

**Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України**

Реєстраційний номер 11 від 20 травня 2016 р.

Рекомендації
реєструючого органу без рекомендацій
(вихідний номер і дата надсилання листа)

Уповноважена особа
реєструючого органу [підпис] Уманська
(підпис) (ініціали та прізвище)



ГАЛУЗЕВА УГОДА

**між Міністерством соціальної політики України
та профспілками працівників соціальної сфери України
працівників державних установ України на 2016–2018 роки**

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Міністерством соціальної політики України
та профспілками працівників соціальної сфери України
і працівників державних установ України на 2016–2018 роки

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Галузеву угоду між Міністерством соціальної політики України та профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2016 – 2018 роки (далі – Угода) укладено на двосторонній основі відповідно до законів України „Про колективні договори і угоди”, „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, „Про соціальний діалог в Україні”, Положення про Міністерство соціальної політики України, інших законодавчих актів України та чинної Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки (далі – Генеральна угода).

Сторонами Угоди (далі – Сторони) є Міністерство соціальної політики України (далі – Міністерство) та профспілки працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України (далі – Профспілки).

Сторони визнають Угоду як нормативний акт, який встановлює засади соціального діалогу, визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на співробітництво з питань регулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, створення умов для підвищення ефективності роботи, забезпечення конституційних прав працівників, досягнення злагоди в трудових колективах соціальної сфери.

Угоду укладено з метою посилення соціального захисту працівників соціальної сфери та державних установ соціальної сфери (далі – працівників Організацій), підвищення ефективності праці, удосконалення організації та оплати праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці та поліпшення надання медико-соціальної допомоги, забезпечення соціальних гарантій працівникам, запобігання виникнення трудових конфліктів.

Положення Угоди діють безпосередньо на всіх підприємствах, в організаціях, установах та закладах, що перебувають у сфері дії Сторін (далі – Організації) і є обов’язковими для застосування під час ведення соціального діалогу, в тому числі під час укладення колективних договорів.

При цьому норми, встановлені колективними договорами Організацій, не можуть бути нижче норм, передбачених цією Угодою.

Угода не обмежує можливості встановлення для працівників додаткових гарантій та соціально-побутових пільг у колективних договорах за рахунок власних коштів Організацій в межах їх повноважень.

Дія Угоди поширюється на працівників Організацій, в тому числі, на жінок, що знаходяться у відпустці по догляду за дитиною, непрацюючих пенсіонерів, останнім місцем роботи яких була Організація (стаж роботи не менше 5 років), а також на осіб, що працюють на виборних і штатних посадах в

Центральному, територіальних виборних органах Профспілок, в первинних профспілкових організаціях та профгрупах.

Жодна зі Сторін, що уклали Угоду, не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, якщо інше не передбачено чинним законодавством України.

Угода набирає чинності з дня підписання і діє до її перегляду або укладення нової. Зміни і доповнення до цієї Угоди вносяться у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної угоди або за ініціативи однієї зі Сторін після проведення переговорів або консультацій відповідно до спільних домовленостей і набирають чинності після підписання Сторонами. Прийняті нормативні акти, що забезпечують більш високі гарантії ніж передбачені Угодою, мають пріоритет перед відповідними положеннями цієї Угоди.

Сторони домовилися під час дії Угоди проводити моніторинг виконання діючого законодавства України з питань, що регулюються Угодою, сприяти реалізації законодавчих і договірних прав і гарантій працівників Організацій та формувати пропозиції з удосконалення положень чинного законодавства, виходячи з практики їх застосування.

Сторони домовилися сприяти виконанню встановлених законодавством і цією Угодою соціальних гарантій та пільг працівникам і не обмежувати права трудових колективів небюджетних закладів та установ щодо розширення цих гарантій за рахунок власних коштів Організацій в межах їх повноважень при укладанні колективних договорів, що передбачають більш високий рівень їх соціальної захищеності порівняно з чинним законодавством.

Угода зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Сторін, що її підписали.

Сторони домовилися на час дії Угоди забезпечувати здійснення заходів щодо попередження колективних трудових спорів (конфліктів).

Профспілки з питань, що регулюються Угодою, представляють інтереси працівників Організацій в усіх органах влади, органах місцевого самоврядування і державних установах.

РОЗДІЛ І.

СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРАНТІЙ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКАМ.

З метою забезпечення стабільної роботи та розвитку галузі, забезпечення дотримання трудових і соціально-економічних прав працівників

Сторони домовились:

1.1. Будувати свої взаємовідносини відповідно до чинного законодавства України, Генеральної угоди, цієї Угоди та спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи Організацій соціальної сфери.

1.2. Сприяти забезпеченню фінансування Організацій в необхідних для повноцінної діяльності обсягах, не допускати обмеження трудових прав та соціально-економічних інтересів працівників, погіршення умов праці, безпідставного скорочення їх чисельності, масового звільнення, без вживання заходів для їх зайнятості.

1.3. Вживати всіх можливих заходів щодо стабілізації функціонування Організацій, використання бюджетних коштів у встановленому порядку.

1.4. Щорічно при формуванні державного бюджету виходити з пропозицією до Мінфіну про забезпечення в повному обсязі видатків на здійснення діяльності Організацій, зокрема на оплату праці в розмірах, передбачених законодавчими і нормативними документами.

1.5. Вивчити питання щодо:

- встановлення працівникам Організацій надбавки за престижність праці у розмірі 20 % посадового окладу;

- законодавчого визначення права працівників Організацій, які є бюджетними установами, на виплату грошової допомоги в розмірі 10 місячних їх пенсій станом на дату її призначення;

- права на достроковий вихід на пенсію за вислугу років для соціальних робітників територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг).

1.6. Опрацювати питання та підготувати до 1 вересня 2016 року рекомендації щодо організації робочого часу молодшого медичного персоналу для встановлення у колективних договорах інтернатних установ.

Міністерство зобов'язується:

1.7. Домагатися від керівників Організацій розроблення спільно з профспілковими комітетами, відповідно до цієї Угоди, та виконання запобіжних заходів щодо недопущення протягом року звільнення працівників у обсягах, що перевищують 10 відсотків від їх загальної чисельності. У разі невідворотності масових звільнень розробляти спільні заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню.

1.8. У разі планування звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, завчасно, не пізніше як за три місяці до запланованих звільнень, надати Профспілкам відомості щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, терміни проведення звільнень, а також провести консультації з Профспілками про заходи щодо запобігання звільненням, зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення їх несприятливих наслідків.

1.9. Здійснювати аналіз плинності кадрів у галузі та у разі необхідності відповідно реагувати.

1.10. Сприяти відповідно до статті 40 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” безперешкодному доступу членам виборних органів профспілок, а також їх повноважним представникам, до

робочих місць членів профспілок, отриманню від керівників Організацій відповідної інформації та пояснень, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та Угоди, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

1.11. Періодично, не рідше одного разу на рік, розглядати на колегіях Міністерства за участю Профспілок питання щодо стану дотримання трудового законодавства в Організаціях.

