

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Державним агентством України з
управління зоною відчуження та
Профспілкою працівників атомної
енергетики та промисловості України на
2025-2027 роки

Київ, 2025



Державне агентство України з управління зоною
відчуження
№01-1215/10-25 від 15.04.2025
КЕП: Іщенко Г. Г. 15.04.2025 14:24
6FA97849F1B2570D0400000079D01008F660500
Сертифікат дійсний з 09.12.2024 13:02 до 09.12.2025 13:00

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Державним агентством України з управління зоною відчуження
та Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості
України на 2025-2027 роки

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

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», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про правовий режим воєнного стану», Кодексу законів про працю України, про Державний бюджет України на відповідний рік, інших законодавчих актів, які регулюють соціально-економічні та трудові відносини, а також 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 Профспілкового комітету Первинної профспілкової організації.

Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії кожної зі 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 у колективному договорі додаткові, порівняно із законодавством України і цією Угодою, трудові та соціально-побутові компенсації і пільги для працівників та членів профспілки.

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 та скасовуються за спільним рішенням Сторін.

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 усього строку проведення ліквідації.

1.7. Роз'яснення щодо застосування Угоди надаються спільно за підписом Сторін та не можуть суперечити чинному законодавству України 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 обговорюватися під час проведення консультацій.

На рівні Підприємств зазначені питання вирішуються роботодавцями та відповідними профспілковими комітетами 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 та всіма суб'єктами, які перебувають у сфері дії кожної зі Сторін.

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 само 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 Сторонам проєкти нових колективних договорів та змін до них.

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 залученню представників Профспілки у роботі Підприємств щодо:

- розроблення фінансових планів, формування та представлення бюджетних запитів на наступний рік, внесення змін до фінансування державних програм, затвердження планів фінансування державних програм підприємств та внесення змін до них у частині соціально-економічного розвитку;

- розроблення, внесення змін та доповнень до статутів Підприємств у частині соціально-економічних та трудових прав працівників і повноважень Профспілки представляти інтереси працівників;

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

- підготовки пропозицій щодо розподілу власних коштів Підприємств на соціально-економічний розвиток.

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 бере участь у розробленні програм щодо вирішення соціальних проблем та їх реалізації. Сприяє 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:

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

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

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

3. ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Сторони домовилися:

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

3.2. Вживати заходів для запобігання масовим вивільненням 5% протягом року, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення спільних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників.

3.3. У разі змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємств, установ, організацій, скорочення чисельності або штату працівників, роботодавець повинен завчасно надати первинним профспілковим організаціям інформацію про членів профспілок, які вивільняються.

Роботодавці не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень повинні надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів.

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

Для проведення переговорів та консультацій призначаються уповноважені представники.

У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

При звільненні працівників дотримуватися процедури та встановлених законодавством України строків попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

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 разі прийняття рішень щодо вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці надавати інформацію про наявність вакантних посад на інших підприємствах, в установах, організаціях, що належать до сфери управління ДАЗВ для працевлаштування осіб.

3.5.2. Рекомендувати керівникам Підприємств проводити відповідні консультації з профспілковою організацією під час:

- визначення працівників, з якими планується призупинити дію трудового договору;

- вирішення питання щодо залучення працівників на умовах аутсорсингу (аутстафінгу) для виконання робіт, які виконують штатні працівники Підприємства.

3.5.3. 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 безпосередньо у роботодавця

або в навчальних закладах, зазвичай не рідше одного разу на п'ять років. Обсяги професійного навчання працівників визначати у колективних договорах.

3.7. Профспілка зобов'язується:

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

3.7.2. здійснювати контроль за виконанням роботодавцем законодавства України про охорону праці;

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

3.7.4. брати участь в організації наставництва для молодих працівників.

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, переліком доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників Підприємств, що мають міжгалузевий характер, а саме:

Додаток 1.

Таблиця 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»);

Таблиця 2. Єдина тарифна сітка розрядів (ступенів) з оплати праці працівників підприємств, установ, об'єднань державних підприємств, що належать до сфери управління Державного агентства України з управління зоною відчуження (крім ДСП ЧАЕС, ДСП «Об'єднання «Радон», ДСП «ЦППРВ»).

Додаток 2.

Таблиця 1.

Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (посадових окладів) працівників ДСП «Об'єднання «Радон» до законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Таблиця 2. Єдина тарифна сітка розрядів з оплати праці працівників ДСП

«Об'єднання «Радон».

Додаток 3.

Таблиця 1.

Коефіцієнти співвідношень посадових окладів працівників ДСП ЧАЕС до тарифної ставки (окладу) працівника 1 тарифного розряду, що виконує некваліфіковану або малокваліфіковану роботу.

