

**Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України**

Регістраційний номер 1 від 05 січня 2018 р.

Рекомендації
реєструючого органу № 28576/2-18/24 від 05.01.2018
(вихідний номер і дата надсилання листа)

Уповноважена особа
реєструючого органу [Підпис] В. Іванкевич
(підпис) (ініціали та прізвище)

ГАЛУЗЕВА УГОДА

**між Міністерством інфраструктури України,
Федерацією роботодавців транспорту України
та профспілками працівників цивільної авіації України
на 2018-2020 роки**

1. Сторони, що уклали Галузеву угоду та їх повноваження

1.1. Галузеву угоду (далі – Угода) укладено на 2018-2020 роки між центральним органом виконавчої влади в особі Міністерства інфраструктури України (далі – Мінінфраструктури), роботодавцями в особі Федерації роботодавців транспорту України (далі – Роботодавці) та професійними спілками працівників цивільної авіації України, що об'єднались для ведення колективних переговорів, в особі спільного представницького органу профспілок, а саме: Професійною спілкою авіапрацівників України, Професійною спілкою - Асоціацією льотного складу цивільної авіації України, Всеукраїнською профспілкою «Федерація профспілок авіаційних диспетчерів України», Всеукраїнською профспілкою «Федерація профспілок авіапрацівників радіолокації, радіонавігації і зв'язку України» (далі – Профспілки), які далі разом іменуються як Сторони.

1.2. Сторони мають відповідні повноваження, визначені чинним законодавством, для ведення переговорів, укладення Галузевої угоди між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України та реалізації її норм на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності (далі – Підприємства), які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали Угоду.

2. Загальні положення

2.1. Угода укладена з метою посилення соціального захисту працівників, сприяння підвищенню ефективності роботи Підприємств, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій найманих працівників.

2.2. Угода є актом соціального партнерства, яка укладена відповідно до законодавства України та Генеральної угоди і є основою для розроблення та укладення колективних договорів Підприємств.

2.3. Угода спрямована на вдосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців.

2.4. Угода складається з домовленостей та зобов'язань Сторін і норм у сфері соціально-трудова відносин, дія яких поширюється на всіх найманих працівників та роботодавців, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали Угоду.

2.5. Угода встановлює для працівників Підприємств мінімальні соціальні гарантії, компенсації та пільги. Норми Угоди не обмежують права Підприємств

щодо розширення соціальних гарантій, компенсацій, трудових та соціально-побутових пільг за рахунок власних коштів.

2.6. 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.

2.7. Сторони сприяють створенню умов на Підприємствах для проведення колективних переговорів і укладення колективних договорів або внесенню до них змін та доповнень.

2.8. Сторони вживатимуть заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення можуть брати участь у їх вирішенні (на запрошення Сторін, що конфліктують) і прагнути до врегулювання ситуації.

2.9. У разі потреби письмові роз'яснення з питань застосування цієї Угоди можуть надаватися тільки за підписами уповноважених представників Сторін, що її уклали.

2.10. Сфера дії Угоди

2.10.1. Положення Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які її підписали, у тому числі навчальних закладів, що мають повітряні судна (далі – ПС) та/або здійснюють підготовку авіаційного персоналу.

2.10.2. Жодна зі Сторін протягом дії Угоди не може в односторонньому порядку призупинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

2.11. Строк дії та порядок укладення Угоди

2.11.1. Угода укладається на 2018-2020 роки, набуває чинності з моменту її підписання представниками Сторін і діє до укладення нової Угоди.

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

2.11.3. Сторона, що одержала пропозицію про початок переговорів, зобов'язана узгодити з іншими Сторонами дату початку переговорів у строк, установлений законодавством України.

2.11.4. Будь-яка із Сторін не раніше як за три місяці до закінчення строку дії Угоди, письмово повідомляє інші Сторони про початок переговорів.

2.11.5. Міністерство інфраструктури України в десятиденний строк із дня підписання Угоди надає її на повідомну реєстрацію до Міністерства соціальної політики України.

Роботодавці і Профспілки у двотижневий строк із дня реєстрації Угоди надсилають її Підприємствам (керівникам і первинним профспілковим організаціям відповідно).

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

2.12. Порядок внесення змін та доповнень до Угоди

2.12.1. Зміни і доповнення до Угоди вносяться тільки за взаємною згодою Сторін, в обов'язковому порядку – у зв'язку із змінами законодавства, Генеральної угоди з питань, що є предметом Угоди.

2.12.2. Сторона, яка ініціює внесення змін і доповнень до Угоди, письмово повідомляє інші Сторони про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає їй свої пропозиції, які спільно розглядаються у 10-денний строк із дня їх отримання іншими Сторонами. Пропозиції однієї зі Сторін є обов'язковими для розгляду іншими Сторонами.

2.12.3. Сторони інформують Підприємства та їх первинні профспілкові організації про внесені зміни й доповнення до Угоди у строк, установлений законодавством України.

2.13. Сторони домовилися

2.13.1. Рекомендувати Підприємствам у місячний строк із дня набуття чинності Угоди внести зміни та доповнення до чинних колективних договорів з урахуванням зобов'язань Сторін, визначених Угодою.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі

3.1. Сторони домовилися:

3.1.1. Спрямувати свою діяльність на співробітництво, створення умов для забезпечення стабільної і ефективної роботи Підприємств.

3.1.2. Запрошувати представників профспілкових органів Підприємств з правом дорадчого голосу на засідання органів управління та контролю Підприємств у разі розгляду соціально-економічних питань.

3.1.3. Під час проведення досудової санації Підприємств ознайомлювати виборні органи профспілок на їх запит із планом санації з метою контролю збереження робочих місць, профілю виробництва та обсягу робіт (послуг).

3.1.4. Передбачати в галузевих програмах соціально-економічного розвитку та планах реструктуризації Підприємств окремий розділ з вирішення соціальних питань, зокрема, проблем зайнятості, збереження та створення робочих місць, працевлаштування працівників, що вивільняються.

3.1.5. Забезпечити участь профспілкових представників у роботі комісії з приватизації, реструктуризації, реорганізації, санації та ліквідації суб'єктів господарювання відповідно до законодавства України.

3.1.6. Брати участь у заходах Сторін на їх запрошення.

3.2. Мініфраструктури зобов'язується:

3.2.1. Здійснювати заходи щодо сприяння державній підтримці Підприємств, збереження і захисту національного ринку повітряних перевезень та авіаційного персоналу з числа громадян України, збільшення обсягів виробництва (робіт, послуг), забезпечення належного рівня безпеки польотів, створення нових робочих місць.

3.2.2. Розглядати за поданням Профспілок питання щодо 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.

3.3. Роботодавці зобов'язуються:

3.3.1. Забезпечувати обсяги робіт, своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати працівникам.

3.3.2. Здійснювати згідно з вимогами законодавства України перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників цивільної авіації за рахунок Підприємств. Передбачати заходи щодо забезпечення періодичності підвищення кваліфікації працівників не рідше ніж один раз на 5 років.

3.3.3. Інформувати трудові колективи про результати господарської діяльності Підприємств та перспективи їх розвитку.

