Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України

Реєстраційний номер 23 від 4 квітня 2017 р.

Рекомендації
реєструючого органу 5708/0/2-17/2764 04.04.2017
(вихідний номер і дата надсилання листа)

Уповноважена особа
реєструючого органу
(підпис) (ініціали та прізвище)

ГАЛУЗЕВА УГОДА
НА 2017 – 2019 РОКИ

між Державною службою геології та надр України і Всеукраїнською профспілкою працівників геології, геодезії та картографії

Київ 2017

РОЗДІЛ І
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі – Угода) укладена між Державною службою геології та надр України (далі – Держгеонадра), з одного боку, і Всеукраїнською профспілкою працівників геології, геодезії та картографії (далі – Профспілка), з другого боку, далі разом іменовані – Сторони, на основі переговорів, проведених їх повноважними представниками відповідно до Кодексу законів про працю України, законів України «Про соціальний діалог в Україні» та «Про колективні договори і угоди», положень Генеральної угоди та інших нормативно-правових актів.

1.2. В Угоді визначені основні норми, принципи та взаємні зобов'язання Сторін стосовно регулювання на галузевому рівні соціально-економічних та трудових відносин згідно із чинним законодавством, а також додаткові соціально-економічні гарантії та трудові пільги. Вона укладена з метою посилення соціального захисту працівників галузі і містить зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для більш ефективної роботи підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державної служби геології та надр України (далі – підприємства), реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій трудовим колективам.

1.3. Дія зобов'язань Сторін та норм у сфері соціально-трудових відносин, передбачених Угодою, поширюється на всіх найманих працівників та роботодавців, що знаходяться у сфері дії суб'єктів Угоди.

1.4. Угода встановлює для працівників підприємств мінімальні соціальні гарантії, компенсації та пільги і є основою для укладання колективних договорів. Норми Угоди не обмежують права підприємств щодо розширення соціальних гарантій, компенсацій, трудових та соціально-побутових пільг за рахунок їх коштів.

1.5. Сторони розвиватимуть свої відносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності.

1.6. Сторони в період дії Угоди спрямовуватимуть скоординовані зусилля на забезпечення економічного зростання, виконання першочергових завдань у соціально-економічній і трудовій сфері, зокрема підвищення рівня зростання заробітної плати працівників, досягнення стабільності та злагоди у колективах підприємств галузі.

1.7. Сторони зобов'язуються не приймати в односторонньому порядку рішень з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників без попереднього узгодження таких рішень шляхом переговорів і консультацій.

1.8. Сторони сприяють підприємствам у проведенні колективних переговорів і укладанні колективних договорів або внесенні до них змін та доповнень і вживають заходи щодо усунення передумов можливого виникнення конфліктів та спорів між працівниками і адміністрацією підприємства та налагодження порозуміння між ними.

1.9. Письмові роз'яснення з питань застосування цієї Угоди можуть надаватися кожною із Сторін, що її уклали.

1.10. Жодна із Сторін протягом дії Угоди не може в односторонньому порядку призупиняти виконання взятих на себе зобов'язань, порушувати узгоджені положення і норми.

1.11. Термін дії Угоди:

1.11.1. Угода набуває чинності з моменту її підписання представниками Сторін і діє до укладання нової Угоди або перегляду чинної Угоди.

1.11.2. Угода зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Сторін, від імені яких вона укладена.

1.11.3. Сторона, що одержала пропозицію про початок переговорів з укладання нової Угоди або перегляду чинної, зобов'язана узгодити з іншою Стороною дату початку переговорів у термін, встановлений законодавством України.

1.11.4. Угода підписується уповноваженими представниками Сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

1.11.5. Державна служба геології та надр України у п'ятиденний термін із дня підписання Угоди надає її на повідомну реєстрацію до Міністерства соціальної політики України.

Держгеонадра та Профспілка у двотижневий термін із дня реєстрації Угоди надсилають її підприємствам (керівникам і первинним профспілковим організаціям відповідно), що в ходять до сфери її управління.

1.11.6. Керівники підприємств і первинні профспілкові організації (профкоми) протягом двох тижнів із дня отримання Угоди доводять її зміст до відома працівників.

1.11.7. Підприємства у двомісячний термін із дня набуття чинності Галузевої Угоди мають внести зміни та доповнення до чинних колективних договорів з урахуванням зобов'язань Сторін, визначених в Угоді.

1.12. Порядок внесення змін та доповнень до Угоди:

1.12.1. Зміни та доповнення до Угоди вносяться лише за взаємною згодою Сторін, в обов'язковому порядку – у зв'язку із змінами чинного законодавства, положень Генеральної угоди з питань, що є предметом цієї Угоди.

1.12.2. Сторона, яка ініціює внесення змін та доповнень до Угоди, письмово повідомляє іншу Сторону про початок проведення переговорів (консультацій) і надсилає свої пропозиції, які спільно розглядаються у 10-ти денний термін із дня їх отримання іншою Стороною. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду другою Стороною.

1.12.3. Сторони інформують підприємства про внесені зміни та доповнення до Угоди у термін, установлений законодавством України.

РОЗДІЛ II
СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

2.1. Для сприяння розвитку галузі і виробництва Держгеонадра зобов'язується:

2.1.1. Вживати заходи, спрямовані на:

– розвиток мінерально-сировинної бази держави, зростання обсягів геологорозвідувальних робіт, виконання геологічних завдань, державного замовлення з приросту запасів та ресурсів корисних копалин і, перш за все, паливно-енергетичної сировини, дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та прісних підземних вод;

– забезпечення повного та ритмічного фінансування геологорозвідувальних робіт відповідно до затверджених державним бюджетом обсягів видатків на них, зміцнення економічного стану підприємств, збільшення обсягів договірних робіт та інвестицій;

– забезпечення стабільного функціонування галузі, ефективної роботи підприємств та покращення їх фінансово-економічного стану, активізації інноваційної діяльності, запровадження новітніх та енергозберігаючих технологій, підвищення виробничого і науково-технічного потенціалу підприємств шляхом їх переоснащення за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, створення умов для продуктивної зайнятості і професійного навчання персоналу;

– ініціювати прийняття рішення на рівні Уряду України про віднесення геологічної галузі до пріоритетних галузей промисловості.

2.1.2. Передбачати щороку достатнє спрямування коштів, які виділяються із державного бюджету на інноваційне інвестування та підтримку пріоритетних напрямків робіт.

2.1.3. Проводити моніторинг заборгованості за виконане у попередні роки державне замовлення та вживати заходів для її погашення головними розпорядниками бюджетних коштів відповідно до складених ними графіків погашення заборгованості.

2.1.4. Сприяти здійсненню розрахунків з підприємствами за виконаними ними державними замовленнями відповідно до бюджетних зобов'язань.

2.1.5. Вживати заходів у межах повноважень щодо застосування механізмів відновлення платоспроможності (санації, реструктуризації тощо) підприємств державного сектора економіки, в яких виникли тимчасові труднощі із здійсненням господарської діяльності.

2.2. Сторони домовилися проводити консультації щодо:

- збереження робочих місць, недопущення масового скорочення працівників и розширення сфери зайнятості;

- темпів зростання заробітної плати та недопущення виникнення заборгованості із виплати заробітної плати;

- соціального захисту працівників, передбачених додаткових соціальних гарантій;

- дотримання гарантій прав працівників на охорону праці та створення умов для гідної праці;

- забезпечення здорових та безпечних умов праці на кожному робочому місці;

- підвищення результативності соціального діалогу тощо;

- залучення представників Профспілки до проведення перевірки стану виконання умов купівлі-продажу (концесії) державного майна, укладених у процесі приватизації, в частині виконання його покупцями зобов'язань щодо

соціальної діяльності акціонерних товариств і до вжиття визначених законодавством заходів у разі виявлення порушення таких умов;

- включення представників Профспілки і структурних ланок до складу комісій з питань приватизації, переходу у концесію, реструктуризації, реорганізації та ліквідації об'єктів господарювання, передачу об'єктів соціально-культурного призначення з державної форми власності у комунальну;

- залучення представників профспілкових організацій підприємств до проведення консультацій щодо підготовки змін до договорів купівлі-продажу державного майна в частині соціального пакету зобов'язань;

- забезпечувати участь Профспілки і профорганізацій в роботі органів управління підприємствами, що дозволить первинним профспілковим організаціям активно захищати економічні права працівників;

2.3. Держгеонадра зобов'язується:

2.3.1. Здійснювати заходи щодо сприяння державної підтримки підприємств із збереження та захисту національного ринку, збільшення обсягів робіт (послуг), створення нових робочих місць, розробляти за участю Профспілки стратегію підвищення ефективності виробництва та соціально-економічного розвитку підприємств.

2.3.2. Розробляти заходи з подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних засобів з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств та створення робочих місць.

2.3.3. Рекомендувати керівникам підприємств проводити заходи щодо економічного стимулювання впровадження енергозберігаючих технологій та розвитку застосування альтернативних видів палива, спрямованих на скорочення споживання традиційних видів енергоносіїв.

2.3.4. Здійснювати за участю Сторін заходи щодо захисту інтересів вітчизняних товаровиробників на внутрішньому ринку від демпінгового, субсидованого та зростаючого імпорту і забезпечення проходження української продукції на зовнішній ринок у разі проведення антидемпінгових, компенсаційних і спеціальних захисних розслідувань з боку іноземних країн.

2.3.5. Сприяти запровадженню суб'єктами господарювання програм і міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу.

2.3.6. Під час укладання контрактів з керівниками підприємств зобов'язувати їх забезпечувати виконання запланованих обсягів робіт та своєчасну виплату працюючим заробітної плати у повному обсязі.

2.3.7. Здійснювати, згідно з вимогами галузевих нормативних актів і чинного законодавства, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників підприємств галузі не рідше одного разу на 5 років з визначенням у колективних договорах необхідних коштів.

2.3.8. Рекомендувати керівникам підприємств щокварталу інформувати трудові колективи про результати фінансово-господарської діяльності підприємств та перспективи їх розвитку.

2.3.9. Зобов'язати керівників підприємств:

- створювати умови для забезпечення участі працівників в управлінні підприємством.

2.3.10. Забезпечувати участь профспілкових організацій у роботі комісій з приватизації, реструктуризації, реорганізації, санації та ліквідації суб'єктів господарювання.

2.3.11. Забезпечувати участь Профспілки у розробці положень статутів і внутрішніх документів підприємств (правил трудового розпорядку, програм розвитку персоналу тощо), а також внесення до них змін та доповнень у межах їх повноважень.

2.3.12. Регулярно організовувати збір і розгляд пропозицій працівників з питань поліпшення роботи підприємств, підвищення ефективності виробництва та оптимізації виробничих витрат. Інформувати профспілкові організації, працівників про результати їх розгляду та вжиті заходи.

