. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

2.1. Сторони визнають взаємну відповідальність за створення умов стабільної та ефективної діяльності Підприємств.

2.2. Агентство зобов'язується:

2.2.1. Сприяти участі представників Профспілки під час розроблення: статутів Підприємств у частині соціально-економічних та трудових прав працівників і повноважень Профспілки, представляти інтереси працівників, а також внесенні до них змін та доповнень.

внутрішніх документів Підприємств (положень щодо оплати та стимулювання праці, правил внутрішнього трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо), а також внесенні до них змін та доповнень;

фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку (а саме: формування фонду оплати праці, визначення штатної чисельності Підприємств), відрахування на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

2.2.2. Вживати заходів щодо виконання та фінансування у повному обсязі бюджетних програм, відповідальним виконавцем яких є Агентство, у межах компетенції.

2.3. Профспілка зобов'язується брати участь у розробленні річних програм робіт у частині вирішення соціальних проблем та їх реалізації. Сприяти посиленню соціального захисту працівників, створенню умов для підвищення ефективності роботи Підприємств, зміцненню трудової дисципліни, забезпеченню трудових і соціально-економічних гарантій.

2.4. Сторони зобов'язуються:

вживати заходів щодо недопущення виникнення передумов колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення – прагнути до розв'язання ситуації без зупинки робочого процесу;

в межах повноважень вирішувати питання про притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні Угоди; колективних договорів, що викликали колективні трудові спори (конфлікти) тощо.

Представники Сторін зобов'язуються брати участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на Підприємствах.

3. ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Сторони домовились:

3.1. Здійснювати заходи щодо збереження наявних та створення нових робочих місць. На рівні Підприємств зазначені заходи здійснює його керівник.

3.2. Вживати заходів щодо недопущення на Підприємствах вивільнення працівників понад 10 % протягом року.

У разі невідворотності скорочення чисельності чи штату працівників, розробляти спільні заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які

підлягають вивільненню (шляхом перенавчання їх новим професіям, переведення на інші посади у Підприємстві).

3.3. Ліквідація, реорганізація Підприємства, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання Профспілки інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення.

Роботодавці не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводять консультації з Профспілкою про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Пропозиції Профспілки про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, є обов'язковими для розгляду Роботодавцем.

Для проведення переговорів та консультацій призначаються уповноважені представники.

3.4. Не допускати на Підприємствах підміни трудових договорів цивільно-правовими та іншими угодами, укладення договорів щодо запозичення праці з кадровими агентствами.

3.5. Агентство зобов'язується:

3.5.1. У випадку прийняття рішень щодо ліквідації чи реорганізації Підприємства надавати інформацію про наявність вакантних посад на інших підприємствах, установах, організаціях, що належать до сфери управління ДАЗВ.

3.5.2. Рекомендувати керівникам Підприємств під час вирішення питання залучення нерезидентів, проводити відповідні консультації з профспілковою організацією.

3.5.3. У разі призначення на посаду або звільнення з посади керівника Підприємства враховувати пропозицію Профспілки, подану в установленому порядку у письмовому вигляді з обґрунтуваннями та висновками.

3.5.4. Забезпечити участь представників Профспілки та голови відповідної первинної профспілкової організації у роботі атестаційної комісії Агентства з атестації керівників Підприємств.

3.6. Сторони пропонують Підприємствам та профспілковим організаціям забезпечити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років. Обсяги професійного навчання працівників визначати у колективних договорах.

3.7. Профспілка зобов'язується:

здійснювати контроль за виконанням на Підприємствах законодавства України з питань праці та зайнятості;

надавати членам профспілки безоплатну правову допомогу, проводити консультації з питань зайнятості, у разі потреби надавати відповідну допомогу членам профспілки для захисту їх трудових прав у судових органах.

брати участь в організації наставництва для молодих робітників.

4. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЗАХИСТУ ЇЇ ВИПЛАТИ

4.1. З метою матеріального забезпечення працівників на рівні не нижче встановлених законом державних соціальних стандартів і гарантій, дотримання права працівників на своєчасне і в повному обсязі отримання заробітної плати.

