

ГАЛУЗЕВА УГОДА  
між Міністерством аграрної політики та  
продовольства України, галузевими об'єднаннями  
підприємств та Профспілкою працівників  
агропромислового комплексу України  
на 2011–2013 роки  
(zareєстровано Міністерством праці та соціальної політики України  
від 9 лютого 2011 року № 11)

Розділ I  
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі-Угода) укладена на 2011-2013 роки.

1.2. Угоду укладено згідно із законодавством України між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств (додаток 1) (далі – Сторона роботодавців) і Профспілкою працівників АПК України, яка представляє інтереси працівників агропромислового комплексу (далі – Сторони).

Сторони в період дії Угоди спрямовуватимуть зусилля на вирішення першочергових соціально-економічних і трудових завдань в АПК: забезпечення зайнятості населення та скорочення рівня безробіття, удосконалення оплати праці, підвищення рівня номінальної і реальної заробітної плати, забезпечення своєчасності її виплати, покращення умов праці і соціального забезпечення працівників, підвищення ефективності соціального діалогу на всіх рівнях.

Сторони зобов'язуються визнавати і поважати права одна одної, виконувати встановлені в цій Угоді норми, зобов'язання, здійснювати контроль та нести відповідальність за виконання положень Угоди в порядку, визначеному законодавством України і цією Угодою.

1.3. Угода набирає чинності з 1 січня 2011 року і діє до укладення нової або відповідно до прийнятого Сторонами рішення про продовження терміну дії цієї Угоди.

У разі зміни складу, структури, найменування Міністерства аграрної політики та продовольства України, галузевих об'єднань підприємств, від імені яких цю Угоду укладено і підписано, чи Профспілки працівників АПК України чинність Угоди зберігається на весь період, на який її укладено.

1.4. Угода, укладена згідно з чинним законодавством, є нормативно-правовим актом, яким регулюються соціально-економічні і трудові відносини, встановлюються трудові та соціально-економічні норми і мінімальні гарантії для працівників аграрного сектору економіки.

Прийняті в Угоді норми, зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами, що її уклали.

1.5. Положення і норми Угоди є нормами прямої дії і, як мінімальні гарантії, поширюються на всіх юридичних та фізичних осіб-роботодавців, які за основним видом діяльності належать до аграрного сектору економіки, а також на навчально-дослідні й інші госпрозрахункові підрозділи аграрних закладів освіти і є обов'язковими для дотримання в колективних договорах та при вирішенні питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

1.6. Жодна із Сторін, що уклали Угоду, не може протягом строку її дії в односторонньому порядку приймати рішення, які встановлюють, змінюють або припиняють дію норм і положень цієї Угоди.

1.7. Зміни і доповнення до цієї Угоди вносяться у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної угоди або за ініціативи однієї із Сторін після проведення переговорів та досягнення домовленостей і підписуються Сторонами не пізніше як через 5 днів після завершення переговорів.

Пропозиції кожної із Сторін щодо внесення змін і доповнень до Угоди повинні розглядатися Сторонами на переговорах протягом 10 днів з дня отримання їх іншою Стороною.

Зміни і доповнення набирають чинності з дня підписання або у визначені в них терміни.

1.8. Роботодавці і виборні органи профспілки підприємств і організацій аграрного сектору економіки незалежно від форм власності і господарювання зобов'язані впродовж місяця після набрання цією Угодою чинності в установленому порядку укласти колективні договори або внести відповідні зміни до чинних колективних договорів і забезпечити реалізацію її норм і положень як мінімальних гарантій.

1.9. Угода не обмежує прав підприємств відповідно до повноважень Сторін встановлювати у колективних договорах вищі та додаткові, порівняно із передбаченими законодавством і цією Угодою, гарантії, соціально-трудові пільги та інші норми.

1.10. Міністерство аграрної політики та продовольства України у триденний термін з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї, подає їх на повідомну реєстрацію. Після реєстрації

Міністерство аграрної політики та продовольства України і галузеві об'єднання підприємств протягом 7 днів надсилають Угоду або зміни до неї відповідним регіональним органам та роботодавцям підприємств, а Центральний комітет профспілки працівників АПК України відповідним виборним органам організацій Профспілки.

## Розділ П ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ, УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ

2.1. Міністерство аграрної політики та продовольства України за підтримки Центрального комітету профспілки працівників АПК України домагатимуться спрямування на розвиток сільськогосподарського виробництва не менше 10 відсотків видатків Державного бюджету України на відповідний рік.