2.3.13. Залучати представників первинних профспілкових організацій до:

- розроблення фінансових планів стосовно соціально-економічного розвитку державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належить державі;

- підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку, що залишається у розпорядженні державних підприємств, та подання їх керівництву державних підприємств у порядку, визначеному законодавством та колективними договорами.

2.3.14. Забезпечувати участь повноважних представників Профспілки у виробничих нарадах, засіданнях тощо, завчасно інформувати їх про дати та порядок денний таких заходів.

2.3.15. За участю Профспілки розглядати плани санації збиткових підприємств стосовно соціально-трудових відносин.

2.3.16. Розглядати на вимогу профспілкових організацій та за поданням галузевої Профспілки і приймати відповідні рішення стосовно розірвання контрактів з керівниками підприємств, які своїми діями або бездіяльністю погіршують соціально-економічне становище працівників, порушують законодавство про працю, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», умови колективних договорів та цієї Угоди.

2.4. Профспілка зобов'язується:

2.4.1. Сприяти діяльності трудових колективів щодо збільшення обсягів виробництва, підвищення продуктивності праці, зміцнення виробничої та трудової дисципліни, виконання посадових інструкцій та правил внутрішнього розпорядку.

2.4.2. Захищати соціальні інтереси працівників підприємств галузі у відповідності з чинними законодавством.

2.4.3. Утримуватися від організації акцій протесту, страйків за умови виконання представниками власника, керівниками підприємств зобов'язань і норм Угоди, колективних договорів.

2.4.4. Сприяти представнику власника, адміністраціям підприємств у реалізації положень Угоди та колективних договорів.

РОЗДІЛ III
ЗАЙНЯТІСТЬ

3.1. Держгеонадра зобов'язується:

3.1.1. Вживати заходів щодо вдосконалення шляхів та механізмів здійснення політики зайнятості і соціального захисту працівників, які вивільняються, забезпечити збереження та створення нових робочих місць.

3.1.2. Здійснювати щороку, на підставі статистичних звітів підприємств, аналіз зайнятості у галузі, висновки та результати якого розглядати разом з Профспілкою одночасно з підсумками виконання Угоди.

3.1.3. Здійснювати заходи щодо залучення молоді на підприємства, її навчання та підвищення кваліфікації.

3.1.4. Рекомендувати керівникам підприємств не допускати на підприємствах звільнень працівників протягом року за ініціативою роботодавців понад 5 відсотків від загальної чисельності працюючих. У разі виникнення об'єктивних причин економічного, технологічного, структурного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форм власності підприємства, через які неминучі вивільнення працівників з ініціативи власника, проводити їх лише за умови письмового повідомлення Профспілки, не пізніше як за 3 місяці до звільнень, що передбачаються. Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають згідно з чинним законодавством.

3.1.5. Керівникам підприємств:

На кожному підприємстві скласти, узгодити з профспілковими організаціями та забезпечити виконання Програми соціально-економічного розвитку підприємства на конкретно визначений період, спрямованої на забезпечення продуктивної зайнятості, створення нових робочих місць;

3.1.6. У разі звільнення працівника з ініціативи власника проводити повний розрахунок заборгованої заробітної плати та інших виплат;

3.1.7. Не приймати на роботу нових працівників у разі використання режимів неповної зайнятості на підприємстві та якщо передбачається масове скорочення працівників аналогічних професій, за виключенням випадків, коли виникла потреба у працівниках певної професії.

3.2. Сторони домовилися:

3.2.1. Протягом дії Угоди розробити науково обґрунтовану програму визначення потреб геологічних підприємств у спеціалістах різних професій з урахуванням реальної ситуації на ринку праці.

3.2.2. За працівниками, які працюють у режимі неповного робочого часу, зберігати права, пільги та гарантії, передбачені колективними договорами.

3.2.3. Створювати умови для забезпечення ефективної зайнятості працівників, у тому числі заходи, спрямовані на зменшення плинності кадрів.

3.2.4. За працівниками, які звільнені з підприємств на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України (крім випадків ліквідації підприємств) протягом одного року зберігаються черга на житло, право користування медичними та дитячими закладами, базами відпочинку, переважне право на працевлаштування за наявністю вакантних посад.

Механізм запровадження цих умов визначається колективним договором.

3.2.5. Не допускати протягом 6 місяців після завершення приватизації, за винятком умов, передбачених чинним законодавством України, звільнення працівників за скороченням чисельності у разі приватизації підприємства.

3.2.6. Надавати на прохання працівників, які офіційно попереджені про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності або штату, впродовж двох останніх місяців роботи, у зручний для обох Сторін час, один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його у розмірі середнього заробітку працівника для вирішення питань власного працевлаштування.

3.3. Профспілка зобов'язується:

3.3.1. Здійснювати контроль за виконанням на підприємствах законодавчих та нормативних актів з питань зайнятості працівників, використання і завантаження робочих місць.

3.3.2. Надавати членам профспілки безкоштовну правову допомогу, консультації з діючого законодавства. У разі необхідності відстоювати права членів профспілок у державних органах і судах.

3.3.3. Брати активну участь у формуванні консолідованої позиції щодо збереження зайнятості.

РОЗДІЛ IV
ОПЛАТА ПРАЦІ

4.1. Сторони вважають необхідним забезпечення доходів працівників на рівні, не нижчому від визначених законами державних соціальних стандартів і гарантій, а також своєчасного отримання, на підприємствах геологічної галузі, належного рівня заробітної плати, яка відповідатиме принципам розвиненого економічного суспільства.

4.2. Сторони домовилися:

4.2.1. Здійснювати заходи щодо повного та ритмічного фінансування геологорозвідувальних робіт, погашення, у разі виникнення, заборгованості за фактично виконані обсяги за державним замовленням.

4.2.2. Здійснювати контроль за своєчасною і в повному обсязі виплатою заробітної плати працівникам підприємств за виконані роботи згідно з державним замовленням та договірними роботами і недопущенням її заборгованості.

Несвоєчасна або не в повному обсязі виплата заробітної плати є порушенням законодавства про працю та цієї Угоди. Вживати спільні оперативні заходи відповідно до діючого законодавства України.

4.2.3. Сприяти забезпеченню зростання середньої заробітної плати щорічно відповідно до законодавчо встановлених норм.

4.2.4. Рекомендувати керівникам підприємств і профспілкових організацій включати до колективних договорів заходи, спрямовані на:

– збільшення витрат на оплату праці в залежності від збільшення обсягів робіт і доходів;

– збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво та випереджаюче зростання середньої заробітної плати порівняно із зростанням індексу споживчих цін.

4.2.5. Використовувати всі можливі заходи щодо ліквідації заборгованості із заробітної плати та інших виплат, яка склалася на підприємствах.

4.2.6. Розглядати, у разі наявності, стан погашення заборгованості із виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших обов'язкових платежів та приймати ефективні заходи щодо їх ліквідації.

4.2.7. Застосовувати заходи матеріального та дисциплінарного впливу до керівників підприємств, на яких допущена заборгованість із заробітної плати у розмірі понад один місячний фонд оплати праці.

4.2.8. Вносити подання до відповідних органів про притягнення керівників підприємств за порушення з їх вини законодавства про оплату праці, несвоєчасну або не в повному обсязі сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України, до адміністративної відповідальності.

4.2.9. Проводити постійний моніторинг та регулярно, але не рідше одного разу на квартал, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень цієї Угоди у сфері оплати праці та заходи, що вживаються за фактами виявлених порушень.

4.2.10. Встановити мінімальну тарифну ставку (посадовий оклад) робітника першого розряду у розмірі не менш, ніж 110 відсотків від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленої законом, але не нижче прожиткового мінімуму.

Величина тарифних ставок за кожним із розрядів 6-ти розрядної тарифної сітки визначається у діапазоні 1,1 – 1,98 (I р. – 1,1; II р. – 1,199; III р. – 1,331; IV р. – 1,485; V р. – 1,705; VI р. – 1,98).

У разі встановлення Генеральною угодою норм з оплати праці вищих, ніж в Галузевій угоді, застосовувати норми Генеральної угоди.

4.2.11. У разі зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законодавством, підприємства проводять перерахунок тарифних ставок і посадових окладів працюючих.

4.2.12. Установити, що основними видами робіт, при виконанні яких тарифні ставки робітників I розряду приймаються для розрахунку посадових окладів керівників підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державної служби геології та надр України, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859, є роботи, наведені у додатку 1.

4.2.13. Місячні тарифні ставки (посадові оклади) робітників та технічних спеціалістів наскрізних професій визначати шляхом множення законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб на коефіцієнти кратності тарифних ставок (окладів) для професій робітників та посад технічних службовців, наведених у додатках 2, 3.

4.2.14. Посадові оклади керівних працівників та фахівців казенних, державних регіональних, державних геологічних та геофізичних підприємств, організацій, науково-виробничих підприємств і науково-дослідних організацій, плавскладу суден визначати множенням законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб на коефіцієнти кратності тарифних ставок (окладів), які наведені в додатках 4, 5, 6, 7, 8.

4.2.15. Дозволити керівникам госпрозрахункових підприємств, за умови відсутності заборгованості із заробітної плати, встановлювати для окремих видів робіт і професій, залежно від складності та умов їх виконання, розміри тарифних ставок (посадових окладів, окладів) більшими, ніж передбачено у вищенаведених нормах.

4.2.16. Передбачити у колективних договорах встановлення доплат і надбавок до місячних тарифних ставок (посадових окладів) працівників, за узгодженням з профспілковими комітетами, згідно з додатками 9, 10.

4.2.17. Дозволити підприємствам самостійно розробляти і встановлювати форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, умови запровадження та розмір надбавок і доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, згідно з чинним законодавством, Генеральною та цією Угодою і передбачати їх у колективних договорах.

При встановленні тарифних ставок (посадових окладів), доплат і надбавок, премій і винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, враховувати діюче законодавство України щодо дотримання відповідного рівня заробітної плати, а також забезпечувати зростання фонду оплати праці на підприємствах з урахуванням результатів виробничої діяльності.

4.2.18. Для працівників підприємств, що виконують роботи, не властиві основній діяльності галузі, умови оплати праці встановлювати у колективних договорах, з дотриманням норм і гарантій, передбачених галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи відносяться за характером виробництв. У випадку, коли умови оплати праці інших галузей нижчі від норм цієї Угоди – застосовувати мінімальні гарантії цієї Угоди.

4.2.19. Установлення та здійснення нарахування підвищень до посадових окладів (ставок), надбавок, доплат, допомог, винагород, премій, інших заохочувальних виплат працівникам виключно в межах доходів, отриманих від провадження господарської діяльності.

4.2.20. Здійснювати оплату праці керівників підприємств, заснованих на державній власності, за рахунок коштів підприємств на умовах контракту, який укладається між Держгеонадрами та керівником.

4.2.21. Забезпечувати збільшення фондів оплати праці за умови зростання обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на 1 гривню собівартості робіт. При цьому збільшення фонду оплати праці не може бути більшим, ніж на 1 відсоток за кожний відсоток зростання обсягів робіт.