1.12. Протягом 2016 року:

- розробити типові положення про департамент соціального захисту населення облдержадміністрації та про управління соціального захисту населення райдержадміністрації.

- затвердити типову структуру департаменту соціального захисту населення облдержадміністрації та управління соціального захисту населення райдержадміністрації.

- забезпечити розробку і затвердження типових штатних нормативів усіх типів установ і закладів соціальної сфери.

- затвердити нормативи навантаження на працівників департаменту соціального захисту населення облдержадміністрації та управління соціального захисту населення райдержадміністрації.

- розробити галузеві Правила внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням специфіки роботи Організацій.

1.13. За потреби переглядати за участю Профспілок та приводити у відповідність з покладеними функціями та нормативно-правовими актами типові Положення про Організації, підпорядковані Міністерству, нормативні і методичні матеріали з питань трудового законодавства, нормування праці, забезпечення в установленому порядку норм часу, виробітку, обслуговування, нормативів чисельності відповідно до сучасних технологій і організації праці.

1.14. Надавати на запит Профспілок інформацію щодо стану фінансування Організацій.

1.15. З метою соціально-економічного захисту працівників галузі ініціювати прийняття нової редакції Закону України „Про соціальні послуги” з урахуванням пропозицій Профспілок.

1.16. Опрацювати зміни до Наказу Міністерства соціальної політики України від 15.06.2011 № 239 „Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років працівникам державних та комунальних установ соціального захисту населення” з метою встановлення доплати за вислугу років соціальним робітникам та іншим категоріям працівників установ та закладів соціальної сфери, яким ця надбавка не встановлена.

1.17. Як компенсацію за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самотійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу) розглянути питання надання щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день працівникам Організацій, а саме:

- директору установи та його заступнику – 7 календарних днів;

- головному бухгалтеру – 7 календарних днів;
- завідуючим відділеннями та їх заступникам – 7 календарних днів;
- водію автотранспортного засобу, якому встановлена доплата за ненормований робочий день, – 4 календарні дні.

1.18. Ініціювати вирішення питання виходу на пенсію за вислугу років педагогічних працівників-вихователів у дитячих будинках-інтернатах.

1.19. Вжити заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи працівникам соціальної сфери, що надають соціальні послуги в сільській місцевості.

Сторони рекомендують Організаціям у колективних договорах:

1.20. Передбачати:

- режим роботи;
- додаткові трудові і соціально-побутові пільги за рахунок прибутку;
- строки проведення атестації робочих місць за умовами праці, конкретну тривалість щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими та важкими умовами праці і за особливий характер праці;
- правила внутрішнього трудового розпорядку (як додаток до колективного договору);
- надання щорічних додаткових відпусток тривалістю до 7 календарних днів працівникам з ненормованим робочим днем згідно зі списком робіт, професій і посад;
- надання уповноваженому представнику первинної профспілкової організації інформації щодо умов праці, виконання колективного договору та Угоди, дотримання норм трудового законодавства та соціально-економічних прав працівників – членів профспілок.

1.21. Розглядати на госпрозрахункових підприємствах галузі питання щодо встановлення працюючим жінкам із нормальною тривалістю робочого часу, які мають дітей дошкільного та шкільного віку, особливо багатодітним матерям, 38-годинного робочого тижня за рахунок власних коштів підприємств.

1.22. Надавати додаткову оплачувану відпустку жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Надавати додаткову відпустку із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”.

1.23. Передбачити положення щодо забезпечення проїзними квитками осіб, які надають соціальні послуги, або виплату гарантованої компенсації за їх придбання згідно із Законом України „Про соціальні послуги”.

Профспілки зобов’язуються:

1.24. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в Організаціях законодавства у сфері соціально-трудових відносин згідно з повноваженнями, які передбачені Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, іншими нормативно-правовими актами.

1.25. Вносити, в разі потреби, пропозиції відповідним органам влади та роботодавцям про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов’язаних з масовим вивільненням працівників.

1.26. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни в Організаціях.

1.27. Надавати безкоштовну юридичну допомогу трудовим колективам, членам профспілок з питань законодавства, що регулює соціально-економічні, виробничі та трудові відносини, в разі необхідності відстоювати їх права в органах державної влади і судах.

РОЗДІЛ II. ОПЛАТА ПРАЦІ.

Сторони домовились:

2.1. Відстоювати в органах законодавчої, виконавчої влади інтереси працівників Організацій, їх конституційне право на своєчасну виплату заробітної плати в розмірах, відповідно до нормативно-правових актів про оплату праці, враховуючи перегляд її розміру відповідно до напруженості, обсягів і якості їх праці. В установленому порядку та в межах своїх повноважень готувати та подавати висновки щодо проектів законів і постанов Уряду, а також пропозиції Кабінету Міністрів України щодо оплати праці працюючих в системі соціального захисту.

Міністерство зобов’язується:

2.2. Сприяти зростанню фондів оплати праці та відновленню міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці працівників Організацій.

2.3. Сприяти забезпеченню фінансуванню у повному обсязі управлінь праці та соціального захисту населення для виплати стимулюючих надбавок їх працівникам, передбачених нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України, у тому числі, постановою Кабінету Міністрів України № 732 від 16 вересня 2015 року „Деякі питання оплати праці працівників структурних підрозділів з питань соціального захисту населення місцевих державних адміністрацій та виконавчих органів міських і районих рад”.

2.4. Щорічно при формуванні Державного бюджету включати до бюджетного запиту кошти на виплату премій, надання матеріальної допомоги

на оздоровлення та вирішення соціально-побутових питань, виплату надбавок, доплат для державних службовців Організацій згідно із законодавством.

2.5. Один раз на півріччя проводити моніторинг забезпечення фінансуванням Організацій:

- стану виплат заробітної плати;
- проведення індексації.

За фактами виявлених порушень вживати заходів щодо недопущення утворення заборгованості.

2.6. Здійснювати перевірки своєчасності виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

У разі наявності в Організаціях заборгованості із виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування терміном понад один місяць Сторони вживають ефективні заходи щодо її ліквідації.

2.7. Здійснювати перегляд і введення нових умов оплати праці з обов'язковим погодженням з Профспілками. При підготовці законодавчих та нормативних актів з питань оплати праці враховувати пропозиції Профспілок. Не приймати в односторонньому порядку рішень щодо зміни узгоджених та встановлення нових умов оплати праці.

2.8. Встановити на промислових підприємствах, які перебувають у сфері дії Сторін, розмір заробітної плати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці вищий за фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Встановити на цих підприємствах тарифну ставку робітника I розряду у розмірі не менше 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати.

Сторони рекомендують керівникам Організацій:

2.9. Передбачати при укладенні колективних договорів збереження та застосування в оплаті праці доплат і надбавок відповідно до Додатків 1–5 до Угоди.