Сторони домовилися:

4.1.1 Умови і розміри оплати праці найманих працівників Підприємств встановлюються колективними договорами з дотриманням норм Закону України «Про оплату праці», Генеральної та цієї Угоди. Угодою визначаються мінімальні гарантії в оплаті праці, міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення згідно з додатками 1-4, переліку доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників Підприємств, що мають міжгалузевий характер, а саме:

Додаток 1. Коефіцієнти співвідношень посадових окладів працівників підприємств, установ, об'єднань державних підприємств, які належать до сфери управління Державного агентства України з управління зоною відчуження, до законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (крім ДСП «ЧАЕС», ДСП «Об'єднання «Радон», ДСП «ЦППРВ» та ДП «НТЦ КПРВ»).

Додаток 2. Єдина тарифна сітка розрядів з оплати праці та коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (посадових окладів) працівників ДСП «Об'єднання «Радон» до законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Додаток 3. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (посадових окладів) працівників ДСП «ЧАЕС» до мінімальної тарифної ставки працівника першого розряду.

Додаток 4. Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (посадових окладів) працівників ДСП «ЦППРВ», ДП «Науково-технічний центр дезактивації та комплексного поводження з радіоактивними відходами, речовинами, джерелами іонізуючого випромінювання» до законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи.

4.1.2. Розмір тарифної ставки (окладу) працівника 1-го тарифного розряду та наступних тарифних розрядів встановлюється шляхом добутку відповідного коефіцієнту та законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи.

За умов зміни законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи, Підприємства зобов'язані переглянути мінімальний розмір тарифної ставки робітника першого розряду з дня його запровадження з дотриманням встановлених цією Угодою коефіцієнтів співвідношень розмірів тарифних ставок та посадових окладів.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Під час обчислення 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 за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Мінімальна заробітна плата не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат, а також у колективних договорах та угодах всіх рівнів.

4.1.3. Схеми тарифних ставок, посадових окладів для професій (посад), які не передбачені Угодою, встановлюються у колективних договорах з дотриманням норм, передбачених Галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва, та з урахуванням мінімального розміру тарифної ставки (окладу) працівника I-го розряду, встановленого цією Угодою.

4.2. Верхня межа схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців не повинна перевищувати нижньої межі схеми посадового окладу конкретної посади (по горизонталі) більш як на 10%.

Для працівників Підприємства оплата праці яких проводиться за Єдиною тарифною сіткою, співвідношення верхньої і нижньої межі схем посадових окладів визначається відповідними додатками до цієї Угоди.

4.3. Підприємства одночасно із введенням нових тарифних ставок і посадових окладів здійснюють заходи щодо упорядкування чинних норм і нормативів з праці та матеріального заохочення.

4.4. Підприємства вживають заходів щодо підвищення частки тарифів у середньомісячній заробітній платі за рахунок зменшення інших складових заробітної плати в межах коштів на оплату праці.

4.5. Підприємства встановлюють у колективних договорах умови оплати праці найманих працівників Підприємств (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).

Доплати та надбавки встановлюються згідно із чинним законодавством за переліком та у розмірах, визначених у Додатку 5 до Угоди. Інші доплати та надбавки або збільшення їх розміру Підприємства можуть встановлювати лише за рахунок коштів, одержаних від господарської діяльності.

Стимулюючі надбавки і доплати, що не носять обов'язкового характеру (за високу професійну майстерність, за високі досягнення у праці, за складність та напруженість в роботі, за виконання особливо важливої роботи, за інтенсивність праці), встановлюються наказом по Підприємству на певний термін, але не більш ніж на календарний рік з визначенням джерела фінансування.

4.6. З метою забезпечення ядерної безпеки та збереження кваліфікованих кадрів в Україні працівникам зупинених енергоблоків, а також працівникам об'єкта «Укриття», на період виведення Чорнобильської АЕС з експлуатації, встановлюється заробітна плата в розмірі не нижчому від середньої заробітної плати працівників відповідних професій та посад на діючих атомних електростанціях України зі збереженням пільг, передбачених законами України.

4.7. На Підприємствах встановлюються зменшені на 20% норми виробітку для молодих працівників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітніх шкіл та профтехучилищ, на строк до трьох місяців. При цьому, заробітна плата вказаним працівникам виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних професій за умови повної норми виробітку.

4.8. Виплата цільової надбавки до тарифної ставки (посадового окладу) персоналу Чорнобильської АЕС здійснюється відповідно до Положення про порядок виплати щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи в електроенергетичній галузі.

4.9. У період зміни умов оплати праці на Підприємствах працівникам, яких попереджено про звільнення на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України, встановлюються такі ж тарифні ставки (посадові оклади), як і для інших працівників Підприємств.