4.2.22. Проводити виплату польового забезпечення в розмірах, що не перевищують норми витрат на добові, визначені постановою Кабінету Міністрів України від 02.02.2011 № 98 «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» та забезпечити колективне харчування членів екіпажів і науково-дослідних суден відповідно до нормативів, затверджених Держгеонадрами і погоджених Профспілкою.

Відповідно до вимог Податкового Кодексу України при виконанні замовлень для підприємств недержавної форми власності за взаємною згодою

дозволяється встановлення та виплата польового забезпечення в сумах за домовленістю, але не нижче розміру, встановленого чинним законодавством.

4.2.23. Забезпечувати впровадження технічно обґрунтованих норм часу та виробітку для всіх категорій працюючих, постійно здійснювати моніторинг у сфері нормування праці, забезпечувати розроблення, перегляд, доповнення та затвердження галузевих норм праці відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці, а також узагальнювати та поширювати передовий досвід з нормування праці в галузі. Про запровадження нових і зміну діючих норм праці роботодавець повідомляє працівників згідно з чинним законодавством.

Перегляд та запровадження нових норм праці (виробітку), зміна умов оплати праці здійснюється адміністрацією підприємства з обов'язковим офіційним погодженням з органами відповідної профспілки, що діють на підприємстві.

4.2.24. У разі відрядження працівників за кордон добові витрати виплачувати їм у межах граничних норм, встановлених постановою Кабінету Міністрів України від 02.02.2011 № 98 «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів».

Ці добові витрати є мінімальними державними гарантіями і не можуть бути додатково обмежені власником (або уповноваженою ним особою) у бік зменшення.

4.2.25. Оплату роботи в надурочний час, вихідні, святкові та неробочі дні здійснювати у порядку та із дотриманням вимог, передбачених чинним законодавством.

4.2.26. Час простою не з вини працівника оплачувати з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки (окладу) встановленого працівникові розряду (окладу) на умовах, передбачених колективним договором.

4.2.27. Розподіл і використання коштів на соціально-культурні заходи роботодавцям розглядати спільно з профспілковими органами.

4.2.28. Забезпечувати на підприємствах гласність внутрішніх положень про преміювання, доплати, заохочувальні виплати тощо і, як обов'язкові додатки, включити до колективних договорів.

4.2.29. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших обов'язкових платежів.

У разі виникнення заборгованості по виплаті заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших обов'язкових платежів, аналізувати причини виникнення такої заборгованості та вживати заходи їх усунення.

4.2.30. Здійснювати своєчасно в терміни, встановлені колективним договором, виплату поточної заробітної плати працівникам підприємства, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

4.2.31. На підприємствах, де мають місце заборгованість із заробітної плати та інших виплат, включати як обов'язковий додаток до колективного договору графіки їх погашення.

4.2.32. У разі затримки виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на запит профспілкових органів підприємства надати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства або отримати таку інформацію в банківських установах і надати її профспілковому органу.

4.2.33. У разі порушення строків виплати заробітної плати компенсувати працівникам втрати частини заробітної плати на умовах, визначених законодавством.

4.3. Сторони домовилися проводити консультації щодо:

4.3.1 Постійного моніторингу за своєчасністю і повнотою виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску. У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоєчасності або не в повній мірі виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску вживати спільних оперативних заходів;

- регулярно, але не рідше ніж один раз на півріччя обмінюватися інформацією Сторін угоди про стан дотримання положень Галузевої угоди у сфері оплати праці та заходи, що вживаються для усунення виявлених порушень;

- забезпечити погашення заборгованості із виплати заробітної плати і не допущення утворення нових зарплатних боргів.

Вживати дійові заходи до повного погашення заборгованості із заробітної плати на підприємствах і організаціях.

У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу Профспілки і її первинних організацій інформацію про наявність коштів на рахунках підприємств відповідно до законодавства.

4.3.2. Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

4.3.3. Взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади, органами державного нагляду.

4.3.4. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілок у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

4.3.5. Сприяти запровадженню на підприємствах прогресивних норм праці відповідно до досягнутого рівня техніки, технології та організаційно-технічних заходів, що забезпечують реальне зростання продуктивності праці.

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

РОЗДІЛ V
РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

5.1. Розглядаючи питання умов праці та відпочинку як пріоритетні напрями співпраці в умовах забезпечення гідної праці,

Сторони домовилися:

5.1.1. Забезпечувати додержання встановленої чинним законодавством тривалості робочого часу і відпочинку. При укладанні колективного договору може встановлюватися менша норма тривалості робочого часу ніж передбачено чинним законодавством.

5.1.2. Встановлювати:

– тривалість щоденної роботи (зміни) згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності, затвердженими роботодавцем за погодженням з відповідним профспілковим органом підприємства з урахуванням специфіки виробництва;

– скорочену тривалість робочого тижня колективним договором працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці, відповідно до Переліку виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 163;

– умови і порядок запровадження скороченої тривалості робочого часу з одночасним збереженням розміру заробітної плати для працівників, що мають дітей до 14 років або дитину-інваліда.

5.1.3. Узгоджувати з профспілковими організаціями будь-які зміни тривалості робочого дня (тижня), істотних умов праці на підприємстві, в окремих підрозділах, для категорій або окремих працівників та попереджувати працівників про такі зміни не пізніше як за два місяці до їх запровадження.

5.1.4. У виняткових випадках, передбачених чинним законодавством, проводити надурочні роботи, роботу у вихідні, святкові та неробочі дні з її оплатою і компенсацією відповідно до чинного законодавства.

5.1.5. Дотримуватися вимог чинного законодавства щодо обмеження залучення окремих категорій працівників до надурочних робіт, роботи у нічний час та вихідні дні.

5.1.6. Спільно з Профспілкою, згідно з чинним законодавством, сприяти створенню на підприємствах з кількістю працюючих 15 осіб і більше комісій з трудових спорів та підвищенню ефективності розгляду ними індивідуальних трудових спорів.

5.1.7. Продовжувати дію трудових договорів з працівниками у разі зміни підпорядкованості чи власника підприємства або його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення).

5.1.8. Забезпечувати надання щорічної оплачуваної основної відпустки працівникам тривалістю не менше 24 календарних днів.

5.1.9. Додаткові оплачувані відпустки надавати:

– працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці та на роботах з особливим характером праці (відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, – додатки № 1 і 2 у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679 «Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290»).

Конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток встановлюється колективним договором за роботу із шкідливими і важкими умовами праці

залежно від результатів атестації робочих місць та часу зайнятості працівників в цих умовах, а відпусток за особливий характер праці – залежно від часу зайнятості працівників в цих умовах.

5.1.10. Надавати працівникам додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки і відпустки для підготовки та участі в змаганнях у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.

5.1.11. Надавати працівникам соціальні відпустки у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.

5.1.12. Надавати визначеним законодавством категоріям працівників, за їх бажанням, додаткові відпустки без збереження заробітної плати на встановлений для цих категорій працівників термін.

5.2. Профспілки зобов'язуються:

Здійснювати контроль за виконанням положень цього розділу.

РОЗДІЛ VI
ОХОРОНА ПРАЦІ

6.1. Держгеонадра зобов'язується:

6.1.1. Здійснювати свої повноваження у галузі охорони праці відповідно до Кодексу законів про працю, Закону України «Про охорону праці», і інших законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів у сфері охорони праці.

6.1.2. Здійснювати методичне керівництво діяльністю з питань охорони праці та відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах, що належать до сфери її управління.

6.1.3. Щороку розглядати на засіданнях вищих органів управління, за участю профспілок, стан охорони праці на виробництві, виробничого травматизму, професійної захворюваності та вживати відповідних заходів до його поліпшення.

На підставі аналізу стану охорони праці, а також за поданням профспілок заслуховувати керівників підприємств, де сталися смертельні, групові нещасні випадки або не виконуються заходи з охорони праці, передбачені колективними договорами (угодами).

6.1.4. Сприяти забезпеченню виконання заходів, спрямованих на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища у геологічних підприємствах.

6.1.5. Вдосконалювати галузеву нормативну базу з охорони праці, відповідно до чинного законодавства та з урахуванням пріоритетних завдань, що стосуються поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

6.1.6. Розглядати та узагальнювати по галузі пропозиції підприємств про внесення змін і доповнень до Списків на пільгове пенсійне забезпечення, надання щорічних додаткових відпусток, скорочену тривалість робочого тижня працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими та важкими умовами праці.

Вносити клопотання, на підставі обґрунтованих пропозицій з цих питань, до відповідних органів державної влади.

6.1.7. Організовувати навчання та перевірку знань з питань охорони праці, за участю профспілкових організацій, керівників підприємств, їх заступників, головних спеціалістів та керівників основних виробничих технічних служб

підприємств, які безпосередньо пов'язані з організацією безпечного ведення робіт.

6.1.8. Надавати профспілковим органам необхідну звітну інформацію та інші матеріали з охорони праці, сприяти здійсненню виборними органами профспілок громадського контролю за виконанням законодавства про охорону праці.

6.1.9. Розглядати питання про притягнення до відповідальності керівників підприємств, які не забезпечили виконання положень Угоди та умов колективного договору з питань охорони праці.

6.1.10. Розробляти, за участю Сторін колективні договори, та реалізовувати комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів і підвищення існуючого рівня охорони праці.

6.1.11. Своєчасно проводити атестацію робочих місць працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, для вирішення питань із призначення пенсій за віком на пільгових умовах, інших пільг і компенсацій, а також розробки та реалізації відповідних заходів щодо поліпшення умов праці, що визначаються колективними договорами.

За результатами атестації робочих місць за умовами праці надавати інформацію працівникам про наявність на робочих місцях небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та права працівників на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства.

6.1.12. Рекомендувати керівникам підприємств:

- забезпечити фінансування витрат на охорону праці підприємств в сумі не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік;

6.1.13. Організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (упродовж трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах і роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, відповідно до чинного законодавства;

6.1.14. За результатами періодичних медичних оглядів забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів;

6.1.15. Щокварталу розглядати стан охорони праці на підприємствах, виконання заходів щодо створення належних, безпечних і здорових умов праці, а також вживати необхідні заходи щодо профілактики виробничого травматизму;

6.1.16. Дотримуватися вимог щодо охорони праці під час проектування, будівництва (виготовлення) та реорганізації підприємств, об'єктів і засобів виробництва відповідно до чинного законодавства;

6.1.17. Розробляти та впроваджувати на підприємствах заходи щодо механізації та автоматизації важких робіт і робіт із шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також заборони залучення жінок на цих роботах;

6.1.18. Забезпечити працівників на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, безоплатно, за встановленими нормами спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту (надалі – ЗІЗ), а

також мийними та знешкоджувальними засобами. Видача ЗІЗ понад передбачені норми встановлюється колективними договорами.