3.3.4. Створювати умови для участі працівників в управлінні Підприємством. Стимулювати та заохочувати розвиток технічної творчості працівників, у тому числі формування пропозицій щодо удосконалення виробничих процесів.

3.3.5. Забезпечити участь представників профспілок, у межах їх повноважень, у розробленні положень статутів та внутрішніх документів Підприємств (правил внутрішнього трудового розпорядку, програм розвитку персоналу тощо), а також внесення до них змін та доповнень.

3.3.6. Розглядати пропозиції працівників з питань поліпшення роботи Підприємства, підвищення ефективності виробництва та оптимізації виробничих витрат. Інформувати профспілкову сторону, працівників про результати їх розгляду та вжиті заходи.

3.3.7. Забезпечувати участь повноважних представників профспілкової сторони в роботі і засіданнях керівних органів Підприємств у межах їх

повноважень (виробничі наради, засідання правлінь тощо), завчасно інформувати їх про дати і порядок денний таких засідань.

3.4. Профспілки зобов'язуються:

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

3.4.2. Утримуватися від організації акцій протесту за умов виконання представниками власника, керівниками Підприємств зобов'язань і норм Угоди, колективного договору.

3.4.3. Сприяти Підприємствам у реалізації положень Угоди та колективних договорів.

4. У сфері зайнятості

4.1. Сторони домовилися:

4.1.1. Сприяти удосконаленню шляхів та механізмів здійснення політики зайнятості і соціального захисту працівників, які вивільнятимуться, збереженню та створенню нових робочих місць.

4.1.2. Здійснювати щорічно аналіз зайнятості у галузі на основі статистичних звітів Підприємств, підсумки якого розглядати разом з Профспілками одночасно з підсумками виконання Угоди.

4.1.3. За працівниками, які працюють в режимі неповного робочого часу, зберігаються права, пільги та гарантії, передбачені колективними договорами.

4.1.4. За працівниками, які звільнені з Підприємств з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (крім випадків ліквідації Підприємств), а також у разі припинення членами екіпажу ПС льотної праці або неможливості керування повітряним рухом диспетчерами управління повітряним рухом (далі – УПР) за станом здоров'я за ними зберігаються черга на житло, право користування медичними та дитячими закладами, базами відпочинку, переважне право на працевлаштування за наявності вакантних посад протягом одного року, а також стаж безперервної роботи в цивільній авіації згідно із законодавством України.

Механізм запровадження цих умов визначається колективним договором.

4.2. Мінінфраструктури зобов'язується:

4.2.1. Проводити консультації з профспілковою стороною щодо умов приватизації чи передачі у концесію стратегічних та місто утворюючих Підприємств з метою запобігання негативним соціально-економічним наслідкам приватизації чи передачі у концесію.

4.2.2. Визначати потреби Підприємств цивільної авіації у спеціалістах авіаційних професій з урахуванням реальної ситуації на ринку праці та вживати заходів щодо формування державного замовлення.

4.3. Роботодавці зобов'язуються:

4.3.1. Створювати на кожному Підприємстві умови для продуктивної і стабільної зайнятості працівників, зменшення плинності кадрів до рівня, що не перевищує 15 відсотків загальної чисельності працівників.

4.3.2. Залучати випускників авіаційних навчальних закладів на Підприємства галузі.

4.3.3. Приймати студентів авіаційних навчальних закладів, які уклали з Підприємством договір про організацію навчання (або інший аналогічний договір), здобули кваліфікацію працівника відповідно до виду діяльності Підприємства та продовжують навчання на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні на стажування на умовах, визначених типовим строковим трудовим договором, з поширенням на них усіх прав і пільг, установлених для працівників, які займають аналогічні посади (робочі місця).

4.3.4. У разі виникнення на Підприємстві необхідності скорочення протягом року понад 7 відсотків працівників, рішення про це приймати спільно з відповідними профспілковими комітетами за погодженням з представником власника та вищими виборними профспілковими органами.

4.3.5. На кожному Підприємстві скласти та узгодити з профспілковою стороною програму соціально-економічного розвитку Підприємства на конкретно визначений період, спрямовану на забезпечення продуктивної зайнятості, створення нових робочих місць, та забезпечити її виконання.

4.3.6. У разі якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності Підприємства, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до запланованих звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму, або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

4.3.7. Не допускати з ініціативи роботодавця звільнення працівників, перед яким не виплачено заборгованість із заробітної плати та інших виплат.

4.3.8. Не приймати на роботу нових працівників у разі використання режимів неповної зайнятості на Підприємстві та якщо передбачається

скорочення працівників аналогічних професій, за винятком окремих випадків, коли виникла потреба в працівниках певної професії.

У разі якщо середній місячний наліт годин льотного складу менше від визначеної колективним договором Підприємства місячної норми польотного часу, то прийом на роботу льотного складу можливий лише за згодою первинної профспілкової організації льотного складу Підприємства, а у разі її відсутності – повноважних представників льотного складу Підприємства.

4.3.9. Не допускати звільнення працівників за скороченням чисельності в разі приватизації Підприємства протягом 6 місяців після завершення приватизації, за винятком умов, передбачених законодавством України.

4.3.10. Проводити консультації з профспілковою стороною:

- з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили;
- щодо удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, умов відновлення наставництва, запровадження системи підтвердження кваліфікації за робітничими професіями за результатами неформального навчання;

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

4.3.11. Не застосовувати на Підприємствах контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених законами України.

4.3.12. Під час виконання сезонних робіт застосовувати на Підприємствах галузі строкові трудові договори виключно відповідно до списку сезонних робіт і сезонних галузей, що затверджений в установленому порядку.

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

4.4. Профспілки зобов'язуються:

4.4.1. Здійснювати контроль за виконанням на Підприємствах законодавчих та нормативних актів з питань зайнятості працівників, використанням і завантаженням їх на робочих місцях.

4.4.2. Надавати членам профспілок безкоштовну правову допомогу, консультації із законодавства України у сфері зайнятості. У разі потреби відстоювати права членів профспілок у державних органах влади.

5. Оплата праці

5.1. Сторони домовилися:

5.1.1. Установити мінімальну тарифну ставку (посадовий оклад) робітника першого розряду за повністю виконану місячну норму часу в нормальних умовах праці у розмірі не менш як 180 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законодавством України.

Величина тарифних ставок за кожним із розрядів 6 розрядної тарифної сітки визначається в діапазоні 1– 1,95 (1 розряд – 1,0; 2 розряд – 1,15; 3 розряд – 1,32; 4 розряд – 1,51; 5 розряд – 1,72; 6 розряд – 1,95).

5.1.2. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників за загальними (наскрізними) професіями до тарифної ставки робітника першого розряду згідно з додатком 1 до Угоди.

5.1.3. Установити мінімальний посадовий оклад техніка без категорії на рівні не нижчому, ніж місячна тарифна ставка робітника третього розряду.

5.1.4. Установити мінімальні коефіцієнти міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень окладів керівників, професіоналів і фахівців Підприємств до посадового окладу техніка згідно з додатком 3 до Угоди.

5.1.5. Відповідно до законодавства Підприємства самостійно розробляють і встановлюють форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розмір надбавок і доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат із дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною Угодою та цією Угодою і встановлюють їх у колективних договорах.