2.10. Питання щодо оплати праці працівників, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат вирішувати в Організаціях в колективних договорах з додержанням норм цієї Угоди.

2.11. При укладенні колективних договорів застосовувати норми Генеральної та цієї угод, актів законодавства з питань оплати праці як мінімальні гарантії.

2.12. За участю виборних профспілкових органів:

- здійснювати формування фонду оплати праці в Організаціях;
- визначати в колективних договорах мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, але не менші від тих, що передбачені чинною Генеральною, цією угодами, а також умови зростання фондів оплати праці;

– встановлювати для працівників перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, що мають міжгалузевий характер, але не менші від тих, які передбачені Генеральною угодою.

2.13. На протезно-ортопедичних підприємствах виплату винагороди за вислугу років здійснювати згідно з діючими положеннями, які введені з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників у вдосконаленні надання протезно-ортопедичної допомоги населенню та закріпленню кадрів, відповідно до Додатків 3 та 3.1 цієї Угоди.

В інших Організаціях преміювання, нарахування і виплату різних видів винагород здійснювати відповідно до положень, які є невід’ємними додатками до колективних договорів.

2.14. Встановлювати в колективних договорах строки виплати заробітної плати працівникам, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а також розмір заробітної плати за першу половину місяця, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Профспілки зобов’язуються:

2.15. При укладанні територіальних угод ініціювати встановлення працівникам за рахунок місцевих бюджетів додаткових гарантій в порівнянні з чинним законодавством, надбавок, доплат і інших виплат стимулюючого і компенсаційного характеру.

2.16. Здійснювати громадський контроль за додержанням в Організаціях законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування.

2.17. Взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, органами державного нагляду за дотриманням законодавства про працю, укладаючи в тому числі відповідні угоди про співпрацю.

2.18. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілок у забезпеченні захисту їх прав та соціально-економічних гарантій, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах, судах.

2.19. Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення.

2.20. Інформувати Міністерство про випадки виявлених порушень чинного законодавства України в Організаціях для вжиття відповідних заходів.

2.21. Контролювати сферу застосування контрактної форми трудового договору.

2.22. Спільно з Міністерством аналізувати причини порушень законодавства України з оплати праці та вносити пропозиції щодо усунення виявлених недоліків.

2.23. Проводити навчання профспілкових кадрів з питань оплати і нормування праці.

РОЗДІЛ III. ОХОРОНА ПРАЦІ, УМОВИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.

Сторони домовились:

3.1. Готувати пропозиції щодо внесення змін та доповнень до „Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці”, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290, з метою включення до них додаткових професій і посад працівників установ соціального захисту відповідно до п.2 зазначеної постанови – при надходженні обґрунтованих пропозицій від Організацій.

Міністерство зобов’язується:

3.2. Відповідно до ст. 33 Закону України „Про охорону праці”:

- проводити єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- здійснювати методичне керівництво діяльністю Організацій з питань охорони праці;
- організовувати навчання і перевірку знань з питань охорони праці;
- здійснювати відомчий контроль за станом охорони праці в Організаціях.

3.3. Розробити в 2016 році за участю Профспілок:

- галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища,
- галузеву систему управління охороною праці, і забезпечити їх реалізацію.

3.4. Функції з надання методичних рекомендацій, координації та вдосконалення системи управління охороною праці і контролю за цією роботою, починаючи з III кварталу 2016 року, покласти на один з самостійних структурних підрозділів центрального апарату Міністерства соціальної політики України або визначити відповідальну особу з цих питань.

3.5. Тримати на постійному контролі стан забезпечення соціальних робітників спецодягом, взуттям, велосипедами, проїзними квитками (або грошовою компенсацією за їх придбання) та у разі недотримання нормативів забезпечення звертатись до голів облдержадміністрацій щодо негайного виправлення ситуації.

3.6. Забезпечити систематичне проведення моніторингу стану охорони праці в Організаціях з метою визначення заходів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

3.7. Сприяти забезпеченню своєчасного фінансування на:

- проведення атестації робочих місць за умовами праці в Організаціях;

- встановлення автоматизованої системи пожежної сигналізації в усіх стаціонарних установах соціального захисту за рахунок коштів місцевих бюджетів;

- проведення медичних оглядів працівників за рахунок коштів установ.

3.8. При формуванні бюджетів на відповідний рік надавати пропозиції Мінфіну щодо врахування видатків на охорону праці відповідно до статті 19 Закону України „Про охорону праці”.

3.9. Ініціювати в 2016 році внесення змін до розділу XVII „Охорона здоров’я, освіта та соціальна допомога” Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов’язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах підвищеного ризику для здоров’я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер, стосовно тривалості додаткової відпустки працівників дитячих інтернатних установ для розумово відсталих дітей, дітей з ураженням центральної нервової системи, а також для працівників психоневрологічних будинків-інтернатів.

3.10. Здійснювати контроль і надавати практичну допомогу Організаціям у проведенні атестації робочих місць, виконанні комплексних планів по реалізації встановлених нормативів з охорони праці, забезпеченні працюючих засобами індивідуального захисту та спецодягом. Сприяти забезпеченню своєчасного фінансування на проведення атестації.

Щорічно при підведенні підсумків виконання Угоди надавати інформацію про проведення цієї роботи.

3.11. Щорічно аналізувати рівень травматизму, кількість нещасних випадків в галузі, обговорювати на нарадах за участю Профспілок питання умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та за необхідності вживати відповідних заходів.

Міністерство зобов’язує керівників Організацій:

3.12. Забезпечити створення на робочих місцях у кожному структурному підрозділі умов праці відповідно до чинних нормативно-правових актів.

3.13. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створити відповідні служби або призначити посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затвердити інструкції про їх обов’язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролювати їх додержання;

- організувати проведення аудиту охорони праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць за умовами праці в порядку і строки, що визначаються чинним законодавством України, та за їх підсумками вживати заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров’я виробничих факторів;

- розробити, затвердити та забезпечити працівників положеннями, інструкціями, іншими актами з охорони праці, що діють у межах покладених завдань на Організацію.

3.14. Забезпечувати:

- проведення обов'язкових попередніх і періодичних медичних оглядів працівників згідно з вимогами нормативно-правових актів з цього питання за рахунок коштів Організацій, що виділяються на їх утримання та своєчасного і повного виконання медичних рекомендацій заключних актів медоглядів щодо проведення працівникам оздоровчих заходів;

- відповідно до ст. 21 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” необхідні умови для роботи представників профспілок (громадських інспекторів праці), а у разі їх відсутності – інших уповноважених трудовим колективом представників.

3.15. Передбачати при укладенні колективних договорів включення до їх змісту:

- питань щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до законодавства;

- переліку робіт, де через умови виробництва працівнику не можна встановити перерву для відпочинку і харчування, а також порядок і місце приймання їжі;

- забезпечення працівників спеціальним одягом та взуттям згідно норм;

- положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до законодавства.