Рекомендувати керівникам підприємств забезпечити придбання, комплектування, видачу та утримання ЗІЗ відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективних договорів.

У разі придбання працівником ЗІЗ мийних і знешкоджувальних засобів за свої кошти компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективними договорами.

6.1.19. Керівникам підприємств забезпечувати працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно молоком або рівноцінними харчовими продуктами у порядку, визначеному чинним законодавством.

6.1.20. Забезпечити на підприємствах функціонування служби охорони праці відповідно до чинного законодавства.

6.2. Профспілка зобов'язується:

6.2.1. Забезпечувати здійснення дієвого громадського контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про охорону праці, виконанням необхідних профілактичних заходів, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

6.2.2. За результатами перевірок стану охорони праці вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з цих питань.

6.2.3. Представляти інтереси членів профспілки у вирішенні питань охорони праці у випадках, визначених чинним законодавством.

6.2.4. Інформувати працівників про їх права і гарантії у сфері охорони праці та зміни у законодавстві з охорони праці.

6.2.5. Брати участь:

– у розробці та контролі виконання програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах;

– в опрацюванні, прийнятті, перегляді та скасуванні нормативно-правових актів з охорони праці;

– в атестації робочих місць за умовами праці та надавати пропозиції відповідно до Закону України «Про охорону праці»;

– у роботі комісій з перевірки знань з охорони праці;

– у прийнятті в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів та об'єктів соцкультпобуту;

– у проведенні навчань, нарад, семінарів профактиву з питань охорони праці;

- дотриманні гарантій прав працівників на охорону праці та створення умов для гідної праці;

– у заходах з охорони праці, які проводить представник власника;

– у розслідуванні нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та надавати у разі необхідності свої висновки.

РОЗДІЛ VII
СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ГАЛУЗІ

7.1. Сторони домовилися:

7.1.1. Забезпечувати організацію гарячого харчування працюючих на об'єктах польових робіт;

– створювати належні виробничо-побутові умови у місцях проведення геологорозвідувальних робіт, у вахтових селищах та гуртожитках;

– щороку у колективних договорах підприємств передбачати кошти для придбання путівок на лікування, відпочинок працівників.

7.1.2. Вважати за доцільне, у разі набуття підприємством статусу акціонерного, надавати право на придбання акцій, поряд з працюючими, пенсіонерам, ветеранам праці, сім'ям загиблих на виробництві, працівникам сфери обслуговування, штатним працівникам профспілкових комітетів.

7.1.3. Рекомендувати керівникам і профспілкам підприємств передбачити у колективних договорах надання працюючим додаткових, порівняно з чинним законодавством, пільг за рахунок власних коштів, зокрема:

– здійснювати часткову компенсацію зі здешевлення харчування на об'єктах робіт, проїзду в міському (приміському) транспорті, витрат на житлово-комунальні послуги, утримання дітей у дошкільних закладах, наймання житла для молодих сімей, що перебувають на квартирному обліку;

– надавати безпроцентні позики (матеріальну допомогу) працівникам на будівництво, придбання житла, заведення домашнього господарства, а при кредитуванні придбання житла через банки сплачувати відсотки банківського кредиту за рахунок підприємств;

– навчати дітей працівників підприємств у вищих навчальних закладах за спеціальностями, в яких підприємство відчуває потребу, і при успішному їх навчанні встановлювати стипендії;

– надавати благодійну та спонсорську допомогу навчальним та дитячим закладам, закладам охорони здоров'я, які надають послуги працівникам підприємств та їх сім'ям;

– надавати за рахунок прибутку матеріальну допомогу працівникам при виході на пенсію, потерпілим від нещасних випадків на виробництві та працівникам, які мають довгострокову втрату працездатності, знаходити можливість оздоровлення цих категорій працівників та інші;

– сприяти розвитку житлового будівництва для працівників підприємств, виділенню для цих цілей земельних ділянок і залученню кредитних та інвестиційних коштів;

– преміювати працівників, нагороджувати державними, галузевими, профспілковими відзнаками.

7.1.4. Сприяти створенню недержавного пенсійного фонду з метою здійснення недержавного пенсійного забезпечення працівників галузі за рахунок коштів підприємств галузі.

7.1.5. Здійснювати обов'язкове страхування своїх працівників згідно з чинним законодавством.

7.1.6. Організовувати проведення оглядів-конкурсів колективів художньої самодіяльності та спартакіад колективів фізкультури підприємств галузі.

7.1.7. Рекомендувати керівникам і профспілковим комітетам підприємств галузі, враховуючи фінансовий стан підприємства, по можливості виділяти кошти на покращення медичного обслуговування, зміцнення здоров'я працюючих, оздоровлення дітей працівників, проведення культурно-масових, спортивних та оздоровчих заходів. Розміри коштів на ці цілі визначаються колективними договорами і не можуть бути меншими за встановлені попередніми колективними договорами.

7.1.8. Підтримувати роботу діючих на підприємствах санаторіїв, пансіонатів, баз відпочинку – основних об'єктів профілактики та відновлення здоров'я працюючих.

7.1.9. Не допускати змін форм власності, передачі іншим юридичним або фізичним особам, здачі в оренду, перепрофілювання та ліквідації об'єктів соціально-культурного призначення без згоди профспілок, які діють на підприємстві.

7.1.10. Передбачати у колективних договорах додаткові, у порівнянні з чинним законодавством, соціальні гарантії, пільги та компенсації працюючим за рахунок власних коштів підприємств.

7.1.11. Здійснювати щоквартальний аналіз стану тимчасової непрацездатності на підприємстві та причин захворюваності. Вживати заходів щодо зниження захворюваності працівників та зменшення втрат робочого часу.

7.2. Профспілка зобов'язується:

7.2.1. Сприяти проведенню оздоровлення, сімейного відпочинку та лікуванню працівників, організації оздоровлення дітей у дитячих оздоровчих закладах.

7.2.2. Як представники застрахованих осіб здійснювати контроль за правильним нарахуванням і своєчасним наданням працівникам матеріального забезпечення та соціальних послуг за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, представляти інтереси працівників у комісіях із соціального страхування.

7.2.3. Здійснювати громадський контроль за дотриманням житлового та трудового законодавства, за об'єктами соціальної сфери, забезпеченням соціальних гарантій працівників і надавати їм безкоштовно консультативну допомогу з цих питань.

7.2.4. Постійно вивчати потреби працівників у соціальному захисті, узагальнювати і розповсюджувати досвід, який є у галузі з цих питань.

РОЗДІЛ VIII
ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК, ПРАВА І ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ГАЛУЗЕВОЇ ПРОФСПІЛКИ

8.1. Права профспілок визначаються Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими законами України, Генеральною та Галузевою угодами, Статутом профспілки.

8.2. Інтереси працівників геологічної галузі в органах законодавчої і виконавчої влади представляє Профспілка, а на місцях – відповідні профспілкові організації геологічних підприємств і структурних підрозділів. Держгеонадра визнають Профспілку єдиним представником інтересів працівників підприємств геології через відсутність інших профспілок.

8.3. Профспілка бере участь у формуванні і реалізації державного замовлення з приросту запасів корисних копалин, вирішенні питань розподілу та використання матеріальних і фінансових ресурсів.

8.4. Держгеонадра зобов'язується:

8.4.1. Сприяти реалізації прав та гарантій діяльності профспілок, встановлених чинним законодавством, не допускати втручання в їх діяльність, обмеження прав або перешкоджання їх здійсненню.

8.4.2. Проекти власних нормативних актів з питань, що стосуються трудових, соціально-економічних інтересів працівників галузі розглядати з урахуванням думки профспілок, а прийняті нормативні акти своєчасно доводити до Профспілки.

Розгляд пропозицій Профспілки здійснювати за їх участю.

8.4.3. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації. Інформувати Профспілку про плани і напрямки розвитку галузі, запрошувати представників профспілки для участі у нарадах, засіданнях колегії з питань стосовно трудових, соціально-економічних інтересів працівників галузі.

8.4.4. Безкоштовно надавати профспілковим органам підприємств необхідні для їх діяльності приміщення з обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною, засобами зв'язку для постійного користування і, у разі необхідності, транспортом.

Надавати безкоштовно приміщення для проведення профспілкових зборів (конференцій), нарад профспілкового активу.

Забезпечувати можливість розміщувати власну інформацію у приміщеннях та на території підприємств у доступних для працівників місцях.

8.4.5. Брати участь у заходах Профспілки на їх запрошення.

8.5. Держгеонадра доручає керівникам підприємств:

8.5.1. На вимогу Профспілки та профспілкових організацій надавати у тижневий термін відповідні документи, інформацію та пояснення, що стосуються додержання законодавства про працю, умов праці, виконання зобов'язань Угоди і колективного договору.

8.5.2. Розглядати протягом семи днів вимоги і подання профспілкових органів щодо усунення порушень законодавства про працю, зобов'язань Угоди і колективного договору, вживати невідкладні заходи щодо їх усунення.

8.5.3. Сприяти у навчанні профспілкового активу з питань соціально-економічного захисту працюючих, охорони праці, змін форм власності і таке інше за рахунок коштів підприємств.

8.5.4. Надавати можливість профспілковим організаціям використовувати наявні на підприємствах засоби інформації, друковані видання, розмножувальну та іншу оргтехніку для оприлюднення профспілкових позицій.

8.5.5. Забезпечити працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надання попередньої роботи (посади) або за згодою працівника іншої рівноцінної роботи (посади).

8.5.6. Поширювати на виборних та штатних профспілкових працівників організаційних ланок профспілки пільги і гарантії, що передбачені колективними договорами. Поширити соціальні гарантії та пільги, в тому числі: право квартирного обліку, виплату винагород у порядку і на умовах, встановлених для працівників у колективних договорах, на виборних і штатних працівників профспілкових комітетів, які вважаються членами трудового колективу. На умовах колективних договорів профспілковим органам можуть виділятися кошти на заохочення профспілкового активу за виконання обов'язків, пов'язаних із реалізацією колективних договорів.

8.5.7. Забезпечувати безоплатний, безготівковий збір членських профспілкових внесків за наявності письмових заяв членів профспілок, централізовано через бухгалтерію підприємств зі своєчасним перерахуванням зібраних внесків на рахунки профспілкових органів у день отримання коштів в установах банків на виплату заробітної плати.

8.5.8. Забезпечувати членам виборних профспілкових органів підприємства та представникам вищих профспілкових органів можливість безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, ознайомлюватися з документами, що стосуються трудових прав та інтересів працівників.

8.5.9. Надавати можливість Профспілці перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні та культурні заходи і житлове будівництво.

8.5.10. Щомісяця відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям підприємств на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, передбачених колективним договором, але не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці підприємства, з віднесеннях цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

8.5.11. Надавати працівникам підприємств, що обрані до профспілкових органів і не звільнені від своїх виробничих чи службових обов'язків, вільний від роботи час, але не менше 4-х годин на тиждень для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, участі у роботі виборних профспілкових органів, а також додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів на час профспілкового навчання зі збереженням середньої заробітної плати на умовах і в порядку, що визначені колективними договорами.