Норми колективного договору щодо рівня оплати праці не повинні бути нижчими від раніше прийнятих на Підприємстві.

Норми колективного договору Підприємства, що допускають оплату праці нижче від розміру заробітної плати некваліфікованого працівника, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів Підприємства протягом не більш як 6 місяців.

5.1.6. Для працівників Підприємств, що виконують роботи, не властиві основній діяльності галузі, умови оплати праці встановлюються у колективних договорах, з дотриманням норм і гарантій, передбачених галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва.

У випадку, коли умови оплати праці інших галузей нижчі від норм, передбачених цією Угодою – застосовуються норми цієї Угоди.

5.1.7. Установити мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок, посадових окладів згідно з додатком 2 до Угоди.

5.1.8. Винагороду за вислугу років виплачувати працівникам цивільної авіації та працівникам навчальних закладів, що мають ПС, згідно з Положенням

про порядок і умови виплати щомісячної винагороди за вислугу років працівникам цивільної авіації України (додаток 4 до Угоди).

5.1.9. Рекомендувати здійснювати оплату праці льотно-інструкторського складу навчальних закладів, що мають ПС, за фактичним нальотом годин, але не менше від гарантованого нальоту в кількості 50 годин на місяць на поршневі ПС та 40 годин на місяць на газотурбінних ПС. Гарантована оплата праці проводиться в тих випадках, коли навчальними планами не передбачені польоти, або коли з незалежних від льотного складу обставин вони не вилітали встановленої місячної норми.

Оплату за наліт годин другому пілоту, штурману, бортовому інженеру (механіку) рекомендувати проводити з розрахунку 80 відсотків розміру оплати праці командира (пілота) ПС.

Рекомендувати проводити доплату льотному складу за виконання нічних польотів (з урахуванням сутінок) у розмірі 40 відсотків погодинної оплати за кожну годину нальоту в цей час.

Погодинні ставки для оплати праці командира (пілота) ПС за наліт годин за типами ПС для навчальних закладів, що мають ПС, визначаються додатком 6 до Угоди.

5.1.10. Рекомендувати здійснювати за виконання навчальних тренувань на тренажерах погодинну оплату праці льотно-інструкторського складу та інженерно-технічного складу навчальних закладів, що мають ПС, за кожну годину тренувань. Рекомендувати здійснювати технічному складу за обслуговування закріплених за ними ПС під час виконання заявок замовників погодинну оплату праці за наліт годин у відсотках від розміру оплати праці командира ПС. Конкретний розмір оплати визначається у колективному договорі.

5.1.11. Мінімальні розміри погодинної ставки оплати праці за наліт годин командира ПС за виконання льотної роботи визначаються у колективних договорах.

Співвідношення погодинних ставок оплати праці льотного складу за наліт годин та технічного складу (у разі технічного супроводження літаків) стосовно до погодинних ставок оплати праці за наліт годин командира ПС не повинні бути менше ніж:

другий пілот – 0,8;

штурман – 0,75;

бортінженер – 0,7;

бортмеханік – 0,65;

інженер бортовий – 0,7;

бортпровідник і бортоператор – 0,4.

Для технічного складу:

категорія «А» – 0,35;

категорія «В» – 0,45;

категорія «С» – 0,6.

5.1.12. Протягом 2018 року розробити проект нормативно-правового акта щодо врегулювання мінімального розміру оплати праці льотного складу та подати його на розгляд Кабінету Міністрів України.

5.1.13. Фахівцям, професіоналам, керівникам за знання та постійне використання в роботі іноземної мови встановлюється доплата у розмірі не менше ніж 10 відсотків посадового окладу або враховується під час встановлення окладу.

5.1.14. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати на Підприємствах, аналізувати причини затримки виплат і вживати заходів щодо їх усунення.

5.2. Мініфраструктури зобов'язується:

5.2.1. Проводити політику, спрямовану на збільшення доходів працівників галузі в міру зростання ефективності роботи Підприємств.

5.3. Роботодавці зобов'язуються:

5.3.1. Вживати заходів для забезпечення своєчасної виплати заробітної плати відповідно до Закону України «Про оплату праці».

5.3.2. У разі відрядження працівників за кордон, адміністрація Підприємства зобов'язана виплатити їм добові витрати в розмірі не менше від граничних норм, що встановлені законодавством.

5.3.3. Оплату роботи в надурочний час, вихідні, святкові та неробочі дні здійснювати у порядку та з дотриманням вимог, передбачених законодавством.

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

5.3.5. Запровадження, заміна і перегляд норм праці (норм виробітку, часу, обслуговування, чисельності) відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці провадиться Роботодавцями за погодженням з виборними органами первинних профспілкових організацій.

5.3.6. Забезпечувати на Підприємствах гласність внутрішніх положень про преміювання, доплати, заохочувальні виплати тощо шляхом включення їх до колективних договорів Підприємств як обов'язкових додатків.

5.3.7. Здійснювати своєчасно та у строки, встановлені колективними договорами, виплату поточної заробітної плати працівникам Підприємств, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

5.3.8. У разі затримки виплати заробітної плати або появи заборгованості із заробітної плати працівнику, роботодавець:

- не має права розірвати з ним трудовий договір за власною ініціативою;

- зобов'язаний на запит виборних профспілкових органів отримати в банківських установах інформацію про наявність коштів на рахунках Підприємств і надати її профспілковому органу або дати дозвіл на отримання в банківських установах такої інформації безпосередньо профспілковим органом.

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

5.4. Профспілки зобов'язуються:

5.4.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на Підприємствах законодавчих, нормативних актів з питань оплати праці та відповідних положень Угоди.

5.4.2. Захищати і відстоювати інтереси працівників галузі.

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

5.4.4. Вносити подання до відповідних органів про притягнення керівників Підприємств до відповідальності за порушення законодавства з питань оплати праці.

6. Режим праці та відпочинку

6.1. Сторони домовилися:

6.1.1. Забезпечувати додержання встановленої законодавством тривалості робочого часу і відпочинку. Під час укладення колективного договору може встановлюватися менша норма тривалості робочого часу з оплатою відповідно до відпрацьованого часу.

6.1.2. Установлювати тривалість щоденної роботи (зміни) згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіками змінності, затвердженими Роботодавцем за погодженням з відповідним профспілковим органом Підприємства з урахуванням специфіки виробництва.

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

6.1.4. Узгоджувати з профспілковою стороною будь-які зміни тривалості робочого дня (тижня), режиму праці та відпочинку на Підприємстві, в окремих підрозділах, для категорій або окремих працівників та попереджувати

працівників про такі зміни не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження (окрім форс-мажорних обставин).

6.1.5. У виняткових випадках, передбачених законодавством, залучати працівників до надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові та неробочі дні з її оплатою і компенсацією відповідно до законодавства.

Дотримуватись вимог законодавства щодо обмеження залучення окремих категорій працівників до надурочних робіт, роботи в нічний час та вихідні дні.

6.1.6. Сприяти утворенню на підприємствах з числом працюючих не менш як 15 чоловік комісії по трудових спорах.