3.16. Забезпечити безпосередньо в Організаціях підвищення рівня обізнаності працюючих з проблемами, пов'язаними із ВІЛ/СНІДом та туберкульозом, а також нагадувати про необхідність періодичних профілактичних оглядів, не допускати випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями.

3.17. Щорічно під час формування бюджетних запитів передбачати окремим розділом видатки на охорону праці відповідно до статті 19 Закону України „Про охорону праці” не менше, ніж 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік. На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету не менше 0,2 % від фонду оплати праці.

Міністерство рекомендує керівникам Організацій:

3.18. Передбачати при укладенні колективних договорів включення до їх змісту умов і порядку запровадження скороченої тривалості робочого часу з одночасним збереженням розміру заробітної плати для працівників, що мають дітей до 14 років або дитину-інваліда (у небюджетних організаціях).

Профспілки зобов'язуються:

3.19. Під час ведення колективних переговорів з розробки і укладення колективних договорів домагатися включення до них зобов'язань, які б забезпечували безпечне виробництво, поліпшували умови праці, екологічну безпеку з визначенням джерел їх фінансування.

3.20. Здійснювати громадський контроль за створенням безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві, забезпеченням працюючих

необхідним спецюдягом і спецвзуттям, іншими засобами індивідуального і колективного захисту працюючих.

3.21. Брати участь у проведенні атестації робочих місць за умовами праці.

3.22. Забезпечувати участь представників профспілок у розслідуванні кожного нещасного випадку на виробництві та розробці заходів щодо їх попередження.

3.23. Надавати безоплатну правову допомогу працівникам Організацій, з питань законодавства про охорону праці.

3.24. Домагатись від роботодавців розробки і реалізації заходів, спрямованих на профілактику виробничого травматизму та професійних захворювань на підприємствах.

3.25. Організовувати навчання профспілкового активу, представників профспілок з питань охорони праці щодо здійснення громадського контролю за додержанням вимог законодавства про охорону праці.

РОЗДІЛ IV. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ.

Сторони домовились:

4.1. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей.

4.2. Щороку вживати заходів, спрямованих на проведення оздоровчої кампанії серед дітей працівників Організацій із залученням додаткових джерел фінансування.

4.3. Сприяти залученню до занять народною творчістю працівників і членів їх сімей.

4.4. Вживати заходів щодо забезпечення виконання встановлених законодавством гарантій і пільг працівникам та їх сім'ям, не обмежувати права трудових колективів щодо розширення цих гарантій за рахунок власних коштів Організацій, які не фінансуються за рахунок бюджетних коштів.

4.5. Сприяти вирішенню питань щодо придбання санаторно-курортних путівок на лікування працівників галузі, вишукуючи шляхи їх здешевлення та розробляючи заходи з профілактики захворювань, характерних для них.

Міністерство зобов'язується:

4.6. Забезпечувати реалізацію актів законодавства та програм, що мають соціальний характер, та внесення, в межах компетенції, змін і доповнень до них відповідно до потреб та рівня забезпечення соціального захисту працівників Організацій.

4.7. Доручити керівникам бюджетних установ щорічно під час формування бюджетних запитів передбачати окремим розділом видатки на

проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи профкомам бюджетних організацій у розмірі не менше ніж 0,3 % від фонду оплати праці.

4.8. Сприяти реалізації програм фізичного, соціально-культурного розвитку працівників галузі.

4.9. Сприяти організації та проведенню галузевих оглядів самодіяльних колективів народної творчості, свят, змагань, спартакіад колективів фізкультури і спорту, відзначення їх переможців, виділяючи на це у разі можливості в межах спонсорської підтримки кошти та матеріальні ресурси.

Міністерство рекомендує керівникам Організацій:

4.10. Вирішувати з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування питання поліпшення житлових умов працівників, особливо молодих спеціалістів.

4.11. Через колективні договори Організацій, що не фінансуються з бюджету, за рахунок власних коштів надавати працівникам пільги та соціальні гарантії понад передбачені законодавством:

а) додаткові відпустки із збереженням заробітної плати та надання матеріальної допомоги в разі:

одруження;

народження дитини;

смерті близьких родичів (чоловіка, дружини, дітей, батьків, братів, сестер);

б) частково оплачувані відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 6 - річного віку;

в) матеріальну допомогу на оздоровлення у зв'язку із щорічною відпусткою в розмірі середньомісячного заробітку;

г) матеріальну допомогу працівникам, що вийшли на пенсію за віком, а також одноразову допомогу при виході на пенсію;

д) додаткові компенсаційні виплати своїм працівникам для харчування в їдальнях і буфетах та за проїзд в громадському або приміському транспорті;

е) працівникам, що проживають у будинках з пічним опаленням, вугілля за зниженими цінами;

ж) компенсації та виплати багатодітним матерям;

з) допомогу на утримання дітей працівників у дитячих дошкільних закладах.

4.12. Забезпечити проходження працівниками щорічних медичних оглядів за рахунок власних коштів Організацій (для державних службовців з урахуванням наказу Міністерства охорони здоров'я України, Головного управління державної служби України, Державного управління справами від 18.02.2003 № 75/24/1 „Про проведення щорічного профілактичного медичного огляду державних службовців”).

4.13. Щорічно у разі можливості передбачати у розрахунках до кошторисів видатки на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи профкомів бюджетних організацій відповідно до статті 44 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

4.14. Сприяти створенню працівникам відповідних умов для реалізації їх права на заняття фізичною культурою та духовний розвиток.

Профспілки зобов'язуються:

4.15. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в Організаціях законодавства щодо забезпечення прав працівників на освіту, культурний розвиток, фізичну культуру і спорт, вносити пропозиції, в тому числі суб'єктам законодавчої ініціативи, про удосконалення напрямів цієї роботи.

4.16. Здійснювати комплекс заходів у межах можливостей профспілкового бюджету, спрямованих на забезпечення відпочинку та оздоровлення дітей працівників Організацій, їх фізичного й духовного розвитку.

4.17. Брати безпосередню участь у реалізації національних, державних та регіональних програм із питань освіти, науки, культури, фізичної культури і спорту, розвитку творчої самодіяльності.

4.18. Брати дольову участь, у межах можливостей профспілкового бюджету, у фінансуванні культурно-масових та спортивних заходів.

4.19. Ініціювати створення рад ветеранів праці, залучати ветеранів до участі в заходах, що проводяться в Організаціях.

РОЗДІЛ V.

КАДРОВА ПОЛІТИКА. ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ ТА ПРЕСТИЖНОСТІ ПРАЦІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА. РОБОТА З МОЛОДДЮ ТА ВЕТЕРАНАМИ ПРАЦІ.