8.6. Профспілка зобов'язується:

8.6.1. Контролювати виконання цієї Угоди, сприяти стабілізації і зростанню обсягів виробництва, збереженню робочих місць, забезпеченню продуктивної зайнятості та соціальному захисту працівників.

8.6.2. Виходити з клопотанням до органів виконавчої влади щодо забезпечення фінансування державного замовлення (контракту) на геологорозвідувальні роботи, згідно із Законом України «Про Державний бюджет України» на відповідний рік.

8.6.3. Постійно вивчати потреби працівників у соціальному захисті, узагальнювати та поширювати позитивний досвід роботи.

8.6.4. Дотримуватися встановленого законодавством порядку розгляду трудових колективних спорів (конфліктів) і проводити роботу щодо недопущення конфліктів з питань, передбачених Угодою.

8.6.5. Брати участь у вирішенні колективного трудового спору згідно з заявою члена профспілки, безкоштовно представляти його інтереси у судових та інших організаціях при розгляді конфлікту.

8.6.6. Вносити пропозиції щодо усунення недоліків у виконанні зобов'язань колективних договорів з охорони праці, створення належних виробничо-побутових умов, притягнення посадових осіб до відповідальності за незадовільну організацію безпечних умов праці.

РОЗДІЛ IX
КОНТРОЛЬ СТОРІН ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

9.1. Сторони домовилися:

9.1.1. Контроль за виконанням Угоди покласти на комісію повноважних представників Сторін, яка проводила переговори з її укладання.

Результати перевірки зобов'язань Угоди оформлювати актом, який доводиться до відома Сторін Угоди.

9.1.2. Надавати повноважним представникам Сторін на безоплатній основі наявну інформацію та документи, необхідні для здійснення контролю за виконанням Угоди.

9.1.3. При виявленні однією зі Сторін порушень виконання Угоди письмово інформувати іншу Сторону про порушення.

У двотижневий термін провести взаємні консультації і прийняти з цього питання рішення Робочої комісії.

9.1.4. У разі необхідності (недотримання норм та положень Угоди, не укладання колективного договору, заборгованість із виплати заробітної плати тощо), за згодою Сторін, направляти на підприємства спільні комісії з метою розгляду та оцінки ситуації на місцях і надання необхідної допомоги.

9.1.5. Хід виконання Угоди розглядати двічі на рік на спільному засіданні Сторін, про що скласти протокол та визначити додаткові заходи щодо реалізації невиконаних положень.

На вимогу однієї зі Сторін такі засідання можуть проводитися за підсумками роботи за квартал.

9.1.6. Рекомендувати роботодавцям і профспілковим органам підприємств двічі на рік звітувати у трудових колективах про виконання зобов'язань колективних договорів і Угоди, а також двічі на рік (у лютому та серпні) надавати представникам власника і профспілкам звіти про виконання Угоди і власних колективних договорів.

9.1.7. Для ведення переговорів з питань, передбачених Угодою, координації роботи щодо її виконання, контролю та підведення підсумків її реалізації створити координаційну групу на паритетній основі з числа повноважних представників, визначених Сторонами.

9.2. Критерії оцінки виконання положень Угоди:

9.2.1. Під час розгляду стану виконання Угоди на засіданнях спільної комісії повноважних представників Сторін щодо здійснення контролю за виконанням Угоди за підсумками роботи за відповідний звітний період Сторони застосовують такі оцінки виконання положень Угоди: «виконано», «виконується», «не виконано».

Тлумачення термінів оцінок виконання положень Угоди та умов їх застосування:

– «виконано» – ця оцінка застосовується до положень із фіксованим терміном виконання або тих які сформульовані як завершена дія у разі їх виконання у повному обсязі на час підведення підсумків комісією;

– «виконується» – ця оцінка застосовується до положень Угоди, які виконуються протягом звітного періоду;

– «не виконано» – ця оцінка застосовується до положень, які виконані не у повному обсязі або по яких не проводилася робота на час підведення підсумків комісією, із зазначенням причин їх невиконання

9.3. Відповідальність Сторін за виконання Угоди:

9.3.1. Сторони, які уклали Угоду, несуть безпосередню відповідальність за виконання взятих зобов'язань, згідно з чинним законодавством України.

9.3.2. При невиконанні на підприємстві положень, норм і умов Угоди Сторони повинні заслуховувати звіти керівника підприємства і голови первинної профспілкової організації на спільному засіданні та приймати відповідні рішення щодо відповідальності посадових осіб.

9.3.3. Сторони повинні вживати заходи дисциплінарного впливу до посадових осіб, включаючи розірвання контракту з керівниками підприємств, які не надають своєчасно інформацію, необхідну для колективних переговорів, ухиляються від участі в них, порушують чи не виконують Угоду та колективні договори.

РОЗДІЛ X
ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Сторони домовилися:

10.1.1. Спільно тлумачити окремі положення цієї Угоди.

10.1.2. Підписати Угоду у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

10.1.3. Після проведення повідомної реєстрації Угоди у Міністерстві соціальної політики України у двотижневий термін тиражувати та направити її підприємствам і профспілковим організаціям.

Інформувати через засоби масової інформації про зміни та доповнення до Угоди, хід її реалізації та забезпечити розміщення тексту у засобах масової інформації.

Опублікування тексту Угоди, змін і доповнень до неї здійснювати лише разом із написом про повідомну реєстрацію, а також рекомендаціями реєструю чого органу щодо приведення у відповідність з вимогами чинного законодавства.

УГОДУ ПІДПИСАЛИ:

Від Державної служби геології та надр України	Від Всеукраїнської профспілки працівників геології, геодезії та картографії України
Т.в.о. Голови	**Голова Профспілки**
_____ **М.О. Бояркін**	_____ **І.Г. Бакулей**
«14» березня 2017 р.	«14» березня 2017 р.

Додаток 1

ОСНОВНІ
види робіт, які виконуються робітниками І розряду, тарифні ставки яких приймаються відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 (для розрахунку посадових окладів керівників казенних, державних регіональних, державних геологічних, геофізичних та інших підприємств, організацій геологічної галузі, що належать до сфери управління Держгеонадр)

№ з/п	Найменування підприємств, організацій	Основні види робіт
1.	Причорноморське державне регіональне геологічне підприємство	Пошуково-зйомочні, гідрогеологічні, геофізичні, геоекологічні, топографо-геодезичні та інші геологорозвідувальні роботи
2.	Державне регіональне геологічне підприємство «Донецькгеологія»	– “ –
3.	Казенне підприємство «Південукргеологія»	– “ –
4.	Державне підприємство «Український державний геологорозвідувальний інститут»	– “ –
5.	Державне підприємство «Українська геологічна компанія»	– “ –
6.	Північне державне регіональне геологічне підприємство «Північгеологія»	– “ –
7.	Державне науково - виробниче підприємство «Державний інформаційний геологічний фонд України»	– “ –
8.	Державне геологічне підприємство «Державна комісія з експертизи геологічних проектів та кошторисів «Геолекспертиза»	– “ –
9.	Державна комісія України по запасах корисних копалин	– “ –
10.	Державні організації територіальні інспекції державного геологічного контролю за веденням робіт по геологічному вивченню та використанню надр	– “ –
11	Казенне підприємство «Кіровгеологія»	Геологорозвідувальні роботи з бурінням свердловин на радіоактивні елементи
12.	Державне геофізичне підприємство «Укргеофізика»	Геофізичні та інші геологорозвідувальні роботи
13.	Державне підприємство «Бурштин України»	Пошуки, розвідка та видобування дорогоцінного і напівдорогоцінного каміння, виробництво ювелірної продукції

Додаток 2

КРАТНІСТЬ
законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб у місячній тарифній ставці робітника першого розряду основної професії за видами робіт

№ з/п	Види робіт	Коефіцієнт кратності
1.	Гірнича геологорозвідка:	
1.1.	на підземних гірничих роботах	2,71
1.2.	на відкритих гірничих роботах в діючих кар'єрах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці	1,94
1.3.	на поверхні діючих шахт, рудників, кар'єрів, розрізів	1,80
2.	Геологорозвідувальні роботи з бурінням свердловин	2,02
3.	Пошуково-зйомочні, гідрогеологічні, геофізичні, геоекологічні, топографо-геодезичні та інші геологорозвідувальні роботи	1,85
4.	Видобування та переробка нерудних будівельних матеріалів:	
4.1.	- на підземних роботах (у тому числі на гірничо-капітальних) діючих та які будуються підприємствами;	2,35
4.2.	- на відкритих гірничих роботах на поверхні діючих шахт, кар'єрів*	1,80
5.	Пошуки, розвідка та видобування дорогоцінного і напівдорогоцінного каміння, виробництво ювелірної продукції: (моделювання виплавних моделей, формовка художнього лиття, ливарні роботи, виробництво художніх виробів з бурштину, ювелірно – монтувальні роботи, оброблювання виробів з бурштину, сортування, укладання-пакування, складання виробів з бурштину)	1,90
6.	Будівельно-монтажні і ремонтно-будівельні роботи	1,64
7.	Верхолазні роботи і роботи з проходки гірських схилів	1,87
8.	Ремонт обладнання (рухомого складу, суден і автомобілів), контрольно-вимірювальних приладів і автоматики ремонтно-будівельних цехів, енергетичних, паросилового господарства, компресорних, вентиляційно-зволожувальних установок, очисних споруд, електронно-обчислювальної техніки	1,61
9.	Роботи з обробки металу та інших матеріалів різанням на металообробних верстатах, холодного штампування металів і інших матеріалів, виготовлення та ремонт інструменту і технологічної оснастки	1,64
10.	Вантажно-розвантажувальні роботи за допомогою машин та механізмів	1,61

Примітка: 1) *Робітникам, які зайняті ремонтом і обслуговуванням машин, агрегатів та обладнання, безпосередньо в цехах основного виробництва на гірничих роботах, встановлюються тарифні ставки, передбачені для робітників основного виробництва на гірничих роботах і на поверхні гірничих підприємств.

2) Тарифні ставки робітників відрядної оплати праці встановлюються на 7-8 відсотків вище ніж для робітників з погодинною оплатою праці.