6.1.7. Час роботи та відпочинку членів екіпажів ПС цивільної авіації України, а також його облік визначати і здійснювати згідно із законодавством України про працю та відпустки, відомчими нормативно-правовими актами, відповідними нормами Міжнародної організації цивільної авіації (ІКАО).

6.1.8. У разі зміни підпорядкованості чи власника Підприємства, або його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення), дії трудових договорів із працівниками продовжуються.

Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників.

6.1.9. У колективних договорах Підприємств можуть бути встановлені інші види додаткових відпусток, окрім передбачених законодавством.

6.2. Роботодавці зобов'язуються:

6.2.1. Забезпечувати доставку на роботу і з роботи працівників, які задіяні у виробничому процесі з 22:00 до 06:00 г, а також протягом робочого часу Підприємства в разі відсутності місцевого транспорту.

6.2.2. Забезпечувати надання працівникам щорічної оплачуваної основної відпустки працівникам тривалістю не менше ніж 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Додаткові оплачувані відпустки надавати:

- працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, – згідно з додатком 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679) «Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку». Конкретна тривалість таких відпусток встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах;

- працівникам, зайнятим на роботах з особливим характером праці,- згідно з додатком 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679) «Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці». Конкретна тривалість таких відпусток встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах;

- працівникам із ненормованим робочим днем, з урахуванням вимог частини першої статті 10 Закону України «Про відпустки» – відповідно до списків посад, робіт та професій, визначених колективним договором. Орієнтовний перелік професій і посад працівників Підприємств з ненормованим робочим днем визначається додатком 5 до Угоди.

6.2.3. Надавати працівникам додаткові відпустки у зв'язку з навчанням у порядку і на умовах, передбачених законодавством.

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

6.2.5. Надавати визначеним законодавством категоріям працівників на їх бажання додаткові відпустки без збереження заробітної плати на встановлений для цих категорій працівників строк.

6.3. Профспілки зобов'язуються:

6.3.1. Здійснювати громадський контроль за виконанням положень цього розділу.

7. Охорона праці

7.1. Мінінфраструктури зобов'язується:

7.1.1. Здійснювати методичне керівництво діяльністю з питань охорони праці та відомчий контроль за станом охорони праці на Підприємствах, що належать до сфери його управління.

7.1.2. Щорічно розглядати питання стану охорони праці у галузі, виробничого травматизму, професійної захворюваності та вживати відповідних заходів, спрямованих на 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).

Матеріали розгляду питань з охорони праці надавати відповідним вищим виборним профспілковим органам.

7.1.3. Забезпечити виконання заходів, спрямованих на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на Підприємствах, згідно з розробленою галузевою програмою поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

7.1.4. Брати участь в удосконаленні галузевої нормативної бази з охорони праці з урахуванням пріоритетних завдань, що стосуються поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

7.1.5. 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, що визначаються законодавством.

Клопотати на підставі обґрунтованих пропозицій з цих питань перед відповідними органами державної влади.

7.1.6. За поданням профспілок розглядати питання про притягнення до відповідальності керівників Підприємств, які не забезпечили виконання положень розділу «Охорона праці» у колективних договорах.

7.2. Роботодавці зобов'язуються

7.2.1. Забезпечувати належні, безпечні і здорові умови праці, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у сфері охорони праці.

7.2.2. Надавати профспілковим органам інформацію, роз'яснення, відомості, матеріали розслідування нещасних випадків, облікову та звітну документацію щодо травматизму та професійної захворюваності, а також щодо витрат на охорону праці.

7.2.3. Розробляти за участю сторін колективного договору та реалізовувати комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів і підвищення існуючого рівня охорони праці.

7.2.4. Сприяти профспілкам у здійсненні громадського контролю за виконанням роботодавцями вимог законодавства з охорони праці та забезпечення на Підприємствах безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії.

7.2.5. Своєчасно проводити атестацію робочих місць працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, для вирішення питань щодо призначення пенсій за віком на пільгових умовах, інших пільг і компенсацій, а також розроблення 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 законодавства.

7.2.6. Забезпечити фінансування заходів з охорони праці на рівні не менше ніж 0,6 відсотка фонду оплати праці за попередній рік.

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

За результатами періодичних медичних оглядів забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів.

7.2.8. Щоквартально розглядати питання стану охорони праці на Підприємствах, виконання заходів щодо створення належних, безпечних і здорових умов праці, а також вживати необхідних заходів щодо профілактики виробничого травматизму.

7.2.9. Звільняти представників профспілки від основної роботи на строк, передбачений колективним договором, із збереженням за рахунок коштів Підприємства за ними середнього заробітку у випадках залучення до навчання, участі у проведенні розслідувань нещасних випадків та обстежень стану безпеки і умов праці на Підприємствах, які проводять державні органи виконавчої влади та вищі виборні профспілкові органи.

7.2.10. Дотримуватися вимог щодо охорони праці під час проектування, будівництва (виготовлення) та реконструкції об'єктів і засобів виробництва Підприємств відповідно до законодавства.

7.2.11. 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 до цих робіт.

7.2.12. Забезпечити безоплатно працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, за встановленими нормами спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту (далі – ЗІЗ), а також мийними та знешкоджувальними засобами. Видача ЗІЗ понад передбачені норми встановлюється колективними договорами.

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.

7.2.13. Забезпечувати безоплатно працівників, зайнятих на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, молоком або рівноцінними харчовими продуктами в порядку, визначеному законодавством.

7.2.14. Організувати проходження навчання посадовими особами Підприємств, які безпосередньо пов'язані з організацією безпечного виконання робіт. Проводити перевірку знань з питань охорони праці на Підприємствах проводити за участю профспілок.

7.2.15. Визнавати право працівників на відмову від виконання дорученої роботи:

- якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або життя чи здоров'я людей, які його оточують, а також для виробничого середовища чи довкілля;

- якщо його не забезпечено спецодягом, спецвзуттям чи іншими ЗІЗ згідно із встановленими нормами з вини Роботодавця.

7.3. Профспілки зобов'язуються:

7.3.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцями законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

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

7.3.3. Представляти інтереси членів профспілки під час вирішення питань охорони праці у випадках, визначених законодавством.

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

7.3.5. Брати участь:

- у розробленні галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

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

- в атестації робочих місць за умовами праці та подавати пропозиції;

- у роботі комісій з перевірки знань з охорони праці;

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

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

- у розслідуванні нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та надавати у разі потреби свої висновки.

8. Соціальні гарантії, пільги та компенсації

8.1. Сторони домовилися

8.1.1. Сприяти створенню недержавного пенсійного фонду з метою здійснення недержавного пенсійного забезпечення працівників галузі.

8.1.2. Здійснювати на Підприємствах обов'язкове страхування працівників згідно і з законодавством України.

Рекомендувати адміністраціям Підприємств, за рахунок коштів підприємств, здійснювати добровільне медичне страхування та страхування здоров'я на випадок хвороби працівників за їх згодою.

8.1.3. Зберігати і підтримувати роботу медичних пунктів та медичних закладів, які діють на Підприємствах, основних об'єктів профілактики та відновлення здоров'я працівників.