4.10. Оплата праці у надурочний час при погодинній системі оплати праці здійснюється у подвійному розмірі годинної ставки.

4.11. При встановленні планового обсягу видатків на оплату праці на плановий період передбачати встановлення премії за основні результати господарської діяльності у розмірі не менше 10% тарифної ставки (посадового окладу) з урахуванням доплат і надбавок, передбачених

законодавством (крім ДСП «ЧАЕС»).

Премія за основні результати господарської діяльності нараховується на підставі чинних на Підприємствах положень про преміювання.

4.12. Сторони здійснюють контроль за дотриманням на Підприємствах вимог статті 113 Кодексу законів про працю України щодо визнання простоїв не з вини працівника. Оплата робочого часу за вимушені простой не з вини працівника проводиться із розрахунку не нижче 100% його тарифної ставки (місячного окладу).

4.13. Оплата праці керівників Підприємств здійснюється за рахунок коштів, що виділяються з державного бюджету, коштів, одержаних у результаті господарської діяльності, та коштів одержаних з інших джерел, не заборонених законом.

4.14. Зміни форм, систем оплати праці, преміювання, встановлення доплат та надбавок працівникам, а також їх розмірів на Підприємствах, проводити за погодженням з профспілковими організаціями.

4.15. Забезпечувати на Підприємствах гласність внутрішніх наказів та положень про оплату праці, зокрема про доплати та надбавки, преміювання, компенсаційні та заохочувальні виплати тощо, які є обов'язковими додатками до колективних договорів.

4.16. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу).

4.17. Перегляд та введення нових норм виробітку, суттєва зміна умов оплати праці в бік їх погіршення здійснюються Роботодавцем за погодженням з профспілковою організацією і попередженням працівника не пізніше, ніж за два місяці до їх введення.

Сторони домовились забезпечити у 2021-2023 роках підвищення рівня середньої заробітної плати на Підприємствах пропорційно зростанню законодавчо визначеного розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи.

При формуванні бюджетного запиту на відповідний рік визначати коефіцієнт збільшення розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду з метою його включення до бюджетного запиту.

4.18. Джерелом коштів на оплату праці працівників Підприємств є:
кошти державного бюджету;
частина доходу, одержаного в результаті господарської діяльності;
інші надходження, не заборонені законодавством.

4.19. Сторони домовились, що бюджетні асигнування, призначені на здійснення робіт (заходів), насамперед виділяються: на оплату праці, сплату

податків та єдиного соціального внеску, відшкодування Пенсійному фонду витрат на виплату пільгових пенсій, комунальні платежі.

4.20. У разі виникнення на Підприємствах заборгованості із виплати заробітної плати:

Сторони застосовують до посадових осіб, винних у виникненні заборгованості, заходи впливу, передбачені законодавством, та забезпечують ліквідацію заборгованості;

керівники Підприємств спільно з профспілковими організаціями з моменту виникнення заборгованості розробляють заходи та графіки погашення заборгованості, погоджують їх з розпорядником коштів і направляють Сторонам для контролю за виконанням.

4.21. Підприємства забезпечують щомісячну видачу працівникам витягу з розрахункової відомості (особового рахунка) щодо дати утворення і суми заборгованості із виплати заробітної плати та нарахованої компенсації за її затримку, а також гарантійних і компенсаційних виплат.

4.22. Сторони домовились, що за наявності заборгованості із виплати заробітної плати працівникам Підприємств заробітна плата керівникові буде виплачуватися лише одночасно з виплатою заробітної плати усім працівникам та в тих пропорціях, що й усьому персоналу. При цьому керівник не має права отримувати з каси Підприємства підзвітних сум, завищених коштів на відрядження тощо.

4.23. Агентство зобов'язує керівників Підприємств:

забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати на Підприємствах та запобігати виникненню заборгованості;

забезпечити щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів;

у тижневий термін надавати на запит Профспілки інформацію з питань умов та оплати праці, соціально-економічного розвитку Підприємств та виконання колективного договору, а у разі затримки виплати заробітної плати інформацію про наявність коштів на рахунках Підприємств.

у колективних договорах визначати конкретні зобов'язання щодо оплати праці, за наявності заборгованості із заробітної плати спільно з відповідними профспілковими організаціями розробити заходи та графіки її погашення, погодити їх з Агентством та направити до Профспілки для здійснення контролю за виконанням.