Додаток 3

КРАТНІСТЬ
законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб у тарифних ставках (окладах) робітників наскрізних професій

№ з/п	Професія робітника	Коефіцієнт кратності
1.	Гардеробник, кур'єр, сатураторник, прибиральник службових приміщень, швейцар, опалювач, ліфтер	1,10 ÷ 1,48
2.	Натирач підлоги, каштелян, підсобний робітник (транспортний), садівник, світлокопіювальник, ротаторник, прибиральник виробничих приміщень*, двірник, покоївка, сторож	1,10 ÷ 1,61
3.	Оператор заправної станції	1,48 ÷ 1,61
4.	Водій електро- і автовізка, водій самохідних механізмів, дезінфектор, комірник, контролер, палітурник документів, машиніст із прання та ремонту спецодягу, робітник виробничих лазень, оператор копіювальних та розмножувальних машин при одержанні копій на папері,копіювальник, продавець	1,10 ÷ 1,77
5.	Комірник на складах кислот і хімікатів, оператор обчислювальних машин II категорії, телефоніст 2 класу, водій транспортно-прибиральної машини, старший комірник	1,10 ÷ 1,88
6.	Оператор комп'ютерного набору:	
	5 розряду	2,02 ÷ 2,35
	4 розряду	1,88 ÷ 2,15
7.	Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин 2 розряду , оператор електрозв'язку 2 класу	1,88
8.	Робітники, які зайняті при навантаженні (розвантаженні) вантажів у залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад	2,02 ÷ 2,49
9.	Робітники комплексних бригад, що виконують вантажно-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і суміщають професії вантажника і механізатора	2,98 ÷ 3,43
10.	Водії автотранспортних засобів:	
	а) вантажні автомобілі (бортові загального призначення) вантажопідйомністю до 1,5 т	1,83 ÷ 2,29
	від 1,5 до 3,0 т	1,94 ÷ 2,42
	від 3,0 до 5,0 т	1,99 ÷ 2,49
	від 5,0 до 7,0 т	2,10 ÷ 2,62
	від 7,0 до 10,0 т	2,15 ÷ 2,69
	від 10,0 до 20,0 т	2,28 ÷ 2,85

№ з/п	Професія робітника	Коефіцієнт кратності
	від 20,0 до 40,0 т	2,44 ÷ 3,05
	б) вантажні автомобілі (спеціалізовані і спеціальні): самоскид, цистерна, фургон, рефрижератор, пожежна, технічна допомога та ін. вантажопідйомністю до 1,5 т	1,88 ÷ 2,35
	від 1,5 до 3,0 т	1,99 ÷ 2,49
	від 3,0 до 5,0 т	2,10 ÷ 2,62
	від 5,0 до 7,0 т	2,21 ÷ 2,76
	від 7,0 до 10,0 т	2,31 ÷ 2,89
	від 10,0 до 20,0 т	2,45 ÷ 3,06
	від 20,0 до 40,0 т	2,62 ÷ 3,27
	в) вантажні автомобілі (перевезення цементу, сміття та асенізаційних вантажів)	
	від 1,5 до 3,0 т	2,09 ÷ 2,61
	від 3,0 до 5,0 т	2,19 ÷ 2,74
	від 5,0 до 7,0 т	2,26 ÷ 2,83
	від 7,0 до 10,0 т	2,42 ÷ 3,03
	г) легкові автомобілі загального значення класу:	
	особливо малого і малого	1,83 ÷ 2,29
	середнього	1,88 ÷ 2,35
	великого	1,99 ÷ 2,49
	д) автобуси (в т.ч. спеціальні)	
	клас особливо малий габарит – до 5,0 м	1,94 ÷ 2,42
	клас малий – габарит понад 5,0 до 6,5 м	2,04 ÷ 2,55
	понад 6,5 до 7,5 м	2,26 ÷ 2,82
	понад 7,5 до 9,5 м	2,47 ÷ 3,09
	понад 9,5 до 11,0 м	2,74÷ 3,43
	понад 11,0 до 12,0 м	2,90÷ 3,63
11	Інкасатор-водій при перевезенні дорогоцінних виробів	2,32 ÷ 2,90

Примітка: *прибиральникам виробничих та службових приміщень, які використовують дезінфікуючі засоби, а також при прибиранні громадських туалетів проводиться доплата в розмірі 10% до місячного посадового окладу.

Додаток 4

КРАТНІСТЬ
законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб у посадових окладах працівників наскрізних професій

№ з/п	Професія, посада	Коефіцієнт кратності
1.	Завідувачі:	
	канцелярії, центрального складу (складу); магазину	1,82 ÷ 2,82
	бюро друкарського	1,67 ÷ 2,63
	архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії	1,54 ÷ 2,37
2.	Касир, інкасатор, товарознавець, інспектор, стенографіст II категорії, друкарка I категорії	1,52 ÷ 2,40
3.	Старші: касир, товарознавець, інспектор	1,63 ÷ 2,58
4.	Друкарка II категорії, секретар-стенографіст, таксувальник, старший табельник, експедитор з перевезення вантажів, диспетчер з відпуску готової продукції	1,46 ÷ 2,15
5.	Секретар-друкарка, секретар, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, калькуляторник, нарядник, обліковець, табельник, експедитор	1,43 ÷ 2,06
6	Оператор електронно-обчислювальних, обчислювальних і розмножувальних машин при виготовленні друкарських форм, робітник з благоустрою, телеграфіст (телефоніст, радіооператор)	1,62 ÷ 2,35

Додаток 5

КРАТНІСТЬ
законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб у посадових окладах керівних працівників казенних, державних регіональних, державних геологічних, геофізичних та інших підприємств, організацій геологічної галузі та їх структурних підрозділів

А. Казенні, державні регіональні, державні геологічні, геофізичні та інші підприємства і організації геологічної галузі

№ з/п	Найменування посад керівних працівників	Коефіцієнти кратності в залежності від середньо-облікової чисельності працюючих в еквіваленті повної зайнятості в середньому за рік, (осіб)			
		до 100	101 – 500	501 – 1500	1501 – 6000
1.	Головний інженер, геолог	3,29 ÷4,89	3,50 ÷7,17	5,38 ÷8,44	5,82 ÷9,16
2.	Заступник генерального директора (директора), головний бухгалтер	3,22 ÷4,71	3,44 ÷6,60	5,07 ÷8,15	5,72 ÷8,82
3.	Головні:				
	Геофізик, гідрогеолог, геохімік, технолог, метролог, художник–конструктор (дизайнер), економіст	х	3,37 ÷6,50	4,98 ÷8,01	5,52 ÷8,68
	Механік, енергетик	х	3,37 ÷5,11	3,76 ÷6,29	4,03 ÷7,00
4.	Начальники основних відділів підприємства (геологічного, гідрогеологічного, геофізичного, виробничого, технічного, виробничо-технічного, планово-економічного, організації праці і заробітної плати, охорони праці).	х	3,37 ÷5,11	3,76 ÷6,29	4,03 ÷6,99
5.	Начальники інших відділів	х	3,09 ÷4,76	3,46 ÷5,53	3,58 ÷6,12

Б. Геологічні експедиції (геологорозвідувальні, пошуково-зйомочні, геолого-пошукові, геофізичні, гідрогеологічні, управління виробничо-технічного забезпечення)

№ з/п	Найменування посад керівних працівників	Коефіцієнт кратності в залежності від середньо- облікової чисельності працюючих в еквіваленті повної зайнятості за рік (осіб)			
		До 100	101 – 200	201 – 300	> 301
1.	Начальник експедиції	3,37 ÷4,77	3,58 ÷5,79	4,18 ÷6,14	4,47 ÷6,53
2.	Головні: інженер, геолог, геофізик	3,10 ÷4,48	3,34 ÷5,49	3,92 ÷5,82	4,18 ÷6,19
3.	Заступник начальника експедиції, головний бухгалтер	2,75 ÷4,18	3,10 ÷5,20	4,10 ÷5,52	3,89 ÷5,87
4.	Головні: механік, енергетик, економіст	х	2,69 ÷4,33	3,20 ÷4,66	3,36 ÷4,99
5.	Начальники основних відділів експедиції (геологічного, гідро-геологічного, геофізичного, виробничо-технічного, планово-економічного, організації праці і заробітної плати, організації роботи флоту)	х	2,46 ÷4,85	3,58 ÷5,22	3,76 ÷5,89
6.	Начальники інших відділів	х	2,51 ÷4,70	3,28 ÷4,85	3,39÷5,06

В. Геологічні партії

№ п/п	Найменування посад керівних працівників	Коефіцієнт кратності в залежності від середньо- облікової чисельності працюючих в еквіваленті повної зайнятості в середньому за рік (осіб)	
		до 50	> 51
1.	Начальник партії (геологорозвідувальної, геологозйомочної, геолого-пошукової, геофізичної, гідрогеологічної, масових пошуків)	3,13 ÷ 5,06	3,76 ÷ 5,52
2.	Заступник начальника партії	х	3,37 ÷ 5,13
3.	Головний геолог, інженер (геофізик, гідрогеолог)	2,99 ÷ 4,85	3,58 ÷ 5,22

№ п/п	Найменування посад керівних працівників	Коефіцієнт кратності в залежності від середньооблікової чисельності працюючих в еквіваленті повної зайнятості в середньому за рік (осіб)	
4.	Начальник партії (тематичні, методичні, розвідувальні на торф і будматеріали, економічних досліджень, обробки геофізичних даних тощо)	2,86 ÷ 4,48	3,34 ÷ 4,92
5.	Головний інженер (геолог) партій, зазначених у п. 4	х	2,99 ÷ 4,70

Примітка: *головний геофізик геофізичної або гідрогеолог гідрогеологічної партії

Г. Центральні лабораторії

№ п/п	Найменування посад керівних працівників	Коефіцієнт кратності в залежності від середньо- облікової чисельності працюючих в еквіваленті повної зайнятості в середньому за рік (осіб)	
		до 50	> 51
1.	Начальник центральної лабораторії	2,62 ÷ 4,70	3,22 ÷ 5,06
2.	Головний інженер	2,46 ÷ 4,45	2,92 ÷ 4,85

Додаток 6

КРАТНІСТЬ

законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб у посадових окладах працівників казенних, державних регіональних, державних геологічних, геофізичних та інших підприємств, організацій геологічної галузі

№ з/п	Найменування посад	Коефіцієнт кратності
1.	Начальники:	
	загону, дільниці, ремонтно-механічної майстерні, гаражу, шахти, лабораторії спеціалізованої, технічний керівник, начальник штабу цивільної оборони	2,99 ÷ 4,65
2.	Начальники, технічні керівники групи, тематичної групи, установки та головний інспектор розвідувальної шахти	2,81 ÷ 4,50
3.	Майстер буровий свердловини:	
	I категорії	2,89 ÷ 4,22
	II категорії	2,62 ÷ 3,84
4.	Гірничий майстер на поверхні	2,62 ÷ 3,84
5.	Завідувач глиногосподарства	2,03 ÷ 3,25
6.	Завідувач складу вибухових матеріалів	1,92 ÷ 3,10
7.	Провідні професіонали:	
	геологи, геофізики, гідрогеологи, картографи, топографи, геохіміки, геоморфологи, геодезисти, мінералологи, петрографи, палеонтологи та інші спеціалісти геологічних професій, інженер-конструктор, інженери-проектувальники, інженери-електроніки, інженери-програмісти, інженери з гірничих робіт, інженери з буріння, інженери з охорони праці, організації та нормування праці, інженери з організації керування виробництвом, економісти, юрисконсульти, маркетологи, менеджери	2,81 ÷ 4,50
8.	Професіонали:	
	геологи, геофізики, гідрогеологи, картографи, топографи, геохіміки, геоморфологи, геодезисти, мінералоги, петрографи, палеонтологи та інші спеціалісти геологічних професій, інженери-конструктори, художник-конструктор, інженери-проектувальники, інженери-електроніки, інженери-програмісти, інженери з гірничих робіт, інженери з буріння, інженери з охорони праці, організації та нормування праці, інженери з організації керування виробництвом, радник директора, економісти, юрисконсульти, маркетологи.	