8.1.4. Здійснювати заходи щодо організаційного та фінансового забезпечення участі представників Підприємств у галузевих та Всеукраїнських спартакіадах, оглядах-конкурсах колективів художньої самодіяльності.

8.1.5. Здійснювати двічі на рік аналіз стану тимчасової втрати працездатності на Підприємствах та причин захворюваності. Вживати заходів щодо зниження рівня захворюваності працівників та зменшення втрат робочого часу.

8.1.6. Не допускати змін форм власності, відчуження, репрофілювання, ліквідації та передачі об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що перебувають на балансі Підприємств, без погодження з трудовим колективом.

8.1.7. Рекомендувати Підприємствам у рамках колективних договорів розглянути можливість запровадження пільгового проїзду авіаційним транспортом для працівників і ветеранів галузі та членів їх сімей.

8.2. Роботодавці зобов'язуються:

8.2.1. Забезпечувати згідно з чинними нормативними актами безкоштовним харчуванням при калорійності добового раціону не менше ніж 3,5 тис. ккал. з урахуванням норм споживчих білків, жирів та вуглеводів, що необхідні для відновлення енерговитрат:

- працівників льотного та інженерно-технічного складу під час виконання польотів. При цьому суми, що спрямовуються на харчування членів екіпажів та працівників інженерно-технічного складу на борту літака під час виконання польотів, відносити до валових витрат Підприємства і під час нарахування добових витрат не зменшувати їхню суму на вартість обов'язкового харчування на борту ПС;

- інженерно-технічний склад у разі виконання робіт із технічного обслуговування ПС під час авіаційно-хімічних робіт, у тому числі й за межами країни;

- керівників польотів і диспетчерів, які безпосередньо здійснюють УПР під час чергування.

У разі неможливості забезпечення харчуванням Підприємство компенсує витрати зазначеним категоріям працівників на харчування за цінами базового аеропорту. Конкретні розміри витрат та порядок виплат на харчування визначаються колективними договорами.

Порядок забезпечення безкоштовним харчуванням членів екіпажів ПС та працівників інженерно-технічного складу на борту ПС в дні польотів визначається Інструкцією про організацію безкоштовного харчування членів екіпажів ПС та працівників інженерно-технічного складу на борту ПС в дні польотів та іншими нормативно-правовими актами Міністерства інфраструктури України та Державної авіаційної служби України.

8.2.2. Забезпечувати льотний та диспетчерський склад за висновками лікарсько-льотної сертифікаційної комісії за наявності діагнозу про захворювання один раз на рік пільговою путівкою до санаторію за профілем лікування, інших працівників – на умовах, визначених у колективних договорах.

8.2.3. За членами екіпажів ПС, бортпровідниками, диспетчерами, які здійснюють УПР, а також інженерно-технічними працівниками, зайнятими безпосередньо обслуговуванням ПС, усуненими тимчасово від виконання службових обов'язків у зв'язку з авіаційною подією або інцидентом, зберігається посадовий оклад до отримання висновку комісії з розслідування цієї події.

Після отримання висновку комісії, у разі відсутності вини у зв'язку з авіаційною подією, членам екіпажу, авіадиспетчерам, інженерно-технічним працівникам виплачується різниця між середньою заробітною платою і посадовим окладом за час, на який їх було усунено від виконання службових обов'язків.

8.2.4. Забезпечувати членів екіпажу ПС, працівників, які безпосередньо обслуговують авіапасажирів (клієнтів), а також авіадиспетчерів, які безпосередньо здійснюють УПР, фірмовим одягом.

Фірмовий одяг повинен комплектуватися відповідно до осінньо-зимового та весняно-літнього періоду. Одяг та взуття мають бути виготовлені з матеріалів, що відповідають вимогам захисту організму від несприятливих факторів навколишнього середовища, та відповідати всім потребам екіпажу під час тривалих трансконтинентальних польотів.

Умови забезпечення, строк використання та комплектація фірмового одягу визначаються колективними договорами.

8.2.5. Виділяти кошти на покращення медичного обслуговування, зміцнення здоров'я працівників, оздоровлення дітей працівників, проведення культурно-масових, спортивних та оздоровчих заходів. Обсяг коштів на вказані цілі визначається колективними договорами і не може бути меншим за визначений у попередніх колективних договорах.

8.2.6. Здійснювати розподіл і використання коштів на соціально-культурні заходи спільно з профспілковими органами.

8.3. Профспілки зобов'язуються:

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

8.3.2. Здійснювати 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.

8.3.3. 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.

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

9. Гарантії діяльності Профспілок

9.1. Права Профспілок визначаються Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими законами України, Генеральною та Галузевою угодами, статутами Профспілок.

9.2. Сторони домовилися:

9.2.1. Сприяти реалізації прав та гарантій діяльності Профспілок, установлених законодавством, не допускати втручання в їх діяльність, обмеження прав або перешкоджання їх здійсненню.

9.2.2. Інформувати Сторони про призначення або звільнення з посад керівників Підприємств та профспілкових органів.

9.2.3. Проводити зустрічі, консультації на принципах соціального партнерства. Інформувати Профспілки про плани і напрями розвитку галузі та Підприємств, запрошувати представників Профспілок для участі в нарадах, засіданнях колегії з питань, що стосуються трудових, соціально-економічних інтересів працівників галузі.

9.2.4. Брати участь у заходах Профспілкової Сторони на їх запрошення.

9.2.5. Сприяти навчанню профспілкового активу з питань охорони праці за рахунок коштів Підприємств.

9.3. Мінінфраструктури зобов'язується:

9.3.1. Розглядати проекти нормативно-правових актів з питань, що стосуються трудових, соціально-економічних інтересів працівників галузі, з урахуванням пропозицій Профспілок. Своєчасно доводити до відома Сторін прийняті нормативно-правові акти.

Здійснювати розгляд пропозицій Профспілок в установленому порядку.

9.4. Роботодавці зобов'язуються:

9.4.1. Надавати профспілковим органам Підприємств безкоштовно:

- необхідні для їхньої діяльності приміщення з обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною, засобами зв'язку для постійного користування і в разі потреби - транспорт;

- приміщення для проведення профспілкових зборів (конференцій), нарад профспілкового активу;

- можливість розміщення власної інформації у приміщеннях і на території Підприємств у доступних для працівників місцях;

- можливість використовувати наявні на Підприємствах засоби інформації, друковані видання.

9.4.2. Забезпечити працевлаштування працівників, звільнених з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень на попередню роботу (посаду) або, за згодою працівника, на рівноцінну роботу (посаду), оплату навчання або перекваліфікації за рахунок коштів Підприємств і не допускати їх звільнення протягом року.

9.4.3. На умовах колективних договорів можуть проводитись заохочення профспілкового активу за виконання обов'язків, пов'язаних із реалізацією колективних договорів.

9.4.4. 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 виплати заробітної плати в установах банків на виплату заробітної плати.

9.4.5. Забезпечувати членів виборних профспілкових органів Підприємства та представників вищих профспілкових органів можливістю безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на Підприємствах, ознайомлюватися з документами, що стосуються трудових прав та інтересів працівників.

9.4.6. Надавати можливість Профспілковій Стороні перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні заходи і житлове будівництво.