2.2. Сторони сприятимуть стабілізації і розвитку агропромислового виробництва, посиленню його ефективності та прибутковості, конкурентоспроможності продукції, забезпеченню належного рівня трудових доходів працівників.

2.3. Міністерство аграрної політики та продовольства України за участю галузевих об'єднань підприємств та ЦК профспілки працівників АПК розроблятиме та вноситиме до відповідних органів державної влади конкретні пропозиції щодо:

- забезпечення паритетних умов ціноутворення, запровадження правових механізмів збалансування міжгалузевих інтересів при формуванні цін на продукцію в різних галузях;
- захисту інтересів вітчизняних товаровиробників на внутрішньому ринку від демпінгового, субсидованого та зростаючого імпорту;
- розробки, запровадження економічних механізмів захисту товаровиробників галузі від недобросовісної конкуренції, посилення боротьби з виробництвом та реалізацією фальсифікованої продукції;
- розширення зовнішніх ринків збуту продукції, забезпечення сприятливих умов для її експорту для доступу продукції АПК на зовнішній ринок;
- перегляду умов зобов'язань, взятих Україною при вступі до СОТ, з метою досягнення більш сприятливих умов для товаровиробників.

2.4. Міністерство аграрної політики та продовольства України, галузеві об'єднання підприємств зобов'язуються :

- сприяти залученню інвестицій у виробництво;
- надавати допомогу в адаптації підприємств до роботи в умовах СОТ;
- вживати заходів щодо:
  - подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних засобів з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств та створення сучасних робочих місць;
  - економічного стимулювання впровадження енергозберігаючих технологій та розвитку альтернативних видів палива, спрямованих на скорочення споживання традиційних видів енергоносіїв;
  - сприяти запровадженню суб'єктами господарювання програм та міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу;
  - здійснювати економічний аналіз та прогнозування виробництва та попиту на продукцію; розробляти для підприємств рекомендації з цих питань;
  - забезпечити регулярне підвищення кваліфікації та навчання керівників і фахівців підприємств на умовах госпрозрахунку;
  - забезпечувати періодичність підвищення кваліфікації працівників не рідше ніж один раз на 5 років та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства;
  - створювати умови та надавати можливість для забезпечення участі представників Профспілки в управлінні підприємствами галузі згідно з чинним законодавством.

Профспілка зобов'язується:

- сприяти розвитку та ефективності виробництва, удосконаленню нормування та підвищення продуктивності праці, запровадженню нової техніки і технологій;
- брати участь через своїх представників в управлінні підприємствами та їх соціальною сферою, організаційних заходах щодо удосконалення управління, підвищення мотивації праці та зацікавлення працівників у збільшенні прибутку;
- інформувати роботодавців про заходи, які проводитимуться Профспілкою і зачіпають інтереси роботодавців;

- проводити роз'яснювальну роботу в колективах щодо діяльності соціальних партнерів, спрямовану на удосконалення виробництва, економічного та соціального стану підприємств і галузі в цілому та збалансування інтересів роботодавців та працівників.

### Розділ III ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА, ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ

Сторона роботодавців зобов'язується:

3.1. Забезпечувати у разі прийняття відповідних рішень участь представників профспілкової організації у роботі комісій з реорганізації та приватизації.

3.2. Враховувати пропозиції виборного органу первинної організації Профспілки щодо передачі з державної у комунальну власність закріпленого за підприємством житлового фонду, об'єктів соціальної інфраструктури.

Не допускати перепрофілювання та ліквідації об'єктів соціально-культурної сфери без згоди виборного органу Профспілки.

3.3. При укладенні договору купівлі-продажу об'єкта приватизації включати до договору зобов'язання щодо:

- збереження та раціонального використання робочих місць;
- збереження соціально-трудова гарантій та об'єктів соціально-побутового призначення;
- створення безпечних і нешкідливих умов праці.

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

3.5. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку з реорганізацією, банкрутством підприємства, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам, передбачених чинним законодавством, цією Угодою і колективним договором.