№ з/п	Найменування посад	Коефіцієнт кратності
	I категорії	2,62 ÷ 3,99
	II категорії	2,38 ÷ 3,55
	без категорії	2,15 ÷ 3,25
9.	Провідні фахівці інших спеціальностей (технолог, механік з бурових, гірничих робіт, бухгалтер та інші фахівці)	2,81 ÷ 3,91
10.	Фахівці інших спеціальностей:(технологи, механік з бурових, гірничих робіт, бухгалтер та інші фахівці)	
	I категорії	2,28 ÷ 3,55
	II категорії	2,09 ÷ 3,25
	без категорії	1,78÷ 2,96
11.	Старші: майстер, механік, диспетчер, методист	2,69 ÷ 3,70
12.	Майстер, механік, диспетчер, методист, старший лаборант	2,38 ÷ 3,55
13.	Техніки всіх спеціальностей:	
	I категорії	1,92 ÷ 2,88
	II категорії	1,78 ÷ 2,73
	без категорії	1,66 ÷ 2,43
14.	Лаборант	1,78 ÷ 3,25

Примітка: 1) До посадових окладів працівників казенних, державних геологічних, геофізичних підприємств та організацій, які мають вчений ступінь: кандидата наук встановлюються доплати в розмірі 15 відсотків, доктора наук – 25 відсотків при умові, що робота на посаді, яку обіймає працівник, відповідає галузі наук, з якої працівнику було присуджено науковий ступінь.

2) Посадові оклади заступників керівників казенних, державних регіональних, державних геологічних, геофізичних та інших підприємств, організацій геологічної галузі встановлюється на 10-30 відсотків нижче посадового окладу відповідних керівників.

Додаток 7

КРАТНІСТЬ
законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб у посадових окладах працівників УкрДГРІ

№ з/п	Найменування посад працівників	Коефіцієнт кратності
1.	Заступник директора інституту з наукової роботи	7,06 ÷ 9,07
2.	Головний інженер інституту	6,72 ÷ 8,44
3.	Заступник директора інституту із загальних питань, виробництва	6,36 ÷ 8,15
4.	Головний економіст інституту	6,34 ÷ 8,15
5.	Учений секретар інституту	5,24 ÷ 6,99
6.	Директор відділення	5,64 ÷ 8,47
7.	Заступник директора відділення інституту з наукової роботи	5,24 ÷ 6,72
8.	Учений секретар відділення	4,44 ÷ 6,05
9.	Заступник директора відділення з виробництва. Головні: економіст, метролог, енергетик відділення	4,03 ÷ 5,51
10.	Головний бухгалтер:	
	інституту	6,34 ÷ 8,15
	відділення	4,44 ÷ 5,51
11.	Завідувач відділу: планово-виробничого, науково-технічної інформації:	
	інституту	4,70 ÷ 6,29
	відділення	4,48 ÷ 5,22
12.	Завідувач відділу кадрів, матеріально-технічного постачання, керівники інших структурних підрозділів, начальники дільниць	4,32 ÷ 5,53
13.	Завідувач науково-дослідного відділу інституту, відділення	3,96 ÷ 7,40
14.	Завідувачі: лабораторії, науково-дослідного сектору, центру, інших наукових підрозділів інституту, відділення	3,36 ÷ 6,72
15.	Головний науковий співробітник	3,36 ÷ 6,72
16.	Провідний науковий співробітник	3,36 ÷ 6,35
17.	Старший науковий співробітник	2,80 ÷ 5,75
18.	Науковий співробітник	2,82 ÷ 5,38
19.	Молодший науковий співробітник	2,55 ÷ 4,84
20.	Провідні професіонали (геолог, геофізик, гідрогеолог, картограф, геохімік, геоморфолог, геодезист, мінералог, петрограф, палеонтолог та інші спеціалісти геологічних професій, інженер-конструктор, інженер з гірничих робіт, інженер з буріння, інженер з охорони праці, організації та нормування праці, економіст, юрисконсульт, математик, інженер-програміст, метеоролог)	3,13 ÷ 4,50

№ з/п	Найменування посад працівників	Коефіцієнт кратності
21.	Професіонали: (геолог, геофізик, гідрогеолог, картограф, геохімік, геоморфолог, геодезист, мінералог, петрограф, палеонтолог та інші спеціалісти геологічних професій, інженер-конструктор, технолог, інженер-проектувальник, інженер-електронік, інженер-програміст, інженер з буріння, інженер з охорони праці, організації та нормування праці, економіст, юрисконсульт, математик, програміст, метеоролог)	
	I категорії р	2,93 ÷ 4,29
	II категорії	2,66 ÷ 3,99
	Без категорії	2,40 ÷ 3,70
22.	Провідні фахівці (технологи, бухгалтер та інші фахівці)	3,12 ÷ 4,14
23.	Фахівці (технологи, механік з бурових, гірничих робіт, бухгалтер та інші фахівці)	
	I категорії	2,54 ÷ 3,84
	II категорії	2,33 ÷ 3,70
	Без категорії	1,99 ÷ 3,55
24.	Старший лаборант з вищою освітою	2,14 ÷ 3,55
25.	Старші: майстер, механік	3,36 ÷ 3,70
26.	Майстер, механік	2,98 ÷ 3,55
27.	Техніки всіх спеціальностей:	
	I категорії	2,14 ÷ 3,10
	II категорії	1,99 ÷ 2,96
	Без категорії	1,86 ÷ 2,67
28.	Старший інспектор з кадрів (при відсутності відділу кадрів)	1,84 ÷ 3,55
29.	Старші: лаборант, інспектор, касир, товарознавець, архіваріус, диспетчер, бібліотекар	1,86 ÷ 2,58
30.	Завідувачі: канцелярії, господарства, складу, друкарським бюро	2,23 ÷ 2,82
31.	Товарознавець, експедитор, секретар, інспектор, діловод, бібліотекар, друкарка, кресляр, диспетчер, лаборант, оператор електронно-обчислювальних машин, комірник	1,62 ÷ 2,40

Примітки: 1. До посадових окладів директора відділення, заступника з наукової роботи, ученого секретаря інституту (відділення), завідувача науковим підрозділом (відділом, лабораторією, сектором), старшого наукового співробітника, наукового співробітника і для працівників, які мають вчений ступінь кандидата наук, встановлюються доплати у розмірі 15% посадового окладу, доктора наук – 25% посадового окладу.

2. Посадові оклади провідних наукових співробітників встановлені з урахуванням наявності вченого ступеню кандидата наук і підвищуються на 10% для працівників із вченим ступенем доктора наук.

3. Посадові оклади головних наукових співробітників встановлені з урахуванням наявності вченого ступеню доктора наук.

Додаток 8

КРАТНІСТЬ
законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб у посадових окладах членів екіпажів суден дальнього плавання та спеціального призначення геологічних підприємств

№ з/п	Найменування посад	Коефіцієнт кратності
1.	Капітан	3,74 ÷ 4,29
2.	Старший помічник капітана	3,36 ÷ 3,57
3.	2-й помічник капітана	2,98 ÷ 3,38
4.	3-й помічник капітана	2,76 ÷ 3,16
5.	Боцман	2,53 ÷ 2,88
6.	Старший механік	3,36 ÷ 3,70
7.	Другий механік	2,98 ÷ 3,38
8.	Другий механік з допоміжного спец. обладнання	2,98 ÷ 3,38
9.	Третій механік	2,81 ÷ 3,08
10.	Четвертий механік	2,63 ÷ 2,89
11.	Перший електромеханік із загально-судового електрообладнання	3,08 ÷ 3,36
12.	Електромеханік із загально-судового електрообладнання	2,63 ÷ 2,89
13.	Перший радіооператор	2,69 ÷ 3,24
14.	Моторист (машиніст) 1 класу	2,81 ÷ 3,08
15.	Моторист (машиніст) 2 класу	2,22 ÷ 2,69
16.	Моторист 1 класу компресорної установки	2,81 ÷ 3,08
17.	Електрик судовий I класу	2,61 ÷ 2,81
18.	Матрос 1 класу	2,48 ÷ 2,67
19.	Матрос 2 класу	2,33 ÷ 2,50
20.	Кухар судновий I категорії (кухар 5 розряду)	2,80 ÷ 3,08
21.	Кухар судновий II категорії (кухар 4 розряду)	2,53 ÷ 2,80
22.	Днювальний	2,23 ÷ 2,42
23.	Камбузник	2,23 ÷ 2,42

Продовження додатку 8

№ з/п	Найменування посад	Коефіцієнт кратності
26.	Начальник причалу	2,82 ÷ 3,38
27.	Помічник шкіпера	2,62 ÷ 3,02
28.	Старший матрос (машиніст)	2,87 ÷ 3,11
29.	Старший матрос	2,69 ÷ 2,83
30.	Береговий матрос	2,09 ÷ 2,25

Додаток 9

ПЕРЕЛІК
доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств та організацій геологічної галузі, що носять міжгалузевий характер

№ з/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
	Доплати	
1.	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
2.	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
3.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
4.	За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8, 12 відсотків тарифної ставки (окладу); за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20, 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
5.	За інтенсивність праці	До 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
6.	На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
7.	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 у колективному договорі залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру якщо чисельність ланки становить більше ніж п'ять осіб, ланковим встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадира.
8.	За роботу у вечірній час – з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в такий час
9.	За роботу в нічний час з 22 до 06 години	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час

№ з/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
	Надбавки	
1.	За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: III розряду – 12 відсотків; IV роз-ряду – 16 відсотків; V розряду – 20 відсотків; VI і вищих розрядів – 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
2.	За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	Водіям: II класу – 10 відсотків, I класу – 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
3.	За високі досягнення у праці	Встановлюється керівним працівникам, фахівцям та іншим працівникам до 50 відсотків посадового окладу
4.	За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу
5.	За стаж наукової роботи понад:	Науковим працівникам, залежно від стажу наукової роботи виплачується щомісячна надбавка у розмірі:
	понад 3 роки	10 відсотків посадового окладу
	понад 10 років	20 відсотків посадового окладу
	понад 20 років	30 відсотків посадового окладу
6.	За знання та використання іноземної мови (крім російської)	10 відсотків посадового окладу
7.	За роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці в умовах режимних обмежень з інформацією, що має ступінь секретності:	
	«особливої важливості»	20 відсотків посадового окладу
	«цілком таємно»	15 відсотків посадового окладу
	«таємно»	10 відсотків посадового окладу