9.4.7. Щомісячно відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям Підприємств на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці Підприємств, з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

9.4.8. Надавати працівникам Підприємств, що обрані до профспілкових органів і не звільнені від своїх виробничих чи службових обов'язків, вільний від роботи час тривалістю не менше ніж 4 години на тиждень для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, участі в роботі виборних профспілкових органів, а також додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів на час профспілкового навчання із збереженням середньої заробітної плати на умовах і в порядку, визначених колективними договорами.

9.4.9. На запит Профспілкової Сторони надавати протягом семи календарних днів відповідні документи, інформацію та пояснення, що стосуються додержання законодавства про працю, умов Угоди і колективного договору.

9.4.10. Розглядати протягом семи календарних днів вимоги і подання профспілкових органів щодо усунення порушень законодавства про працю, умов Угоди і колективного договору, вживати невідкладних заходів щодо їх усунення.

9.5. Профспілки зобов'язуються:

9.5.1. Поширювати на виборних та штатних профспілкових працівників організаційних ланок профспілок пільги і гарантії, що передбачені колективними договорами.

10. Контроль за виконанням Угоди

10.1. Сторони домовилися:

10.1.1. Контроль за виконанням Угоди здійснює Спільна комісія повноважних представників Сторін, які вели переговори щодо її укладення (далі – Комісія).

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

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

10.1.3. У разі виявленню порушень виконання Угоди заінтересована в їх усуненні Сторона письмово інформує іншу Сторону про порушення.

Взаємні консультації та рішення Комісії з цього питання має бути проведено та прийнято у двотижневий строк.

10.1.4. У разі потреби (невведення норм та положень Угоди, неукладення колективного договору, заборгованість із виплати заробітної плати, тощо), за згодою Сторін, направляти на Підприємства Комісію з метою оцінки ситуації на місцях і надання необхідної допомоги.

10.1.5. Розглядати питання щодо стану виконання Угоди не рідше ніж один раз на рік на спільному засіданні Сторін, що уклали Угоду.

10.1.6. Рекомендувати роботодавцям і профспілковим органам Підприємств не рідше ніж один раз на рік звітувати в трудових колективах про виконання умов колективних договорів.

11. Критерії оцінки виконання положень Угоди

Сторони домовилися:

Під час розгляду стану виконання Угоди на засіданнях Комісії 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 підбиття підсумків Комісією;

- «виконується» – ця оцінка застосовується до положень, які сформульовані як правило або принцип поведінки Сторін чи їх суб'єктів протягом усього строку дії Угоди за умови здійснення протягом звітного періоду відповідних заходів із реалізації цих положень;

- «не виконано» – ця оцінка застосовується до положень, які виконано не в повному обсязі або щодо яких не проводилася робота на час підбиття підсумків Комісією, із зазначенням причин їх невиконання.

12. Відповідальність Сторін

Сторони домовилися:

12.1. Сторони, які уклали Угоду, несуть безпосередню відповідальність за виконання взятих зобов'язань згідно із законодавством України.

12.2. У разі невиконання на Підприємстві положень, норм і умов Угоди заслуховувати звіти керівника Підприємства і голови первинної профспілкової організації на спільному засіданні Сторін та приймати відповідні рішення щодо відповідальності посадових осіб.

Угода підписана у чотирьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

УГОДУ ПІДПИСАЛИ:

Від Сторони Органів виконавчої влади:

Міністр інфраструктури України

_____ В. Омелян

«__» _____ 2017 р.

Від Сторони Профспілок:

Голова Професійної спілки
авіапрацівників України

_____ М. Козич

«__» _____ 2017 р.

Президент Професійної спілки – Асоціації
льотного складу цивільної авіації України

_____ В. Рачительний

«__» _____ 2017 р.

Від Сторони Роботодавців:

Голова Федерації роботодавців
транспортів України

_____ О. Климпуш

«__» _____ 2017 р.

Президент Всеукраїнської профспілки
«Федерація профспілок авіапрацівників
радіолокації, радіонавігації і зв'язку
України»

_____ О. Смольський

«__» _____ 2017 р.

Президент Всеукраїнської профспілки
«Федерація профспілок авіаційних
диспетчерів України»

_____ І. Панов

«__» _____ 2017 р.

до Галузевої угоди на 2018 - 2020 роки між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника першого розряду

| № | Найменування професій | Мінімальні коефіцієнти |
|----------|---|-------------------------------|
| 1. | Гардеробник, кур'єр, сторож, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник службових приміщень, швейцар | 1,0 |
| 2. | Каштелян, секретар-друкарка, агент з постачання, діловод, архіваріус, експедитор | 1,15 |
| 3. | Оператор копіювальних та розмножувальних машин, стрілець, пожежник, телеграфіст III класу, радіооператор III класу, друкарка II категорії, секретар-стенографістка, експедитор транспортний, апаратник хімічного чищення спецодягу, водій самохідних механізмів | 1,32 |
| 4. | Касир, комплектувальник товарів, комірник, вантажник, оператори, телеграфіст II класу, радіооператор II класу | 1,51 |
| 5. | Старший касир, старший оператор, інспектор, коректор (коригування текстів), телеграфіст I класу, радіооператор I класу, оператор технічних засобів контролю на безпеку | 1,72 |
| 6. | Старший інспектор, завідувач: канцелярії, центрального складу, господарства, бюро перепусток, архіву, старший оператор технічних засобів контролю на безпеку | 1,95 |

Примітка: мінімальний місячний посадовий оклад не нижче встановленого пунктом 5.1.1. цієї Угоди.

до Галузевої угоди на 2018 - 2020 роки між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України

П Е Р Е Л І К

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників цивільної авіації України

| Назва доплат і надбавок | Розміри доплат та надбавок |
|---|--|
| Д О П Л А Т И : | |
| За суміщення професій (посад) | доплата одному працівнику не обмежуються максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівника |
| За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт | розмір доплати одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників |
| За безпосереднє проведення стажування для одержання допуску до самостійної роботи на період стажування, якщо на Підприємстві не передбачено іншу систему оплати за проведення стажування, або якщо це не передбачено функціональними обов'язками працівника | для зайнятих технічним обслуговуванням ПС - 24%; для льотного складу - 30%; для інженерно-технічних працівників та позаштатних диспетчерів-інструкторів - 20% від встановленої тарифної ставки (посадового окладу) |
| За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника | до 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника |
| За роботу в важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці | за роботу в важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу) за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 і 24 відсотки |