3.6. Забезпечити у випадку ліквідації підприємства (за умови прийняття рішення органом управління) в першочерговому порядку:

- виплату усіх грошових виплат, що належать працівнику від підприємства, та задоволення вимог, що виникли із зобов'язань перед працівниками підприємства (за винятком повернення внесків членів трудового колективу до статутного фонду підприємства та зобов'язань), що виникли внаслідок заподіяння шкоди життю та здоров'ю громадян, згідно з чинним законодавством і колективним договором.

Профспілкова сторона зобов'язується:

3.7. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником щодо управління підприємством, а також у разі зміни організації праці, форми власності, банкрутства.

3.8. Брати участь у роботі комісій з передприватизаційної підготовки підприємств, реструктуризації, приватизації, передачі об'єктів з державної у комунальну власність.

3.9. Представляти інтереси працівників підприємства в комітеті кредиторів та у випадку проведення процедур банкрутства з правом дорадчого голосу.

### Розділ IV ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Міністерство аграрної політики та продовольства України зобов'язується:

4.1. Спільно з Міністерством аграрної політики Автономної Республіки Крим, головними управліннями агропромислового розвитку обласних державних адміністрацій, галузевими об'єднаннями підприємств:

- проаналізувати стан та перспективи використання трудових ресурсів відповідно до обсягів робіт, удосконалення техніко-технологічного забезпечення аграрного виробництва, норм праці і нормативів чисельності;
- вносити відповідні пропозиції до регіональних програм зайнятості;
- розробити та внести до державної, регіональних програм зайнятості конкретні пропозиції щодо створення альтернативних форм зайнятості в сільській місцевості;
- здійснити конкретні заходи щодо стримування аграрного безробіття;
- надавати консультативну та практичну допомогу жителям сільської місцевості із створення

та підвищення економічної ефективності сімейних фермерських і особистих селянських господарств та інших форм самозайнятості.

#### 4.2. Роботодавці зобов'язуються:

У разі необхідності звільнення працівників за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням чисельності або штату за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення, репрофілювання підприємства, зміни в організації виробництва та праці):

- не пізніше як за три місяці до звільнення подавати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, які підлягатимуть звільненню, строки проведення звільнення;

- проводити консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) та визначити заходи щодо запобігання звільненню чи зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків звільнення.

У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням (15 і більше відсотків від загальної чисельності) вживати заходів для їх запобігання з урахуванням пропозицій виборного органу первинної організації Профспілки, зокрема:

- обмежувати або не допускати прийняття на роботу нових працівників;
- обмежити надурочні роботи та роботи у вихідні дні;
- запроваджувати режим неповного робочого часу, але не менше половини від норми робочого часу, на термін, що не перевищує шести місяців;

- застосовувати поетапне звільнення у зв'язку із скороченням;

- надавати можливість працівникам для навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;

- протягом строку попередження працівника (за 2 місяці до звільнення) надавати за його бажанням вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати не менше як один робочий день на тиждень;

- звільняти працівника лише за відсутності можливостей переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації або яку він згодний виконувати.

#### 4.3. Виборні органи Профспілки зобов'язуються:

- аналізувати інформації роботодавців про наступне звільнення працівників, його причини та проводити переговори і консультації з роботодавцями з цього приводу;

- вносити пропозиції та домагатися від роботодавців здійснення конкретних заходів щодо запобігання вивільненню працівників чи зведенню їх кількості до мінімуму;

- вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів щодо звільнення працівників, які є членами цих первинних профспілкових організацій;

- у разі скорочення чисельності чи штату, застосування режиму неповного робочого часу й інше не давати згоди на збільшення обсягів надурочних робіт, збільшення тривалості робочих змін та ін.;

- вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та захисту у разі вивільнення;

- надавати практичну допомогу у відстоюванні трудових прав працівників перед роботодавцями, представляти їх інтереси у судах та державних органах зайнятості;

- здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та зайнятість.

## Розділ V

### ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

Сторони встановили:

5.1. Регулювання трудових і соціально-економічних відносин на галузевому, регіональному, виробничому рівнях здійснюється на засадах рівноправності, гендерної рівності, недопущення дискримінації залежно від статі, національної належності, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, соціального і майнового статусу, місця проживання.

5.2. На підприємствах усіх форм власності трудовий договір укладається, як правило, на невизначений термін (безстроковий трудовий договір).

Зміна безстрокового трудового договору на строковий згідно з чинним законодавством не допускається.

Трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі і оформляється наказом.

Трудовий договір вважається укладеним і у випадках, коли наказ не був виданий, але працівник фактично був допущений до роботи.