4.24. Сторони домовились:

забезпечити контроль за дотриманням законодавства про оплату праці та норм Генеральної та цієї Угоди.

На Підприємствах, де застосовується вахтовий метод роботи, надбавка за вахтовий метод роботи встановлюється у розмірі 100% добових на відрядження в межах України, визначених Кабінетом Міністрів України.

Працівникам, які постійно працюють у зоні відчуження і проживають у м. Славутич та інших населених пунктах та витрачають на поїздки до місця роботи і назад не менше 2-х годин на день (зміну), встановити доплату за роз'їзний характер роботи у розмірі 15 відсотків тарифної ставки (посадового

окладу). Розмір доплати не повинен перевищувати норми добових на відрядження в межах України.

4.25. Агентство зобов'язується:

4.25.1 У разі прийняття рішення про ліквідацію Підприємств вживати заходів щодо забезпечення гарантій з виплати заборгованої заробітної плати.

4.25.2 Забезпечити проведення індексації Підприємствами грошових доходів працівників відповідно до чинного законодавства.

4.25.3. Розглядати вимоги Профспілки про розірвання трудового договору (контракту) з керівником Підприємства, у разі порушення ним трудового законодавства, цієї Угоди та колективного договору, і приймати відповідні рішення.

4.25.4. Щомісячно надавати Профспілці статистичні дані щодо оплати праці, а також відомості про виконання графіків погашення заборгованості із заробітної плати (за її наявності на Підприємствах).

4.26. Профспілка зобов'язується:

постійно проводити аналіз і оцінку стану дотримання законодавства про організацію та оплату праці та вносити пропозиції щодо їх удосконалення;

взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади;

інформувати Агентство про випадки порушення законодавства на окремих Підприємствах для вжиття відповідних заходів;

надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілки з питань оплати праці.

5. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися:

5.1. Дотримуватись встановлених законодавством норм тривалості робочого часу.

5.2. Режим роботи (графіки роботи), тривалість робочого часу та часу відпочинку працівників Підприємств визначаються колективними договорами. Правила внутрішнього трудового розпорядку є невід'ємною частиною колективного договору.

Зміна режиму робочого часу на Підприємствах проводиться тільки у встановленому законом порядку з обов'язковим попереднім погодженням з профспілковою організацією.

5.3. Застосування вахтового методу організації праці здійснювати відповідно до Положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах, в установах і організаціях, що належать до сфери управління Державного агентства України з управління зоною відчуження, затвердженого наказом Міністерства екології та природних ресурсів від 24.07.2017 № 275 та зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 14.08.2017 за № 994/30862.

5.4. Рішення про перенесення робочих днів за ініціативою Работодавця погоджувати з Профспілкою і приймати не пізніше, ніж за два місяці до

введення зміни.

5.5. Порядок та умови доставки працівників на роботу і з роботи за відсутності міського, приміського та іншого транспорту визначаються колективним договором.

5.6. Сприяти належному виконанню делегованих відповідним Підприємствам повноважень із безоплатної доставки працівників Підприємств від пунктів збору (м. Київ, м. Вишгород, смт Іванків, смт. Бородянка, с. Страхолісся, ст. Семиходи, м. Славутич) до місця роботи та у зворотному напрямку відповідно до законодавства.

5.7. Сторони зобов'язують керівників Підприємств та профспілкові організації визначати у колективних договорах:

5.7.1. Режим роботи (графік роботи), форму організації праці, тривалість та режим робочого часу та часу відпочинку працівників;

5.7.2. Порядок встановлення за ініціативою працівника неповного робочого дня або неповного робочого тижня, крім випадків, визначених чинним законодавством;

5.7.3. Особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки;

5.7.4. Зобов'язання роботодавця щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, відповідно до законодавства;

5.7.5. Перелік професій і посад, на яких за умовами виробництва неможливо встановити перерву для харчування, а також порядок та місце харчування таких працівників Підприємств;

5.7.6. Умови і порядок запровадження скороченої тривалості робочого часу з одночасним збереженням розміру заробітної плати для працівників, які мають дітей до 14 років або дитину-інваліда (крім працівників, які працюють за вахтовим методом);

5.7.7. Конкретну тривалість щорічної додаткової відпустки:

працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку (додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290);

працівникам, зайнятим на роботах з особливим характером праці за Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота в яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці (додаток 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290);