| | |
|---|---|
| | <p>тарифної ставки (окладу) для працівників, які виконують роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці на борту ПС в польоті – до 24% від тарифної частини заробітку та оплати за виконання роботи в польоті;</p> <p>для інженерно-технічних працівників безпосередньо зайнятих технічним обслуговуванням ПС – до 16% тарифної ставки (посадового окладу);</p> <p>для інженерно-технічних працівників безпосередньо зайнятих технічним обслуговуванням ПС при виконанні авіаційно-хімічних робіт – до 24% тарифної ставки (посадового окладу);</p> <p>для інженерно-технічних працівників постійно зайнятих обслуговуванням та експлуатацією засобів зв'язку, навігації та спостереження (ЗНС) – до 12% посадового окладу;</p> <p>водіям спецмашин, обладнаних реактивною установкою «вітрові, теплові, обдувні» і робітникам по обслуговуванню цього обладнання – до 24% від тарифних ставок (посадових окладів) за час роботи цієї установки;</p> <p>для працівників, які здійснюють безпосередньо УПР – до 24% посадового окладу</p> |
| При обслуговуванні ПС і зайнятості при цьому неменше 50% робочого часу | посадові оклади і погодинні тарифні ставки інженерно-технічних працівників, безпосередньо зайнятих обслуговуванням ПС, підвищуються на: <ul style="list-style-type: none"> - 10% для ПС з газотурбінними двигунами; - 15% для широкофюзеляжних ПС |
| За роботу в нічний час (з 22.00 до 06.00 год. за часом базового аеропорту)* | 40% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожен годину роботи в цей час |
| За роботу у вечірній час – з 18.00 до 22.00 год. (при багатозмінному режимі роботи, починаючи з 3-х змінного графіку роботи на добу)* | 20% годинної тарифної ставки (окладу) за кожен годину роботи в цей час |
| На період освоєння нових норм трудових затрат | підвищення відрядних розцінок до 20%, тарифних ставок - до 10% |

| | |
|---|--|
| За керівництво бригадою | доплати диференціюються залежно від чисельності робітників у бригаді: до 5 чол. - 10%; від 5 до 10 чол. - 15%; понад 10 чол. - 20% |
| За інтенсивність праці | до 12% тарифної ставки (окладу) |
| За науковий ступінь: - кандидата наук - доктора наук | - 15% посадового окладу; - 25% посадового окладу доплата за науковий ступінь кандидата або доктора наук встановлюється, якщо діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем. Підставою для встановлення цієї доплати є дипломи доктора і кандидата наук |
| НАДБАВКИ : | |
| За високу професійну майстерність | диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників : 2 розряду - 6% ; 3 розряду - 12% ; 4 розряду - 16% ; 5 розряду - 20% ; 6 і більш високих розрядів - 24% |
| За високі досягнення у праці, за складність у роботі | до 50% посадового окладу |
| За виконання особливо важливої роботи на певний термін | до 50% посадового окладу |
| Працівникам, які здійснюють УПР | працівникам I та II класу, які здійснюють УПР, посадові оклади збільшуються на 25% та 10% відповідно до посадового окладу диспетчера III класу, а працівникам I та II класу, які безпосередньо здійснюють УПР, посадові оклади збільшуються на 40% та 20% відповідно до посадового окладу диспетчера III класу |
| За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів | водіям 2 -го класу - 10%, 1 -го класу -25% встановленої тарифної ставки, посадового окладу <i>Примітка:</i> доплата за класність іншим категоріям працівників визначається у колективних договорах згідно з діючою системою оплати праці на даному Підприємстві |
| За почесні звання України, СРСР, союзних | |

| | |
|--|---|
| республік СРСР та галузі: «заслужений» «почесний» | - 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) - 15% посадового окладу (ставки заробітної плати) |
| За спортивні звання: «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту», «майстер спорту міжнародного класу», «майстер спорту» | - 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) - 15% посадового окладу (ставки заробітної плати) - 10% посадового окладу (ставки заробітної плати) За наявності двох або більше звань посадові оклади (ставки заробітної плати) працівників підвищуються за одним (вищим) званням. Посадові оклади (ставки заробітної плати) працівників Підприємств підвищуються, якщо діяльність працівників за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням |

* Підприємства можуть самостійно встановлювати в колективних договорах замість цих двох доплат одну – за роботу в нічну зміну, в якій не менше 50% робочого часу припадає на нічний час.

до Галузевої угоди на 2018 - 2020 роки між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України

Мінімальні коефіцієнти міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень окладів керівників, професіоналів, фахівців Підприємств до посадового окладу техніка

| Категорії і посади працівників | Мінімальні коефіцієнти |
|--|-------------------------------|
| I. Техніки загальних професій | |
| – без категорії | 1,00 |
| – 2 категорії | 1,14 |
| – 1 категорії | 1,30 |
| II. Фахівці, професіонали загальних професій (інженери, економісти, бухгалтери, юристи, тощо) | |
| – без категорії | 1,3 |
| – 2 категорії | 1,42 |
| – 1 категорії | 1,56 |
| – провідний | 1,72 |
| III. Начальники | |
| – інших служб, відділів | 1,9 |
| – основних для Підприємства служб та відділів | 2,1 |

Примітка:

1. Посадові оклади заступникам встановлюються на 5-25 відсотків менше посадового окладу відповідного керівника (начальника).

Дія цього пункту не поширюється на заступників керівника Підприємства, головних бухгалтерів.

2. Посадові оклади заступникам керівника Підприємства, головним бухгалтерам встановлюються у колективних договорах.

3. Згідно з пунктом 5.1.4. Галузевої угоди мінімальний посадовий оклад техніка без категорії встановлюється на рівні не нижче тарифної ставки робітника третього розряду, тобто $k = 1,32$.

4. Міжкваліфікаційні співвідношення професіоналів, фахівців провідних професій для Підприємств (командир ПС, диспетчер УПР, інженер з технічного обслуговування, ремонту і діагностики авіаційної техніки, застосування авіації в народному господарстві, тощо, інженер РЛ та РП) у зв'язку зі специфікою виконуваних робіт кожним окремо взятим Підприємством (обслуговування пасажирів, літаків – аеропорти; експлуатація ПС – авіакомпанії; обслуговування повітряного руху, тощо) встановлюються Підприємствами самостійно.

до Галузевої угоди на 2018 - 2020 роки між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок і умови виплати щомісячної винагороди за вислугу років працівникам цивільної авіації України

1. Загальні положення

1.1. Цим Положенням визначаються порядок і умови виплати щомісячної винагороди за вислугу років у цивільній авіації України.

1.2. Дане Положення розроблено відповідно до Закону України «Про оплату праці» з метою закріплення кваліфікованих кадрів та підвищення їх професійної майстерності і матеріальної зацікавленості у роботі на Підприємствах цивільної авіації.

1.3. Це Положення Угоди діє безпосередньо і є обов'язковим для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які її підписали, в тому числі на навчальні заклади, що мають ПС та/або здійснюють підготовку авіаційного персоналу.

2. Розмір щомісячної винагороди за вислугу років

2.1. Винагорода за вислугу років працівникам системи Підприємств цивільної авіації України (далі - системи ЦА) виплачується залежно від стажу роботи в таких розмірах:

| Стаж роботи, що дає право на одержання винагороди за вислугу років | Розмір щомісячної винагороди у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки) |
|---|--|
| понад 1 рік | 5 |
| понад 3 роки | 10 |
| понад 5 років | 15 |
| понад 10 років | 20 |
| понад 15 років | 25 |
| понад 20 років | 30 |
| понад 25 років | 40 |

2.2. Нарахування та виплата винагороди за вислугу років провадяться щомісяця за фактично відпрацьований час.