Таблиця 2–11.

Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (посадових окладів) працівників ДСП ЧАЕС до мінімального розміру тарифної ставки робітника першого розряду.

Додаток 4.

Таблиця 1.

Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (посадових окладів) працівників ДСП «ЦППРВ» до законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Таблиця 2.

Єдина тарифна сітка розрядів з оплати праці працівників ДСП «ЦППРВ».

Таблиця 3.

Схема співвідношень посадових окладів керівників, заступників керівників ДСП «ЦППРВ».

4.1.2. Розмір тарифної ставки (окладу) працівника 1-го тарифного розряду та наступних тарифних розрядів встановлюється шляхом добутку відповідного коефіцієнта 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 1-го 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 мають обов'язкового характеру (за високу професійну майстерність, за високі досягнення у праці, за складність та напруженість у 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 законодавством України.

4.7. На Підприємствах встановлюються зменшені на 20% норми виробітку для молодих працівників, прийнятих на роботу після закінчення закладів загальної середньої або професійної (професійно-технічної) освіти, курсів, а також для тих, які пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках на строк до трьох місяців. При цьому заробітна плата вказаним працівникам виплачується в такому само розмірі, як і працівникам відповідних професій за умови повної норми виробітку.

4.8. Виплата цільової надбавки до тарифної ставки (посадового окладу) персоналу ДСП «Чорнобильська АЕС» здійснюється відповідно до Положення про порядок виплати щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи в електроенергетичній галузі, затвердженого наказом Міністерства енергетики України від 22.02.1999 № 34-Т.

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, зберігаються умови оплати праці, передбачені трудовим договором та законодавством України.

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 за рахунок:

- економії фонду оплати праці;
- коштів, отриманих від господарської діяльності;
- інших надходжень, не заборонених законодавством України.

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 простої не з вини працівника проводиться відповідно до законодавства України.

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 законодавством України на підставі укладених контрактів відповідно до законодавства України.

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.

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 України.

4.19. Сторони домовилися, 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 з виплати заробітної плати:

- сторони застосовують до посадових осіб, винних у виникненні заборгованості, заходи впливу, передбачені законодавством, та забезпечують ліквідацію заборгованості;
- керівники Підприємств з моменту виникнення заборгованості розробляють заходи та графіки погашення заборгованості, погоджують їх з Агентством і направляють Сторонам для контролю за виконанням.

4.21. При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;
- сума заробітної плати, що належить до виплати;
- сума заборгованості із заробітної плати (у разі її виникнення).

4.22. Сторони домовилися, що за наявності заборгованості з 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:

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

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

4.23.3. 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.

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

4.24. Сторони домовилися:

4.24.1. Забезпечити контроль за дотриманням законодавства про оплату праці та норм Генеральної і цієї Угоди.

4.24.2. На Підприємствах, де застосовується вахтовий метод роботи, надбавка за вахтовий метод роботи встановлюється відповідно до положень про вахтовий метод організації робіт, які діють на відповідному Підприємстві.

4.24.3. Працівникам, які постійно працюють у зоні відчуження і проживають у м. Славутич та інших населених пунктах і 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 забезпечити виконання гарантій з виплати заборгованості із 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:

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

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

4.26.3. Інформувати Агентство про випадки порушення законодавства на окремих Підприємствах для вжиття відповідних заходів;

4.26.4. Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам профспілки з питань оплати праці.

5. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися:

5.1. Дотримуватися встановлених законодавством України 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 законодавством України 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 України 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 роботодавця погоджувати з відповідним Профспілковим комітетом.

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 до місця роботи та у зворотному напрямку відповідно до законодавства. Пункти збору визначаються Агентством за погодженням з Атомпрофспілкою.

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 законодавством України;

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 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, установ і організацій, що належать до сфери 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 неперевіщення 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 комітетами та компенсувати згідно із законодавством України.

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 наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму та включати відповідні вимоги до колективних договорів.

6.3. Безоплатно забезпечувати триразовим лікувально-профілактичним харчуванням працівників, які постійно виконують роботи у зоні відчуження вахтовим методом.

Працівників підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Агентства та працюють на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечувати молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами (крім тих, кому надається триразове лікувально-профілактичне харчування), газованою солоною водою, мийними та знешкоджувальними засобами, а також спеціальним одягом, спеціальним взуттям, іншими засобами індивідуального захисту, відповідно до Додатку 7.

У разі зміни нормативів з охорони праці на державному рівні застосовувати нові нормативи з моменту доведення їх до Підприємств. Агентство спільно з Профспілкою вживають заходи щодо внесення відповідних змін до Галузевої угоди.