Додаток 10

ПЕРЕЛІК

доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств та організацій геологічної галузі, що носять галузевий характер

№ з/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1.	За виконання радіологічних робіт і робіт з пошуків, розвідки та дослідженнях радіоактивних руд	Тарифні ставки (посадові оклади) збільшуються на 20 відсотків працівникам, перелік яких затверджений відповідним розпорядчим документом щодо виконання зазначених робіт
2.	За виконання робіт на глибоких і понадглибоких свердловинах у складних геологічних умовах	Робітникам бурових бригад тарифні ставки підвищуються при бурінні нафтових і газових свердловин глибиною: з 4000 м до 6000 м – на 10 відсотків з 6000 м до 8000 м – 20 відсотків понад 8000 м – 30 відсотків
3.	За виконання робіт з розвідки родовищ корисних копалин та проведення топографо-геодезичних досліджень на родовищах, розташованих у морі	Тарифні ставки робітників, безпосередньо зайнятих розвідкою родовищ корисних копалин, розташованих в морі підвищуються від 25 до 55 відсотків в залежності від умов праці, посадові оклади фахівцям – до 40 відсотків
4.	За виконання робіт на будівництві та випробуванні нафтових і газових свердловин, продукція яких має високий вміст сірководню	Робітникам, зайнятим безпосередньо на роботах з будівництва і випробування нафтових і газових свердловин, з яких видобувається продукція з високим вмістом сірководню, тарифні ставки підвищуються на 12%
5.	За проведення пошуково-зйомочних, геофізичних, топографо-геодезичних та інших розвідувальних робіт в ускладнених умовах	Тарифні ставки робітників, зайнятих на пошуково-зйомочних, геофізичних, топографо-геодезичних та інших розвідувальних роботах, які виконуються в ускладнених умовах, підвищуються до 12%
6.	За виконання робіт на розвідувальних площах	Тарифні ставки (посадові оклади) працівникам, безпосередньо зайнятим в роторному, турбінному бурінні, електробурінні, які виконують роботи на розвідувальних площах, підвищуються на 10% (крім робіт на родовищах нафти і газу, розташованих в містах і селищах міського типу)
7.	За виконання вантажно-розвантажувальних робіт	Водіям, механізаторам, робітникам, зайнятим вантажно-розвантажувальними роботами проводиться доплата у розмірі 12 відсотків

№ з/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
8.	За виконання гірничих робіт фахівцями допоміжних підрозділів	Посадові оклади фахівцям допоміжних підрозділів на період залучення їх на гірничі роботи підвищуються на 12 відсотків на відкритих та 24 відсотки на підземних роботах (але не більше посадових окладів відповідних працівників, які зайняті на цих роботах)
9.	За ненормований робочий день водіям легкових автомобілів, а також водіям експедицій і партій при виконанні робіт в польових умовах	25 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований водієм час
10.	За роботу водіїв вантажних автомобілів з причепом	до 15 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований водієм час
11.	За звання: заслужений працівник галузі і науки, «Почесний розвідник надр», «Почесний геодезист України»	20 відсотків посадового окладу, тарифної ставки
12.	За нагородження медаллю Лучицького	15 відсотків посадового окладу, тарифної ставки
13.	За нагородження медаллю Лутугіна та іншими галузевими нагородами	10 відсотків посадового окладу, тарифної ставки

Примітка:

1. Доплати та надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств та організацій геологічної галузі зазначені у пункті 11,12 і 13 виплачуються при наявності фінансової можливості підприємства і відсутності заборгованості із заробітної плати та обов'язкових платежів до бюджетів усіх рівнів.

2. При присвоєнні одному працівнику почесних звань та нагородженні його різними галузевими нагородами (медалі Лучицького, Лутугіна тощо) надбавка (доплата) встановлюється за те одне звання або за ту одну нагороду, за яке (яку) передбачається найбільший розмір надбавок (доплат):

– при присвоєнні одному працівнику почесного звання («Почесний розвідник надр» тощо) та нагородженні його галузевими нагородами (медалі Лучицького, Лутугіна тощо) надбавка (доплата) встановлюється у розмірі 20% (лише за почесне звання);

– при отриманні одним працівником декількох галузевих нагород (медалі Лучицького, Лутугіна тощо) надбавка (доплата) встановлюється у розмірі 15% (лише за одну нагороду – медаль Лучицького);

– при наявності у одного працівника почесного звання або галузевої нагороди та у випадку присвоєння йому ще одного почесного звання чи нагородження його ще однією галузевою нагородою йому виплачується одноразова грошова винагорода у розмірі посадового окладу, місячної тарифної ставки.

3. Особам нагородженим відзнаками: Грамотою Державної служби геології та надр України, Почесною грамотою Державної служби геології та надр України може виплачуватись одноразова грошова винагорода у розмірі, що не перевищує посадового окладу, місячної тарифної ставки.

4. Підприємство, виходячи зі своїх фінансових можливостей, може самостійно, шляхом включення до свого колективного договору, запроваджувати інші види доплат і надбавок, які застосовуються незалежно від передбачених діючою Галузевою Угодою доплат і надбавок.

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)

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

_____ № _____

на № 01-02-28 від 14.03.2017

Професійна спілка працівників геології, геодезії та картографії України

Про реєстрацію галузевої угоди

Повідомляємо, що Галузеву угоду на 2017-2019 роки між Державною службою геології та надр України і Всеукраїнською профспілкою працівників геології, геодезії та картографії (далі – Угода) зареєстровано Мінсоцполітики 04.04.2017 за № 23.

При цьому відповідно до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 „Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів" рекомендуємо.

Відповідно до статті 18 Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" доповнити Угоду положеннями, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.

Пункт 1.11.7 Угоди викласти у рекомендаційній формі враховуючи, що статтею 14 Закону України „Про колективні договори і угоди" встановлено, що зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором.

У пункті 3.2 Угоди передбачити домовленість сторін щодо умов:

створення галузевих та корпоративних фондів професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з дотриманням положень Закону України „Про державну допомогу суб'єктам господарювання";

визначення обсягів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з вищою освітою та кваліфікованих робітників у навчальних закладах та безпосередньо у роботодавця та обсягів коштів на цю мету відповідно до потреб галузі, регіону, підприємства; запровадження дуальної форми підготовки у співпраці з навчальними закладами;

відновлення наставництва, удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запровадження системи підтвердження кваліфікації за робітничими професіями за результатами неформального навчання;

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
7108/0/2-17/27 від 04.04.2017

проведення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

Пункти 4.2.16, 4.2.18, абз. 2 п. 5.1.2, абз. 2 п. 7.1.1, п. 7.1.10 Угоди викласти у рекомендаційній формі, оскільки відповідно до статті 7 Закону України „Про колективні договори і угоди" зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

Назви професій і посад, зазначені у додатках, привести у відповідність до Національного класифікатора України ДК 003:2010 „Класифікатор професій" (далі – Класифікатор професій), затвердженого наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327.

Так, у розділі А Додатку 5 назву посади „Головний художник-конструктор (дизайнер)" (п. 3) замінити на „Головний дизайнер (художник-конструктор" (код 1237.1).

У Додатку 6 замінити назви посад: „Гірничий майстер на поверхні" (п. 4) – на „Майстер гірничий на поверхні" (код 1222.2), „Мінералолог" (п. 7) – на „Мінеролог" (код 2114.2).

Відповідно до Класифікатора посади менеджерів (п. 7 Додатку 6) за напрямами діяльності належать до професійної групи посад керівників, тому цю назву посади необхідно вилучити з пункту 7 Додатку 6 „Провідні професіонали".

У Додатку 3 назву професії „Оператор обчислювальних машин" (п. 5) та у Додатку 7 назву професії „Оператор електронно-обчислювальних машин" (п. 31) замінити на „Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин" (код 8290).

Слід зазначити, що кваліфікаційною характеристикою „Оператор елетронно-обчислювальних та обчислювальних машин", яка міститься у Випуску 1 „Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності" (далі Випуск 1) (Розділ 2 „Професії робітників") Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженому наказом Мінпраці України від 29.12.2004 № 336, для цієї професії визначено 2-4 розряд.

Крім того, відповідно до кваліфікаційної характеристики „Оператор комп'ютерного набору" (п. 6 Додатку 3) (Розділ 1 „Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців" Випуску 1) для цієї професії передбачено I та II категорії.

Враховуючи зазначене, у Додатку 3 слід визначитись із кваліфікаційними категоріями та розрядами професійних назв робіт „Оператор елетронно-обчислювальних та обчислювальних машин" та „Оператор комп'ютерного набору".

Не зрозуміло визначено професійні назви робіт у п. 6 Додатку 4, які пропонується викласти в такій редакції: „Оператор елетронно-обчислювальних та обчислювальних машин" (код 8290), „Оператор копіювальних та розмножувальних машин" (код 4112).

Разом з тим інформуємо, що Класифікатором професій передбачено назву професії „Копіювальник друкарських форм" (код 7343).

30 017 025382 0

У Додатку 8 назву посади „Електромеханік із загально-судового електрообладнання" (п.п. 11, 12) замінити на „Електромеханік загальносуднового електроустаткування" (код 3113).

Слід визначитись з назвою професії „Моторист компресорної установки" (п. 16 Додатку 8), оскільки у Класифікаторі професій ця назва відсутня. Натомість Класифікатор професій містить назву професії „Машиніст компресорних установок" (код 8163).

Для професійних назв робіт, які належать до професійної групи „Фахівці", визначено вимоги базової або неповної вищої освіти з освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра, молодшого спеціаліста та передбачено кваліфікаційні категорії: I категорія, II категорія, без категорії.

Таким чином, у пункті 9 Додатку 6 та у пункті 22 Додатку 7 кваліфікаційна категорія „Провідний" не може застосовуватися до посад, які належать до професійної групи „Фахівці" („Технолог" (код 3119), „Механік з бурових, гірничих робіт" (код 3115) та інші).

Водночас у пунктах 20 та 21 Додатку 8 слід визначитись із кваліфікаційною категорією професії „Кухар судновий" (код 5122), оскільки кваліфікаційною характеристикою „Кухар судновий", що міститься у Випуску 67 „Водний транспорт" Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, для цієї професії передбачено 4-6 кваліфікаційні розряди.

У Додатку 6 визначитися з назвою посади „Начальник штабу цивільної оборони" (пункт 1). Звертаємо увагу на те, що Змінами № 3 до Класифікатора професій, затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку України від 02.09.2015 № 1084, скасовано назви посад „Начальник штабу цивільного захисту" та „Начальник штабу цивільної оборони". (До відома: зазначеною Зміною назву посади „Фахівець з цивільної оборони" змінено на „Фахівець з питань цивільного захисту" зі збереженням коду 2149.2).

Додаток: Угода на 41 арк. у 2 прим.

Державний секретар **В. Іванкевич**

Півненко 289 52 58

30 017 0 25362 0