3. Обчислення стажу роботи, який дає право на одержання щомісячної винагороди за вислугу років

3.1. Щомісячна винагорода за вислугу років у системі ЦА устанавлюється залежно від загального трудового стажу, що дає право на одержання винагороди за вислугу років і включає час роботи:

- у системі ЦА України та колишнього СРСР;
- на звільнених посадах у профспілкових органах працівників цивільної авіації, а також стаж роботи в організаціях (крім роботи у кооперативних та інших громадських організаціях), передбачених статтею 118 Кодексу законів про працю України;

3.2. До стажу роботи, що дає право на одержання винагороди за вислугу років у ЦА, зараховується також:

- час дійсної строкової служби, якщо працівник призваний на військову службу з Підприємств ЦА і повернувся на Підприємство ЦА протягом трьох місяців після демобілізації;

- час перерви у роботі, пов'язаної із звільненням за станом здоров'я в результаті трудового каліцтва або через профзахворювання, якщо після одужання працівник повернувся на роботу в систему ЦА;

- період відпустки по догляду за дитиною, наданої відповідно до чинного законодавства;

- час навчання в аспірантурах, докторантурах, на курсах підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, якщо до направлення на навчання і після його закінчення працівник був зайнятий на роботах у системі ЦА;

- час навчання в аспірантурах, докторантурах, на курсах підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, якщо до направлення на навчання і після його закінчення працівник був зайнятий на роботах у системі ЦА;

- час навчання в середніх і вищих навчальних закладах, якщо працівник до вступу в навчальний заклад працював на Підприємстві ЦА і після закінчення повернувся на роботу в систему ЦА.

3.3. Зарахування працівникам ЦА стажу попередньої роботи на інших Підприємствах до загального стажу роботи в ЦА, що дає право на одержання винагороди за вислугу років у ЦА, встановлюється Підприємствами самостійно у колективних договорах та інших розпорядчих документах.

4. Порядок обчислення і виплати щомісячної винагороди за вислугу років

4.1. Винагорода за вислугу років обчислюється, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) працівника без урахування інших надбавок і доплат.

У разі виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника щомісячна винагорода за вислугу років обчислюється з посадового окладу (тарифної ставки) за основною посадою.

4.2. При виникненні у працівника права на одержання винагороди за вислугу років протягом поточного місяця, перша виплата провадиться за час, відпрацьований після виникнення цього права.

4.3. Працівникам, у яких протягом календарного місяця виникло право на підвищення розміру винагороди за вислугу років або змінився посадовий оклад (тарифна ставка), розмір винагороди змінюється з моменту настання цього права.

4.4. Винагорода за вислугу років ураховується під час обчислення середнього заробітку, який зберігається за працівниками відповідно до чинного законодавства на час відпустки, за період тимчасової непрацездатності, у разі призначення пенсій та в інших випадках.

4.5. Витрати на виплату винагороди за вислугу років на Підприємствах ЦА відносяться до складу валових витрат платника податку та провадяться в межах фонду оплати праці.

В органах державного управління в галузі цивільної авіації, навчальних закладах, що мають ПС, організаціях, установах та Підприємствах, що фінансуються з Державного бюджету України, із спеціальних коштів, витрати на виплату винагороди за вислугу років провадяться в межах затвердженого кошторису та на умовах, визначених у колективному договорі.

5. Порядок визначення трудового стажу, який дає право на виплату винагороди за вислугу років

5.1. Стаж роботи для виплати щомісячної винагороди за вислугу років визначається створеною на Підприємстві комісією з питань установаження трудового стажу (далі - Комісія), необхідного для нарахування винагороди за вислугу років.

Склад Комісії затверджується керівником Підприємства за погодженням із профспілковим органом або іншим уповноваженим трудовим колективом органом із числа керівних працівників Підприємства (структурних підрозділів), працівників економічних, юридичних, кадрових служб і представника профспілкового органу.

5.2. Основним документом для визначення стажу роботи є трудова книжка.

Стаж роботи може бути підтверджений іншими документами відповідної форми за підписом керівників Підприємств, в яких працівник працював певний час, або які є правонаступниками цих Підприємств.

5.3. Підтвердження стажу роботи, який дає право на виплату винагороди за вислугу років, свідченнями свідків не допускається.

5.4. Рішення Комісії про встановлення стажу роботи або його зміну оформляються на кожного працівника окремим протоколом і є підставою для видання наказу про виплату винагороди за вислугу років.

5.5. У разі незгоди працівника з рішенням Комісії, він може оскаржити його згідно з чинним законодавством України.

Скарги на рішення Комісії розглядаються вищестоящим органом управління, до сфери якого входить Підприємство ЦА разом з відповідним профспілковим органом.

до Галузевої угоди на 2018 - 2020 роки між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України

**Орієнтовний перелік
професій і посад працівників Підприємств
з ненормованим робочим днем**

Керівники Підприємств, їх заступники, помічники усіх найменувань, директори структурних підрозділів та їх заступники.

Головні: інженери усіх найменувань, бухгалтери, економісти, експерти, енергетики, конструктори, механіки, технологи та їх заступники.

Начальники та їх заступники структурних підрозділів, колон, майстерень, дільниць, бюро, тощо.

Майстри виробничої дільниці, майстри контрольні (дільниці, цеху).

Фахівці (головні, провідний, старший).

Інженери та економісти усіх спеціальностей, бухгалтери, касири, інспектори-ревізори, юрисконсульти, механіки, енергетики, метеорологи, старші викладачі, викладачі, перекладачі, секретарі, референти, референти з основної діяльності.

Техніки усіх спеціальностей та категорій.

Завідувачі усіх найменувань.

Старші: оператори, інспектори.

Адміністратори, архіваріуси, діловоди.

Старший диспетчер-інспектор, старший диспетчер з центрування, диспетчер-інспектор, диспетчер-інспектор (регіональний), диспетчер з центрування.

Диспетчери автотранспорту, водії автотранспортних засобів, автобусів, які обслуговують Підприємство.

Медичні працівники: статистики медичні, сестри медичні (старші сестри медичні), сестри-господині, фельдшери (старші фельдшери), реєстратори медичні.

Примітка: Орієнтовний перелік може бути конкретизований та доповнений професіями і посадами, передбаченими в колективних договорах.

до Галузевої угоди на 2018 - 2020 роки між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України

**Погодинні ставки для оплати праці
командиру (пілоту) ПС за наліт годин за типами ПС**

Таблиця №1

| Злітна маса ПС Тип ПС | Коефіцієнти для розрахунку погодинних ставок для оплати за наліт годин від окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду єдиної тарифної сітки |
|---|--|
| До 1 тонни, НАРП-1, К-10, інші | 0,07–0,22 |
| Понад 1 тонну, Як-18Т, Як-52, ДА-40, ДА-42, АН-2, Л-410, інші | 0,09 – 0,31 |

Таблиця №2

| Тип ПС | Коефіцієнти для розрахунку погодинних ставок для оплати за наліт годин від окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду єдиної тарифної сітки |
|---------------------|--|
| МІ-8МТВ | 0,22-0,33 |
| МІ-8 | 0,18-0,28 |
| МІ-2 | 0,15-0,19 |
| АК-1-3, Robinson-22 | 0,10-0,13 |