Міністерство зобов'язується:

5.1. Вживати заходи для недопущення необґрунтованого скорочення чисельності працівників при формуванні місцевих бюджетів, не допускати зменшення видатків, передбачених державним бюджетом для фінансування Організацій.

5.2. З урахуванням процесу децентралізації та затвердження нової структури територіальних одиниць, переглядати нормативно-правові акти, які регламентують штатні нормативи чисельності працівників структурних підрозділів з питань соціального захисту населення місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування у випадку збільшення навантаження у зв'язку з покладенням на них додаткових функцій, а також будинків-інтернатів і геріатричних пансіонатів, з метою підвищення якості роботи зазначених установ.

5.3. Не обмежувати укладення контрактів з керівниками протезних підприємств терміном 1 рік.

Міністерство рекомендує керівникам Організацій:

5.4. Забезпечити виділення коштів на підвищення кваліфікації медичних і педагогічних працівників будинків – інтернатів, центрів реабілітації, стаціонарних відділень для постійного або тимчасового проживання територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних

послуг) та працівників робітничих професій (кухарів, водіїв), підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років.

5.5. Створити умови для забезпечення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років. При формуванні бюджетних запитів установ та організацій, що фінансуються за рахунок бюджетних коштів, планувати витрати на ці цілі.

5.6. Створювати для молоді, яка закінчує вищий навчальний заклад по спеціальностям „соціальна робота” нові робочі місця.

5.7. Включати у колективні договори зобов'язання щодо соціального захисту ветеранів праці, останнім місцем роботи яких були Організації.

Профспілки зобов'язуються:

5.8. Сприяти підвищенню професійного статусу працівників Організацій. З цією метою:

- проводити конкурси професійної майстерності, огляди-конкурси з різноманітних напрямів роботи;
- спільно з роботодавцями визначати конкретні зобов'язання щодо підвищення кваліфікації працівників;
- організовувати проведення навчальних семінарів, тренінгів, засідань за круглим столом, конференцій, фахових дискусій.

5.9. Спільно з роботодавцями планувати і здійснювати заходи, пов'язані з реалізацією виробничого і соціального потенціалу молоді в галузі, залученню молодих працівників, їх закріпленню, підвищенню кваліфікації, забезпеченню кар'єрного зростання і соціальних гарантій.

5.10. Сприяти активізації роботи молодіжних рад, комісій по роботі з молоддю в членських організаціях.

РОЗДІЛ VI. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ТА ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК.

Сторони дотримуються принципів соціального діалогу, використовуючи усі можливі його форми для вирішення питань соціально-економічного розвитку галузі, удосконалення соціально-трудових відносин, соціального захисту працівників Організацій.

Сторони домовились:

6.1. Про визнання повноважень одна одної і зобов'язуються дотримуватися чинного законодавства України, норм Конвенції № 87 МОП „Про свободу асоціації та захист права на організацію” щодо прав Профспілок, їх організацій і виборних органів, і невтручання у статутну діяльність Профспілок.

6.2. Не приймати в односторонньому порядку рішень з питань забезпечення трудових, соціальних, економічних прав та інтересів працівників, які є предметом Угоди.

Направляти проекти нормативно-правових актів, які стосуються зазначених питань, на розгляд до СПО галузевих профспілок.

6.3. Взаємно інформувати одна одну про рішення, ухвали, постанови з питань Угоди, які ними приймаються на засіданнях колегіальних та інших керівних органів.

6.4. Сприяти підготовці і прийняттю законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі.

При розгляді та поданні до Кабінету Міністрів України, інших центральних органів виконавчої влади проектів законів та нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або захисту працівників галузі враховувати думку Профспілок.

6.5. Створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності профспілок, визначених чинним законодавством, у т. ч. надавати для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною у порядку, передбаченому колективним договором, не допускати їх порушень.

6.6. Сприяти, відповідно до чинного законодавства, статутній діяльності організацій і виборних органів Профспілок в Організаціях.

6.7. Надавати Профспілкам, згідно з установленою державною і відомчою статистичною звітністю, необхідну інформацію з питань соціально-економічного розвитку трудових колективів.

6.8. Не перешкоджати представникам профспілкових організацій і виборних профспілкових органів відвідувати Організації, на яких працюють члени цих профспілок, для реалізації встановлених чинним законодавством і цією Угодою прав і статутних завдань профспілок.

6.9. За наявності письмових заяв працівників, які є членами Профспілок, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок Профспілок членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів.

6.10. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих обов'язків, надавати на умовах, що визначаються колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, але не менше ніж 2 години на тиждень.

6.11. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів Організацій, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

6.12. На час дії цієї Угоди за умови виконання Сторонами взаємних зобов'язань, профспілкова Сторона утримується від організації страйків, масових виступів з питань, вирішення яких передбачається Угодою.

РОЗДІЛ VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРИН.

Сторони домовились:

7.1. Контроль за виконанням цієї Угоди здійснюється Сторонами.

7.2. Сторони один раз на рік звітують про виконання Угоди на засіданні спільної робочої комісії Сторін та інформують Організації.

У разі визнання комісією окремих положень Угоди такими, що не виконані, Сторони зобов'язані в узгоджений ними строк провести спільні консультації з вироблення додаткових заходів щодо забезпечення реалізації положень Угоди в повному обсязі.

7.3. Під час здійснення контролю за виконанням Угоди Сторони зобов'язані надавати одна одній (на безоплатній основі) необхідну інформацію з питань, що є предметом цієї Угоди.

7.4. Сторони несуть відповідальність за порушення чи невиконання положень Угоди, ненадання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Угоди відповідно до законодавства.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Сторони домовилися:

Сприяти укладенню колективних договорів в Організаціях що перебувають у сфері дії Сторін, а також приведенню положень колективних договорів у відповідність з цією Угодою.

Спірні питання, що виникають під час реалізації Угоди, вирішувати шляхом проведення двосторонніх консультацій і переговорів.

Текст Угоди розмістити на офіційних веб-сайтах Сторін.

Угоду підписали:

Від Міністерства:

**Міністр соціальної політики
України**

Рева А. О.

Від Профспілок:

**Голова Профспілки працівників
соціальної сфери України**

Тьоткін В. І.

**Голова Профспілки працівників
державних установ України**

Піжук Ю. М.