5.7.8. Перелік посад (професій) працівників Підприємств, яким надається щорічна відпустка за ненормований робочий день, виходячи з Орієнтовного переліку професій і посад працівників підприємств і організацій, що знаходяться в сфері управління Агентства, з ненормованим

робочим днем (Додаток 6);

5.7.9. Випадки, крім передбачених законом, коли за бажанням працівника надається щорічна відпустка повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної його роботи у перший рік роботи на Підприємстві;

5.7.10 Порядок надання працівникам, які отримали повідомлення про звільнення, згідно з пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України, вільного від роботи часу для пошуку нового місця роботи із збереженням середнього заробітку (не менше двох годин на тиждень - одного дня на місяць);

5.7.11. Норму тривалості робочого часу на рік за умови неперевищення норм, які розраховані та визначені відповідно до законодавства;

5.7.12. Умови повідомлення відповідної профспілкової організації та працівників про можливість простою працівників.

5.8. Підприємства самостійно вирішують питання оплати часу прийому-здачі зміни оперативним персоналом, визначивши їх у колективному договорі.

5.9. Роботу працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з відповідними профспілковими організаціями та компенсувати згідно з законодавством.

6. ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я

Сторони домовилися:

6.1. Узгоджувати видатки Підприємств на охорону праці та здоров'я та здійснювати контроль за їх використанням за участю уповноважених представників відповідної профспілки.

6.2. Зобов'язати Підприємства розробляти спільно з профспілковими організаціями та реалізовувати комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму та включати відповідні вимоги до колективних договорів.

6.3. Щорічно переглядати нормативи із забезпечення працівників: лікувально-профілактичним харчуванням; газованою солоною водою; м'якими та знешкоджуючими засобами; спеціальним одягом і взуттям, іншими засобами індивідуального захисту.

У разі розроблення нормативів з охорони праці на державному рівні надавати пропозиції.

6.4. Спільно контролювати стан підготування Підприємств до роботи в осінньо-зимовий період.

6.5. Рекомендувати Підприємствам визначити у колективних договорах додаткові заходи з дотримання санітарних норм на робочих місцях з

урахуванням певних погодних умов (температурного режиму у зимовий та літній час).

6.6. Організувати відпочинок та оздоровлення працівників та членів їх сімей.

6.7. Сприяти Підприємствам в організації невідкладної медичної допомоги своїм працівникам та лікуванні у випадках та на умовах, визначених колективними договорами.

6.8. Підприємства надаватимуть вільний від роботи час громадським інспекторам з охорони праці (представникам Профспілки з охорони праці) для виконання ними громадських обов'язків з питань охорони праці на термін, передбачений колективним договором, із збереженням за ними середнього заробітку, але не менше 4-х годин на тиждень.

6.9. Вживати заходів щодо своєчасного проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, для встановлення їх права на пільги і компенсації, а також для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.

6.10. Агентство зобов'язується:

6.10.1. Здійснювати свої повноваження у галузі охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» та забезпечити контроль за виділенням Підприємствами коштів на охорону праці у розмірі не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

Підприємства можуть збільшувати витрати на охорону праці у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей Підприємств.

6.10.2. Забезпечити додержання законодавства про працю та охорону праці на Підприємствах та своєчасне усунення виявлених порушень.

6.10.3. Спільно з Профспілкою вносити до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, пропозиції з питань визначення умов та оплати праці на територіях радіоактивного забруднення, пільгового пенсійного забезпечення та інших пільг та компенсацій.

6.10.4. Розглядати щороку за участю Профспілки на колегії Агентства стан охорони праці на Підприємствах і приймати відповідні рішення про його покращення, розробляти і здійснювати заходи, спрямовані на приведення умов праці на робочих місцях у відповідність до санітарно-гігієнічних норм.

6.10.5. Сприяти у перегляді Підприємствами, які надають послуги із забезпечення лікувально-профілактичного харчування, порядку надання та вартості лікувально-профілактичного харчування працівників Підприємств, що постійно працюють у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення, з урахуванням індексу споживчих цін.

Орієнтовний добовий набір продуктів для триразового лікувально-профілактичного харчування працівників Підприємств та інших осіб, що постійно працюють у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення, наведено у Додатку 7.

6.10.6. Зобов'язати керівників Підприємств сприяти своєчасному та організованому проходженню медогляду працівниками, зайнятими на важких роботах, роботах із шкідливими умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, здійснювати заходи, передбачені заключним актом за результатами періодичного медичного огляду.