Трудовий договір на визначений строк (строковий трудовий договір) може укладатися лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника та в інших випадках передбачених законодавчими актами.

5.3. Забороняється вимагати, примушувати, схилити працівників до виконання роботи, що не входить до їх обов'язків і не обумовлена трудовим договором (угодою) без їх згоди та відповідного оформлення і оплати праці згідно з чинним законодавством, цією Угодою і колективним договором.

5.4. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену його трудовим договором, допускається лише за його згоди у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством.

5.5 Нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень.

Тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути однаковою.

Колективним договором тривалість щоденної роботи в окремих випадках може бути продовжена до 10 годин, за умови дотримання тижневої тривалості норми робочого часу - 40 годин.

5.6. Скорочений робочий час встановлюється згідно з чинним законодавством для працівників віком від 15 до 18 років, а також зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці та у інших випадках, передбачених чинним законодавством.

В колективному договорі може встановлюватися скорочений робочий час для жінок, які мають 3 і більше дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, осіб з сімейними обов'язками (жінок і чоловіків, які самостійно виховують дітей) і інших категорій працівників за рахунок коштів підприємства.

5.7. Неповний робочий час.

Неповний робочий час (день, тиждень) з ініціативи роботодавця може запроваджуватися лише у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці за письмовим попередженням працівників не пізніше як за два місяці.

При цьому тривалість робочого часу не може бути меншою від половини норми робочого, а термін його застосування не повинен перевищувати шести місяців.

Неповний робочий час за ініціативи працівника встановлюється за угодою сторін та в інших випадках, передбачених законодавством.

5.8. Тривалість робочого часу в дні, які передують дням державних або релігійних свят, встановлених чинним законодавством, скорочується на одну годину.

На безперервно діючих підприємствах або видах робіт, де з виробничих причин неможливе зменшення тривалості робочого часу у передсвяткові дні, робота в такий час компенсується наданням додаткового часу відпочинку або за згодою сторін оплачується як надурочна.

5.9. У разі восьмигодинної роботи в нічний час (з 22<sup>00</sup> до 6<sup>00</sup>) тривалість робочого часу скорочується на 1 годину.

Якщо на нічний час припадає менше ніж вісім годин, тривалість робочого часу скорочується пропорційно.

Ці положення не поширюються на працівників, які працюють за скороченим робочим часом, а також на безперервно працюючих підприємствах або на окремих роботах, де неможливе зменшення робочого часу та на умовах трудового договору, яким передбачена робота в нічний час.

5.10. Основним видом режиму робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з однаковою щоденною тривалістю робочого часу. Він є базовим для обчислення норми тривалості робочого часу при встановленні інших режимів роботи: шестиденного робочого тижня, підсумованого обліку робочого часу, режиму неповного робочого часу тощо.

Незалежно від режиму роботи, що застосовується на підприємстві, встановлена законодавством і цією Угодою норма тривалості робочого часу (40 годин на тиждень) є обов'язковою.

5.11. У разі, коли робота виконується в дві, три або чотири зміни, працівники, які об'єднані у зміни, чергуються у змінах рівномірно в порядку, встановленому в колективному договорі.

Кожна зміна виконує роботу згідно з графіком змінності, що затверджується на строк не менший за один місяць і доводиться до відома працівників не пізніше як за тиждень до початку місяця, а на строк понад один місяць – за два тижні до їх запровадження.

Встановлення графіків змінності на строк менший як один місяць не допускається.

Залучення працівників на роботу протягом двох змін підряд забороняється чинним законодавством.

Тривалість перерви між змінами не може бути меншою за подвійну тривалість робочої зміни (включаючи час перерви на обід).

5.12. На підприємствах, їх виробничих підрозділах у разі виробничої необхідності може запроваджуватися підсумований облік робочого часу.

Тривалість облікового періоду встановлюється в колективному договорі.

Тривалість робочого часу за обліковий період повинна дорівнювати встановленій нормі робочого часу за цей період.

При підсумованому обліку робочого часу максимальна тривалість щоденної роботи не повинна перевищувати 12 годин, а робочого тижня—48 годин.

Робота понад нормальну тривалість робочого часу в певні періоди може компенсуватися меншою тривалістю робочого часу в інші періоди або наданням додаткових днів відпочинку в межах облікового періоду.