20 травня 2016 року

П Е Р Е Л І К

і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств сфери управління Міністерства

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
За суміщення професій (посад)	доплата одному працівнику не обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщуваної посади працівника
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	розмір доплати одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 та 12 відсотків тарифної ставки (окладу); за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 і 24 відсотки тарифної ставки
За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
За керівництво бригадою (бригадиру не звільненому від основної роботи)	доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 осіб) конкретний розмір доплати: визначається колективними договорами підприємств залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадира
НАДБАВКИ:	
За високу професійну майстерність	диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: - III розряду – 12 відсотків - IV розряду – 16 відсотків - V розряду – 20 відсотків - VI і вищих розрядів – 24 відсотки тарифної ставки (окладу)

Продовження додатка № 1

1	2
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям: 2-го класу – 10 відсотків, 1-го класу – 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу фахівця (службовця), тарифної ставки робітника
Першому керівнику за інтенсивність праці та особливий характер роботи згідно з контрактом	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50 відсотків посадового окладу
За особливо складні умови праці з інвалідами	до 25 відсотків посадового окладу (окладу, тарифної ставки) відповідно до Переліку (Додаток № 2 п. I) до 15 відсотків посадового окладу (окладу, тарифної ставки) відповідно до Переліку (Додаток № 2 п. II)
За роботу в межах режимних обмежень	Розмір надбавки визначається відповідно до п. 2 та п. 3 „Положення про види, розміри і порядок надання компенсації у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці”, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 р. № 414. <i>Примітка:</i> Надбавка до посадових окладів, (окладів, тарифних ставок) за роботу в умовах режимних обмежень встановлюється понад інші доплати і надбавки, які встановлені на підприємстві
ДОПЛАТИ: За роботу у вечірній час – з 18 до 22 годин (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в такий час
За роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За прибирання туалетів	до 15 відсотків тарифної ставки (окладу)
За ненормований робочий день у водіїв автотранспортних засобів	25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм
За науковий ступінь: доктора наук кандидата наук	20 відсотків посадового окладу 15 відсотків посадового окладу

Примітка: Конкретні розміри доплат і надбавок встановлюються в колективному договорі самостійно відповідно до чинного законодавства.

**Перелік надбавок
до тарифних ставок і посадових окладів працівників**

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри надбавок
1	2	3
Надбавки		
1.	За стаж роботи у науковій сфері	Стаж роботи: понад 3 роки – 10 % посадового окладу; понад 10 років – 20 % посадового окладу; понад 20 років – 30 % посадового окладу.

ПЕРЕЛІК

**доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів
працівників протезно-ортопедичних підприємств,
на які нараховуються премії**

Доплати за:

- суміщення професій (посад);
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- роботу у важких і шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах праці;
- роботу у вечірній та в нічний час;
- ненормований робочий день у водіїв автотранспортних засобів;
- особливо складні умови праці з інвалідами;
- за прибирання туалетів;
- за керівництво бригадою.

Надбавки за:

- високу професійну майстерність;
- класність водіям автотранспортних засобів;
- високі досягнення в праці;
- інтенсивність праці та особливий характер роботи.

ПЕРЕЛІК

посад працівників протезно-ортопедичних підприємств, яким встановлюється надбавка за особливо складні умови праці з інвалідами

I. До 25 відсотків (посадового окладу, окладу, тарифної ставки):

- Перший заступник генерального директора;
- заступники – генерального директора, директора по медичній роботі;
- начальники медичного відділу; виробничої лабораторії складного протезування;
- начальники цехів (дільниць) по виготовленню протезно-ортопедичних виробів і ортопедичного взуття;
- начальник сервісного центру;
- начальники (ст. майстри, майстри) периферійних протезно-ортопедичних дільниць;
- начальник бюро замовлень;
- лікарі;
- медичний персонал стаціонарів первинного та складного протезування;
- психолог;
- фахівець з фізичної реабілітації;
- інженери-протезисти, інженери-технологи-протезисти, техніки-протезисти-ортезисти;
- механіки протезно–ортопедичних виробів;
- оператор комп'ютерного набору;
- заготівник лимарно–сідельних виробів, складальник лимарно–сідельних виробів, пошивник лимарно–сідельних виробів;
- слюсар з механоскладальних робіт; слюсар протезно-ортопедичних виробів, слюсар-ремонтник;
- взуттєвики з пошиття ортопедичного взуття, які зайняті підгонкою гіпсових моделей; взуттєвики з пошиття ортопедичного взуття та модельєри колодок, які зайняті підгонкою пробки при укороченні;
- ливарник гіпсових форм.
- фахівець з методів розширення ринку збуту;
- майстер Сервісного центру;
- начальник відділу збуту ТЗР;
- експедитор;
- економіст;
- секретар;
- начальник виробничого відділу;
- начальник сервісного центру, який здійснює контакт з інвалідами з питань, пов'язаних із забезпеченням ТЗР та їх технічним обслуговуванням, приймання та анкетування інваліда за необхідності;
- слюсар-ремонтник сервісного центру, який здійснює контакт з інвалідами з питань, пов'язаних із визначенням причин виходу з ладу ТЗР, за необхідності виїзду до інвалідів за місцем проживання з метою доставки ТЗР, здійснення ремонту ТЗР на місці.

II. До 15 відсотків (посадового окладу, окладу, тарифної ставки):

- заступник директора підприємства з розвитку;
- головні: інженери, конструктори, технологи, економісти;
- начальники планово-виробничих відділів, технічних, технологічних, технічного контролю, інженери з якості (при відсутності відділу технічного контролю);
- старші майстри і майстри, технологи, інженери–технологи, контрольні старші майстри і контрольні майстри цехів (дільниць) по виготовленню протезно-ортопедичних виробів і ортопедичного взуття;
- диспетчери, диспетчер–інспектор;
- приймальники замовлень, оператори (приймальники замовлень), касири, завідувачі складу, ст. комірники, комірники; ст. інспектори, інспектори медичних відділів;
- інженери-конструктори, зайняті прийманням замовлень на спеціальні (індивідуальні) засоби пересування (коляски);
- ліфтер;
- юрисконсульт, який здійснює контакт з інвалідами з питань, пов'язаних із роз'ясненням законодавчо нормативно-правових актів по забезпеченню інвалідів ТЗР;
- завідувач канцелярії, який здійснює контакт з інвалідами з питань, пов'язаних із забезпеченням ТЗР;
- кухар стаціонарного відділення, який здійснює контакт з інвалідами, видаючи їжу по вихідним та святковим дням (дні коли не працює молодша медична сестра (санітарка-буфетниця)).

ПЕРЕЛІК

посад працівників Українського науково-дослідного інституту протезування, протезобудування та відновлення працездатності, яким встановлюється надбавка за особливо складні умови праці з інвалідами

III. До 25 відсотків (посадового окладу, окладу, тарифної ставки):

- головний лікар;
- заступники головного лікаря;
- заступник головного бухгалтера;
- головний інженер;
- завідувачі: лабораторії, відділень (у тому числі клінічних), аптеки;
- провідний фахівець з питань цивільного захисту;
- завідувач канцелярії;
- лікарі всіх найменувань;
- провізор, фармацевт;
- психолог;
- економіст, бухгалтер;
- інженери всіх спеціальностей;
- провідний юрисконсульт;
- вчитель-реабілітолог, вихователь;
- сестри медичні;
- лаборанти всіх спеціальностей і категорій, фельдшери-лаборанти;
- статистик медичний;
- інструктори всіх найменувань, фахівці з фізичної реабілітації;
- техніки всіх найменувань;
- старший інспектор з кадрів;
- агент з постачання;
- сестри-господині;
- архіваріус;
- діловод;
- оператор комп'ютерного набору;
- молодші медичні сестри всіх найменувань;
- водій автотранспортних засобів;
- дезінфектор;
- машиніст із прання та ремонту спецодягу;
- слюсарі всіх найменувань, столяр, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, технічного обладнання та кисневої установки, електромонтер з обслуговування електроустановок;
- шеф-кухар, кухар;
- прибиральники службових та виробничих приміщень;
- комірник, каштелян, гардеробник;
- ліфтер;
- двірник;
- сторож;
- підсобний робітник.