6.10.7. Забезпечувати за участю Профспілки затвердження норм безоплатної видачі працівникам Підприємств спеціального одягу і взуття, інших засобів індивідуального захисту відповідно до Закону України «Про охорону праці».

6.10.8. Сприяти проведенню технічної інспекції представниками Профспілки за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників Підприємств.

6.10.9. Здійснювати облік і аналіз причин нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, розробляти заходи для їх упередження та забезпечувати контроль за їх виконанням.

6.10.10. Розглядати за участю Профспілки стан аварійності і травматизму на Підприємствах.

6.10.11. За наявності групових нещасних випадків та нещасних випадків зі смертельними наслідками, негативного стану аварійності та травматизму заслуховувати на засіданні Колегії Агентства за участю Профспілки керівників відповідних Підприємств.

Профспілка має право ініціювати розгляд зазначених питань.

6.10.12. Зобов'язати керівників Підприємств не перешкоджати виборним органам Профспілки здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємствах законодавства про працю та охорону праці, забезпеченням на Підприємствах безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов охорони праці, а також виконувати вимоги цих виборних профспілкових органів щодо усунення виявлених недоліків.

6.11. Профспілка зобов'язується:

6.11.1. Забезпечити участь представників Профспілки у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, розробці заходів щодо їх усунення.

6.11.2. Забезпечити участь представників Профспілки у розробленні заходів за результатами аналізу стану охорони праці, аварійності та травматизму, спрямованих на поліпшення умов та охорони праці на Підприємствах.

6.11.3. Відстоювати права працівників на безпечні умови праці.

6.11.4. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства з охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту та вносити відповідні подання керівникам Підприємств.

6.11.5. Брати участь в розробленні нормативно-правових актів з охорони праці.

6.11.6. Здійснювати громадський контроль за додержанням прав громадян у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити відповідні пропозиції керівникам Підприємств та Агентства.

6.11.7 У разі відмови роботодавців усунути порушення трудового законодавства ініціювати розгляд цих питань Агентством з метою вжиття ними відповідних заходів реагування або звертатися до суду.

6.11.8. Брати участь у роботі комісій з питань соціального страхування Підприємств.

6.11.9. Здійснювати свої повноваження у галузі охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» та забезпечити контроль за додержанням правил з охорони праці.

6.12. Роботодавець зобов'язується:

6.12.1. Надавати працівникам Підприємств, у яких робочі місця пов'язані зі шкідливими, особливо шкідливими умовами праці безкоштовно спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту.

6.12.2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити за кошти Підприємства придбання, комплектування та утримання засобів індивідуального захисту. У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника, роботодавець зобов'язаний замінити їх за кошти Підприємства. У разі придбання працівниками спецодягу за власні кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати видатки згідно з передбаченими колективним договором умовами.

6.12.3. На період виконання роботи в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення працівникам надавати безкоштовно для тимчасового проживання місце у гуртожитках згідно з діючими нормами (не менше 6 кв. м на одну особу та не більше ніж 2 особи на одну кімнату), постільні речі; приміщення, в яких вони проживають, забезпечувати необхідними меблями та інвентарем.

7. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

7.1. Сторони домовилися:

7.1.1. Сприяти оздоровленню працівників, які працюють на Підприємствах, та членів їх сімей.

7.1.2. Підприємствам зберігати працівнику середній заробіток у разі направленні за його згодою до оздоровчих таборів для супроводження дітей до цих таборів, а також для участі в організаційних та навчальних заходах профспілки, культурно-масових та фізкультурних заходах, реалізація яких здійснюється на засадах соціального діалогу в інтересах трудового колективу Підприємства та галузі за умов, якщо заходи неможливо провести у неробочий час.

7.1.3. Підприємства зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові

витрати, а у бюджетній сфері - за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

7.1.4. Під час надання щорічної відпустки працівникам за рахунок фонду оплати праці виплачується одноразова матеріальна допомога на оздоровлення на умовах та у розмірах, передбачених колективними договорами, але не менше тарифної ставки (посадового окладу) на початок року.

Збільшення розмірів зазначеної допомоги, встановлених у колективних договорах, може здійснюватися виключно за рахунок коштів, одержаних від господарської діяльності Підприємств.

7.1.5. Підприємства можуть надавати матеріальну допомогу працівникам у випадках і розмірах, визначених колективним договором, за рахунок коштів, одержаних від господарської діяльності.