Умови застосування підсумованого обліку робочого часу, тривалість робочого дня, порядок чергування робочих і вихідних днів визначаються колективним договором.

Графіки виходу на роботу за підсумованим обліком робочого часу затверджуються не менше як на місяць і доводяться до працівників не пізніше як за тиждень до початку місяця, а понад два місяці – за 2 тижні до їх запровадження.

Невиконання норми робочого часу в обліковому періоді допускається лише у разі встановлення неповного робочого часу.

Невідпрацьований з вини роботодавця час до норми тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як час простою.

Відпрацьований час понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як надурочна робота.

5.13. На роботах з особливими умовами і характером праці, різним навантаженням протягом робочого дня робочий час може поділятися на частини з обов'язковим дотриманням встановленої тривалості щоденної роботи.

Поділ робочого дня на частини запроваджується відповідно до колективного договору або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

5.14. Надурочні роботи (понад встановлену норму тривалості робочого часу) можуть застосовуватися лише у випадках, передбачених чинним законодавством, за письмовою згодою працівника та за обов'язковим погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації і не повинні перевищувати 4 години протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

5.15. Тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки на підприємствах незалежно від форми власності встановлюється згідно з чинним законодавством і не може бути меншою за 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який дає право на основну щорічну оплачувану відпустку.

5.16. Працівникам з ненормованим робочим днем обов'язково надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 7 календарних днів (орієнтовний перелік посад і професій з ненормованим робочим днем – додаток 7 до цієї Угоди).

Список посад, робіт і професій з ненормованим робочим днем на підприємстві та конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки встановлюються в колективному договорі підприємства.

Роботою на умовах ненормованого робочого часу вважається епізодична робота за вказівкою роботодавця або коли без такої вказівки працівник зобов'язаний працювати понад норму робочого часу.

У разі, коли працівник з ненормованим робочим днем залучається до роботи понад норму робочого часу систематично, така робота вважається надурочною і повинна проводитися у дозволених межах і оплачуватися як надурочна.

5.17. Працівники можуть залучатися до роботи у дні, які є для них вихідними, а також у святкові дні лише у випадках та на умовах, передбачених чинним законодавством.

5.18. Щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці надаються за Списком виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України.

Конкретну тривалість щорічних додаткових відпусток встановлювати у колективних чи трудових договорах: за роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць та часу зайнятості працівника в цих умовах, а відпусток за особливий характер праці – залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

5.19. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються

роботодавцями за погодженням з виборними органами Профспілки на початок календарного року і доводяться до відома всіх працівників.

5.20. Забороняється ненадання щорічних основної і додаткових відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року працівникам віком до 18 років, а також працюючим з шкідливими і важкими умовами праці, чи з особливим характером роботи.

5.21. Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі несвоєчасної виплати роботодавцем середньої заробітної плати за час відпустки та в інших випадках, встановлених чинним законодавством.

Щорічна відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути перенесена на інший період лише за письмової згоди працівника.

5.22. В колективному договорі може встановлюватися надання працівникам додаткової заохочувальної відпустки з частковою або повною оплатою за високі досягнення у праці, за безперервний стаж роботи на даному підприємстві, за виконання громадських обов'язків та визначатися тривалість і умови надання такої відпустки.

5.23. В колективному договорі можуть встановлюватися додаткові і соціальні відпустки, оплачувані за рахунок власних коштів (прибутку) підприємства.

5.24. Відпустки без збереження заробітної плати можуть надаватися у випадках та на умовах, встановлених чинним законодавством і колективним договором.

5.25. Режим роботи встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Правила не повинні суперечити трудовому законодавству, нормам і положенням Угоди, колективного договору, нормативним актам роботодавця.

## Розділ VI НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

Сторони встановили :

6.1. Норми праці – норми виробітку, часу, обслуговування повинні в обов'язковому порядку встановлюватися для всіх робітників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва.

Міністерство аграрної політики та продовольства України зобов'язується:

6.2. Забезпечити розроблення науково обґрунтованих нормативних матеріалів для нормування праці на підприємствах АПК.

6.3. Затвердити програму НДІ "Укראгропромпродуктивність" щодо забезпечення розвитку та підвищення рівня наукових досліджень у сфері нормування праці, створення систем обґрунтованих норм і нормативів праці, науково-методичного забезпечення їх запровадження в галузях АПК.