6.4. Спільно контролювати стан підготовки 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. Організовувати відпочинок та оздоровлення працівників та членів їхніх сімей відповідно до законодавства України.

6.7. Сприяти Підприємствам в організації невідкладної медичної допомоги своїм працівникам та лікуванні у випадках і 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 законодавства України та вживати заходів щодо врахування Підприємствами у фінансових планах 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 Забезпечити перегляд Підприємствами, які надають послуги із забезпечення лікувально-профілактичного харчування працівників Підприємств, що постійно працюють у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення, вартості лікувально-профілактичного харчування 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 8.

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 При перегляді норм забезпечення працівників спеціальним одягом,

спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, враховувати пропозиції Профспілки.

6.10.8 Сприяти здійсненню громадського контролю представниками Профспілки за дотриманням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до законодавства України.

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 дотриманням 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 Обстоювати права працівників на безпечні умови праці.

6.11.4 Здійснювати громадський контроль за дотриманням 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 у розробленні нормативно-правових актів з охорони праці.

6.11.6 Здійснювати громадський контроль за дотриманням 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 для вжиття ними відповідних заходів реагування або звертатися до суду.

6.11.8 Здійснювати свої повноваження у галузі охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» та забезпечувати 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 чинними 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 їхніх сімей.

7.1.2 Підприємствам зберігати працівнику середній заробіток у разі направлення 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 відповідно до законодавства України.

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) працівника на початок року.

Збільшення розмірів зазначеної допомоги, встановлених у колективних договорах, може здійснюватися виключно за рахунок коштів, одержаних від господарської діяльності Підприємств та інших надходжень, не заборонених законодавством України.

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, передбачені у колективних договорах Підприємств, поширюються також на штатних працівників відповідних Первинних профспілкових організацій.

7.2. Сторони зобов'язуються:

7.2.1 Спільно вирішувати на засадах соціального діалогу усіх рівнів питання соціального захисту працівників та членів їхніх 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 У разі прийняття Агентством рішень щодо ліквідації, перепрофілювання, передачі зі сфери управління Підприємства іншому Підприємству об'єктів соціально-культурної сфери проводити попередні консультації з Профспілкою.

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

7.3.3 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:

8.1.1. Забезпечити умови для реалізації прав і гарантій діяльності профспілки;

8.1.2. Дотримуватися вимог Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

8.1.3 Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх

виробничих чи службових обов'язків, надавати вільний від роботи час зі 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);

8.1.4. Працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів Підприємств, на час профспілкового навчання надавати додаткову оплачувану на умовах та у розмірах, передбачених колективними договорами та законодавством України, відпустку тривалістю до 6 календарних днів з компенсацією витрат, пов'язаних із відрядженням до місця навчання та назад;

8.1.5. 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;

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

8.1.7. Підприємства, з метою створення належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на Підприємствах, надають виборному органу профспілкової організації підприємства та Об'єднаній організації профспілки працівників підприємств зони відчуження, до якої 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 законодавства України.

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 їхніми посвідченнями з додержанням правил безпеки.

8.2.3 Вносити представників Профспілки до складу комісій з питань реорганізації, ліквідації Підприємств.

8.2.4 Підприємствам:

- включати представника профспілкової сторони до складу комісій Підприємства:

з проведення Дня охорони праці;

з атестації робочих місць за умовами праці;

з перевірки знань з питань охорони праці, пожежної безпеки;

- з атестації керівників та фахівців;
 - з встановлення безперервного стажу роботи в електроенергетиці;
 - з перевірки знань з питань ядерної та радіаційної безпеки.
- запрошувати представників профспілкових організацій для участі у нарадах Підприємства;
 - під час проведення перевірок дотримання законодавства про працю, охорону праці, а також виконання колективного договору забезпечити доступ представників Профспілки до необхідних матеріалів та документів.

8.2.5. Агентство визнає делеговані Профспілкою повноваження Організації молоді Профспілки та її організаційних ланок на Підприємствах щодо вирішення питань, пов'язаних з 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 і в межах фінансових можливостей.

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

9. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

Сторони домовилися:

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-трудових 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. Внести 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 організовувати 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-трудових 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 законодавства про працю.

10.1.2. Кожна зі Сторін визначає персонально відповідальних осіб за виконання положень Угоди на підставі наказу або розпорядження, який (яке) надсилається іншій Стороні у двотижневий строк після реєстрації Угоди.

Голова Державного агентства
України з управління зоною
відчуження


Г. Іщенко

«10» квітня 2025 року

Голова Професійної спілки
працівників атомної енергетики та
промисловості України


В. Матов

«10» квітня 2025 року