Підприємства за рахунок коштів, одержаних від господарської діяльності, можуть надавати одноразову допомогу працівникам під час виходу на пенсію у розмірі, визначеному колективним договором.

7.1.6. Гарантії, соціальні пільги та компенсації, що діють на Підприємствах, поширюються також на працівників організаційних ланок Профспілки.

7.2. Сторони зобов'язуються:

7.2.1. Спільно вирішувати на засадах соціального діалогу усіх рівнів питання соціального захисту працівників та членів їх сімей.

7.2.2. Спільно розглядати пропозиції Підприємств та подавати клопотання про внесення змін та доповнень до списків на пільгове пенсійне забезпечення, надання додаткових відпусток працівникам залежно від характеру виробництва і умов праці та вживати заходів щодо вирішення цих питань у центральних органах виконавчої влади.

7.3. Сторони домовилися:

7.3.1. Агентство не допускати прийняття рішень про ліквідацію, репрофільювання, передачу іншому власнику об'єктів соціально-культурної сфери, що належать Підприємствам, без погодження з відповідними профспілковими органами.

7.3.2. Не допускати репрофільювання та ліквідацію об'єктів соціально-культурного та спортивно-оздоровчого призначення, що мають загальне для всіх Підприємств значення.

7.3.3. Підприємствам проводити обов'язкові консультації і переговори з Профспілкою щодо розмірів та механізму розподілу коштів на оздоровчі заходи.

7.3.4. Під час укладання колективних договорів та угод передбачити зобов'язання Сторін щодо соціальної підтримки учасників бойових дій, ветеранів праці та людей похилого віку, які працюють (або працювали) на Підприємствах.

8. ГАРАНТІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

8.1. Сторони домовилися:

забезпечити умови для реалізації прав і гарантій діяльності профспілки;

дотримуватися вимог Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати вільній 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 участі в роботі виборних профспілкових органів (не менше ніж чотири години на тиждень);

працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів Підприємств, на час профспілкового навчання надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця;

забезпечити організацію безготівкової системи збору членських профспілкових внесків централізовано через бухгалтерію Підприємств (за наявності письмових заяв членів Профспілки) з безоплатним і своєчасним перерахуванням зібраних внесків;

надавати представникам організаційних ланок Профспілки можливість використання на Підприємствах засобів інформації, друкованих видань, розмножувальної техніки та іншої оргтехніки для викладення профспілкової позиції.

Підприємства, з метою створення належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємствах, надають Чорнобильській об'єднаній організації профспілки, у яку входять первинні профспілкові організації підприємств зони відчуження, для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною.

8.2. Агентство зобов'язується:

8.2.1. Своєчасно реагувати на інформацію Профспілки щодо порушень на Підприємствах вимог Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

8.2.2. Забезпечити право вільного проїзду на територію зони відчуження і зони безумовного (обов'язкового) відселення та право безперешкодного входу на Підприємства працівникам Профспілки, членам Центрального комітету та Ревізійної комісії Профспілки за їх посвідченнями з додержанням правил безпеки.

8.2.3. Підприємствам:

включати представника профспілкової сторони до складу комісій Підприємства:

з проведення Дня охорони праці;

- з атестації робочих місць;
- з атестації керівників та фахівців;
- з перевірки знань;
- з встановлення безперервного стажу роботи на Підприємстві;

запрошувати представників профспілкових організацій для участі у нарадах Підприємства;

при проведенні перевірок дотримання законодавства про працю, охорону праці, а також виконання колективного договору забезпечити доступ представників Профспілки до необхідних матеріалів та документів.

8.2.4. Агентство визнає делеговані Профспілкою повноваження Організації молоді Профспілки та її організаційних ланок на Підприємствах щодо вирішення питань, пов'язаних із інтересами та правами молодих працівників, згідно з Положенням «Про Організацію молоді Атомпрофспілки», а також рекомендує на Підприємствах під час укладання колективного договору розробити заходи щодо залучення молодих працівників до участі в управлінні підприємством, підвищення їх професійної майстерності та захисту соціально-економічних прав та інтересів, а також сприяти вирішенню питань участі представників молодіжної організації в заходах молодіжного напрямку.

8.3. Профспілка зобов'язується:

8.3.1. Сприяти дотриманню на Підприємствах законодавства про працю, надавати членам Профспілки консультативну допомогу.