РОЗМІРИ ВИНАГОРОДИ

**за вислугу років працівникам протезно-ортопедичних підприємств
крім лікарів і фахівців з базовою та неповною вищою освітою медичних
відділів протезно-ортопедичних підприємств**

Стаж роботи	Розмір річної винагороди в частці місячної тарифної ставки /окладу/
Понад 3 роки	0,8
Понад 5 років	1,0
Понад 10 років	1,2
Понад 15 років	1,5
Понад 20 років	2,0

Винагорода за вислугу років може виплачуватися щомісячно у розмірі 1/12 частини річної винагороди.

РОЗМІРИ НАДБАВКИ

**за вислугу років лікарям і з базовою та неповною вищою
медичною освітою працівникам медичних
відділів протезно-ортопедичних підприємств**

Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до посадового окладу, відсотків
Понад 3 роки	10
Понад 10 років	20
Понад 20 років	30

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК
робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем
на підприємствах, закладах і установах, що входять до сфери
управління Міністерства

1. Установи і організації

Директор, його заступник;
Завідувач відділу, його заступник;
Завідувач бюро;
Головний бухгалтер, його заступник;
Бухгалтер, бухгалтер – ревізор;
Економісти усіх категорій;
Головний інженер проекту;
Завідувач канцелярії;
Інженери усіх спеціальностей і категорій;
Техніки усіх спеціальностей і категорій;
Завідувач архіву;
Завідувач складу;
Юрисконсульт;
Завідувач господарства;
Друкарка;
Секретар;
Інспектор.

2. Науково – дослідні інститути

Директор;
Заступник директора;
Завідувач відділом;
Заступник головного лікаря по АГЧ;
Головний бухгалтер, його заступник;
Бухгалтер;
Економіст;
Наукові співробітники (провідний, старший, молодший);
Інженери усіх спеціальностей і категорій;
Техніки усіх спеціальностей і категорій;
Конструктор;
Інструктор;
Перекладач;
Юрисконсульт;
Статистик медичний;
Завідувач канцелярії;
Агент з постачання;
Друкарка;
Секретар – друкарка;
Комірник;
Старший інспектор відділу кадрів;
Оператор комп'ютерного набору.

3. Підприємства

Генеральний директор, його заступники;
Директор, його заступники;
Головний інженер, головний економіст;
Головний бухгалтер, його заступники;
Начальник фінансово – економічного управління;
Начальник відділу, його заступник;
Начальник сервісного центру;
Начальник сектора;
Начальник дільниці;
Начальник виробничої лабораторії складного протезування;
Старший майстер, контрольний старший майстер;
Майстер, контрольний майстер;
Інженери усіх спеціальностей і категорій;
Інженери – програмісти всіх категорій;
Техніки усіх спеціальностей і категорій;
Економісти усіх категорій;
Товарознавці усіх категорій;
Бухгалтер, ревізор усіх категорій;
Ревізор з виробничо-технічних і економічних питань;
Психологи усіх категорій;
Юрисконсульти усіх категорій;
Завідувач канцелярії;
Завідувач складу;
Завідувач господарства;
Завідувач архіву;
Старший інспектор, інспектор;
Фахівець: з питань цивільного захисту; з протипожежної безпеки;
Диспетчер;
Диспетчер – інспектор;
Інструктор з трудової терапії;
Фахівці з фізичної реабілітації усіх категорій;
Перекладач;
Фахівець з методів розширення ринків збуту (маркетолог);
Механік протезно-ортопедичних виробів;
Секретар – друкарка;
Водій автотранспортних засобів;
Модельєр ортопедичного взуття.

**Показники преміювання
та максимальні розміри премії керівних працівників казенних та
державних підприємств за основні результати господарської діяльності**

Керівні працівники (заступники директорів, головні інженери, головні бухгалтери, начальники планово – виробничих, планово – економічних, фінансово – економічних відділів, головні економісти) казенних та державних підприємств преміюються за основні результати господарської діяльності за такими умовами, показниками та розмірами:

Підприємства	Основні умови преміювання, при невиконанні яких премія не нараховується	Головні показники преміювання	Питома вага премії у відсотках
1	2	3	4
Казенні та державні експериментальні протезно - ортопедичні підприємства	Виконання зобов'язань зі сплати податків, зборів і обов'язкових платежів, із своєчасної виплати заробітної плати працівникам за умови своєчасного проведення розрахунків за виготовлену та видану інвалідам продукцію	1. Виконання плану виробництва протезно-ортопедичних виробів, од 2. Виконання плану виробництва ортопедичного взуття, пар 3. Виконання завдання з виготовлення продукції та надання послуг, що не фінансуються з державного бюджету, тис. грн.	20 20 10
Львівське казенне експериментальне підприємство засобів пересування і протезування	— " —	1. Виконання плану виробництва протезно-ортопедичних виробів, од 2. Виконання плану виробництва ортопедичного взуття, пар 3. Виконання плану виробництва колясок, од 4. Виконання завдання з виготовлення продукції та надання послуг, що не фінансуються з державного бюджету, тис. грн	15 15 15 5
Державне підприємство Київський завод „Імпульс”	— " —	1. Виконання плану виробництва напівфабрикатів до протезно-ортопедичних виробів, тис. грн	50
Харківське державне дослідне протезне підприємство	— " —	1. Виконання плану виробництва протезно-ортопедичних виробів, од 2. Виконання завдання з виготовлення продукції та надання послуг, що не фінансуються з державного бюджету, тис. грн	40 10

ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ

<u>Головний інженер</u> 1. Відсутність скарг на якість продукції та продукції в період гарантійного терміну 2. Відсутність замовлень, виготовлених з порушенням встановлених строків 3. Здійснення контролю готової продукції на відповідність вимогам НТД 4. Впровадження в установлений термін новітніх технологій, розробок Українського науково – дослідного інституту протезування, протезобудування та відновлення працездатності	15 15 10 10
<u>Заступник директора по медичній роботі</u> 1. Відсутність замовлень, виготовлених з порушенням встановлених строків 2. Відсутність скарг на обслуговування 3. Своєчасне та якісне подання звітів про роботу медичного відділу підприємства 4. Виконання плану з прибутку	20 15 10 5
<u>Заступник директора з розвитку</u> 1. Виконання плану розвитку підприємства у встановлені терміни 2. Відсутність скарг на якість продукції та повернень продукції в період гарантійного терміну 3. Виконання плану з прибутку	20 20 10
<u>Заступник директора з загальних питань</u> 1. Виконання плану поставок колясок за наявності необхідного фінансування 2. Відсутність скарг від одержувачів колясок щодо термінів поставок, комплектності та асортименту 3. Виконання плану з прибутку	25 15 10
<u>Начальник планово – виробничого відділу</u> 1. Відсутність замовлень, виготовлених з порушенням встановлених строків з провини виробництва: – по протезно-ортопедичних виробках – по ортопедичному взуттю 2. Дотримання встановленого нормативу рентабельності 3. Виконання плану з прибутку	15 15 10 10
<u>Головний бухгалтер, начальник фінансово - економічного відділу</u> 1. Своєчасне та якісне подання бухгалтерських звітів, звітів про виконання укладених з Фондом соціального захисту інвалідів договорів про забезпечення інвалідів, дітей-інвалідів, інших осіб пільгових категорій технічними та іншими засобами реабілітації та послугами по їх післягарантійному ремонту, інформацій, пов'язаних з їх виконанням	20

2. Відсутність зауважень щодо нецільового використання бюджетних коштів та донарахувань податків і зборів за актами проведених перевірок	10
3. Здійснення контролю за використанням коштів на утримання стаціонарів первинного та складного протезування	10
4. Виконання плану з прибутку	10
<u>Головні бухгалтери підприємств, які не мають у складі підприємства стаціонарів первинного та складного протезування</u>	
1. Своєчасне та якісне подання бухгалтерських звітів, звітів про виконання укладених з Фондом соціального захисту інвалідів договорів про забезпечення інвалідів, дітей-інвалідів, інших осіб пільгових категорій технічними та іншими засобами реабілітації та послугами по їх післягарантійному ремонту, інформацій, пов'язаних з їх виконанням	20
2. Відсутність зауважень щодо нецільового використання бюджетних коштів та донарахувань податків і зборів за актами проведених перевірок	15
3. Виконання плану з прибутку	15
<u>Заступник директора з економіки, начальник планово-економічного відділу, головний економіст</u>	
1. Дотримання встановленого нормативу рентабельності	20
2. Дотримання законодавства про працю	20
3. Виконання плану з прибутку	10

Керівні працівники (головний інженер, головний бухгалтер, головний економіст, начальник планово – виробничого відділу) державного підприємства „Київський завод „Імпульс” преміюються за основні результати господарської діяльності за такими основними показниками:

<u>Головний інженер</u>	
1. Відсутність повернень продукції в період гарантійного терміну	25
2. Здійснення контролю продукції на відповідність вимогам НТД	25
<u>Головний бухгалтер</u>	
1. Виконання плану з прибутку	25
2. Своєчасне та якісне подання бухгалтерських звітів	25
<u>Головний економіст</u>	
1. Виконання плану з прибутку	12,5
2. Дотримання встановленого нормативу рентабельності	12,5
3. Дотримання законодавства про працю	25
<u>Начальник планово-економічного відділу</u>	
1. Дотримання встановленого нормативу рентабельності	25
2. Дотримання законодавства про працю	25

**Додаткові умови преміювання, за невиконання яких премія
може бути знижена до 100 відсотків**

1. Невиконання плану освоєння державних капітальних вкладень та плану введення в дію основних фондів.
2. Наявність травм та нещасних випадків на виробництві.
3. Невиконання постанов Кабінету Міністрів України, наказів та розпоряджень Міністерства соціальної політики України, рішень Ради директорів.
4. Неналежна виконавча дисципліна.
5. Порушення та недоліки, виявлені перевітками контролюючих органів та комплексними ревізіями фінансово-господарської діяльності.
6. Порушення трудової дисципліни.

Розміри премій працівників протезно-ортопедичних підприємств за основні підсумки господарської діяльності визначаються з урахуванням доплат та надбавок, які виплачуються за встановленим порядком.

Перелік доплат та надбавок, на які нараховується премія, встановлений згідно з продовженням Додатку № 5.

Нарахування премії проводиться за кожним показником при його виконанні.

Керівним працівникам, які звільнилися з роботи за власним бажанням без поважних на те причин і проробили неповний місяць, а також прийнятим на підприємства і які проробили неповний місяць або прийнятим на роботу з випробувальним терміном премія нараховується за поданням директора підприємства.

Максимальний розмір премії для керівних працівників підприємств не може перевищувати розміру його посадового окладу, з урахуванням доплат і надбавок, на які нараховується премія згідно з переліком доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів керівних працівників казенних та державних підприємств, на які нараховується премія.

При преміюванні керівних працівників підприємств враховується виконання показників преміювання наростаючим підсумком з початку року.

Премія виплачується щомісячно, з урахуванням відпрацьованого часу, на підставі даних бухгалтерської та статистичної звітності.

Премія сплачується виходячи з наявності коштів, які направляються на матеріальне заохочення працівників, в межах затвердженого фонду оплати праці.

ПЕРЕЛІК

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів керівних працівників казенних та державних підприємств, на які нараховується премія

Доплати за:

- суміщення професій (посад);
- збільшення обсягу робіт;
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- особливо складні умови праці з інвалідами.

Надбавки за:

- високі досягнення в праці.

РОЗДІЛ VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН.

Сторони домовились:

7.1. Контроль за виконанням цієї Угоди здійснюється Сторонами.

7.2. Сторони один раз на рік звітують про виконання Угоди на засіданні спільної робочої комісії Сторін та інформують Організацію.

У разі визнання комісією окремих положень Угоди такими, що не виконані, Сторони зобов'язані в узгоджений ними строк провести спільні консультації з вироблення додаткових заходів щодо забезпечення реалізації положень Угоди в повному обсязі.

7.3. Під час здійснення контролю за виконанням Угоди Сторони зобов'язані надавати одна одній (на безоплатній основі) необхідну інформацію з питань, що є предметом цієї Угоди.

7.4. Сторони несуть відповідальність за порушення чи невиконання положень Угоди, ненадання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Угоди відповідно до законодавства.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Сторони домовилися:

Сприяти укладенню колективних договорів в Організаціях що перебувають у сфері дії Сторін, а також приведенню положень колективних договорів у відповідність з цією Угодою.

Спільні питання, що виникають під час реалізації Угоди, вирішувати шляхом проведення двосторонніх консультацій і переговорів.

Текст Угоди розмістити на офіційних веб-сайтах Сторін.

Угоду підписали:

Від Міністерства:

Міністр соціальної політики
України



Рева А. О.

Від Профспілок:

Голова Профспілки працівників
соціальної сфери України



Тьоткін В. І.

Голова Профспілки працівників
державних установ України



Піжук Ю. М.

20 травня 2016 року