8.3.2. Вживати заходів щодо недопущення колективних трудових конфліктів за умови виконання Підприємствами взятих зобов'язань за цією Угодою і колективним договором.

8.3.3. На основі законодавства і відповідно до Угоди захищати правові, економічні, соціальні та професійні інтереси членів Профспілки.

8.3.4. Представляти інтереси членів профспілки при розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів.

8.3.5. Здійснювати комплекс заходів щодо соціального захисту працівників відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

8.3.6. Організовувати відпочинок та оздоровлення членів профспілки та членів їхніх сімей відповідно до колективних договорів та в межах фінансових можливостей.

8.3.7. Надавати членам профспілки матеріальну допомогу із коштів профспілкового бюджету.

9. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

Сторони домовились:

9.1. На принципах соціального діалогу спільно проводити зустрічі, консультації, брати участь (за запрошенням) у засіданнях Президії, пленумах Профспілки та Колегіях Агентства щодо планів і напрямів діяльності Сторін,

які стосуються трудових і соціально-економічних інтересів працівників Підприємств.

9.2. Вносити до органів державної влади пропозиції щодо змін та доповнень до чинного законодавства, а також приймати власні рішення з питань соціально-трудова відносин, які є предметом цієї Угоди, лише після попереднього спільного узгодження.

Такі пропозиції та проекти рішень Сторони надсилають одна одній. Сторона, яка отримала пропозицію, розглядає її в обумовлений термін і письмово повідомляє про своє рішення. У разі незгоди надає аргументовані пропозиції щодо змін або уточнень.

9.3. Включити до складу колегії Агентства представників профспілки.

9.4. Забезпечити доступ представників Профспілки до робочих місць та документації для здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, охорону праці та професійні спілки.

9.5. З метою підвищення рівня правової підготовки Сторін колективних договорів і угод та ефективного контролю за їх виконанням під час укладення колективних договорів організувати для представників Підприємств і Профспілки навчання з питань законодавства України про працю, протягом 1-3 днів зі збереженням середньої заробітної плати за місцем роботи.

9.6. Залучати представників профспілкових органів до комплексних перевірок з питань, що стосуються соціально-трудова відносин та соціального співробітництва.

9.7. Рекомендувати керівникам Підприємств брати участь у заходах Профспілки щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення, а також не перешкоджати здійсненню прав виборних профспілкових органів, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

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

9.9. Вносити зміни до Угоди за взаємною згодою згідно з результатами переговорів Сторін.

9.10. Розмістити Угоду та звіти про її виконання на офіційних веб-сайтах Сторін.

10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. З метою забезпечення реалізації положень цієї Угоди, здійснення контролю за її виконанням Сторони зобов'язуються:

10.1.1. Один раз на півроку розглядати стан виконання Угоди на засіданні спільної робочої комісії Сторін та інформувати громадськість, вживати додаткових заходів щодо реалізації невиконаних положень.

Один раз на рік розглядати стан дотримання на Підприємствах трудового законодавства.

центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин

10.2. Сторони зобов'язуються виконати цю Угоду, а також покладають персональну відповідальність на керівників Підприємств та голів профспілкових організацій за дотримання її положень.

10.3. Сторони визначили терміни «за погодженням» та «за участю»:

«За погодженням» - Сторона-розробник зазначених документів повинна надати підготовлений нею проект для розгляду та візування іншій Стороні перед його поданням органу, який цей документ приймає.

Після розгляду проект документу візується представником Сторони. У разі наявності зауважень до проекту, вони подаються у письмовій формі розробнику. Сторона розробника повинна розглянути ці зауваження і, у разі їх відхилення, внести разом із проектом документа до органу, який цей документ приймає.

«За участю» - Сторона-розробник зазначених документів залучає представників іншої Сторони до підготування проекту документа під час його розробки (шляхом включення до складу робочих груп, авторських колективів тощо). Після підготування документа він погоджується у зазначеному порядку.

10.4. Угоду підписано у двох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

10.5. Сторони домовились, що Агентство за участю Профспілки напрацює єдину тарифну сітку (схему посадових окладів) для підприємств, уповноваженим органом управління яких є Державне агентство України з управління зоною відчуження, та за погодженням Сторін Угоди введе її в дію.

**Голова Державного агентства
України з управління зоною
відчуження**



С. КАЛАШНИК

«24» грудня 2020 р.

**Голова Профспілки працівників
Атомної енергетики та
промисловості України**



В. МАТОВ

«24» грудня 2020 р.