6.4. Проводити спільно з регіональними науково-дослідними центрами моніторинг запровадження та використання норм і нормативів праці на підприємствах АПК.

Роботодавці зобов'язуються:

6.5. Забезпечити запровадження обґрунтованих норм і нормативів праці відповідно до досягнутих рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

6.6. Проводити перегляд та заміну норм праці по мірі атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технологій та організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці, а також у разі зміни умов, що призвели до зниження продуктивності праці.

6.7. Запровадження нових, перегляд і зміну встановлених норм праці здійснювати за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації та завчасним, не пізніше як за два місяці, повідомленням працівників.

6.8. Завчасно роз'яснювати працівникам причини та умови запровадження нових чи зміни діючих норм праці.

6.9. Проводити консультації з виборним органом первинної профспілкової організації щодо об'єктивності і необхідності запровадження нових і заміну діючих норм та нормативів праці.

Виборні органи Профспілки зобов'язуються:

6.10. Сприяти запровадженню об'єктивних, обґрунтованих норм праці, визначених, виходячи з нормальних умов праці та техніко-технологічних характеристик, організаційно-технічних умов.

6.11. Представляти і захищати права працівників, порушених унаслідок застосування норм праці, які потребують необґрунтованого підвищення інтенсивності праці, що перевищує нормальну.

## ОПЛАТА ПРАЦІ

Сторони встановили:

6.12. Фонд оплати праці на госпрозрахункових підприємствах усіх форм власності, а також в навчально-дослідних і інших госпрозрахункових підрозділах аграрних закладів освіти, визначається на умовах, встановлених в колективному договорі.

Частка фонду оплати праці (без нарахувань) у валових (операційних) витратах підприємства не може бути меншою за 30 відсотків.

Фонд оплати праці збільшується відповідно до умов, встановлених в колективному договорі, але не менше як на:

- 1,0 відсоток на кожен відсоток збільшення обсягів виробництва (у випадках збільшення обсягів виробництва за рахунок запровадження нової техніки, технологій, інших технологічних заходів, цей показник може коригуватися в колективному договорі або за узгодженням з виборним органом первинної профспілкової організації);

- 1,3 відсотка на кожен відсоток підвищення індексу цін на споживчі товари і послуги;

- відповідно до підвищення законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати та галузевих гарантій оплати праці;

6.13. На госпрозрахункових підприємствах усіх форм власності, а також в навчально-дослідних і інших госпрозрахункових підрозділах аграрних закладів освіти форми і системи оплати праці, тарифні сітки, відрядні розцінки, схеми посадових окладів, перелік, розміри та умови виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством, Генеральною угодою і цією Угодою.

6.14. Роботодавці повинні вжити заходів щодо удосконалення структури заробітної плати. Частка основної (тарифної) заробітної плати у середній не може бути меншою за 70 відсотків.

6.15. Фонд оплати праці в установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, формується в межах бюджетних коштів, виділених на оплату праці та частини доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності (спеціального фонду) та інших джерел.

6.16. В установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, розміри основної заробітної плати, а також доплати, надбавки та інші виплати, що здійснюються за рахунок бюджетних асигнувань, встановлюються відповідними актами Кабінету Міністрів України.

Обсяг спеціальних коштів на оплату праці, розміри заробітної плати в межах цих коштів визначаються в колективному договорі та кошторисах доходів та витрат згідно з чинним законодавством.

6.17. Мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації на госпрозрахункових підприємствах, а також в навчально-дослідних та інших госпрозрахункових підрозділах аграрних закладів освіти, з 1 січня 2011 року - 1004 гривні за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт), або 6,04 грн. за годину.

6.18. Мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника I-го розряду з 1 січня 2011 року 1024 грн. в розрахунку на місяць, або 6,16 грн. за годину.

6.19. Мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок робітників та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень з 1 січня 2011 року згідно з додатком 2.

6.20. Мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок і місячних окладів робітників наскрізних професій та коефіцієнти міжкваліфікаційних співвідношень з 1 січня 2011 року згідно з додатком 3.

6.21. Мінімальні гарантовані розміри місячних окладів технічних службовців та коефіцієнти міжпосадових співвідношень з 1 січня 2011 року згідно з додатком 4.

6.22. Мінімальні гарантовані розміри посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців та коефіцієнти міжпосадових співвідношень з 1 січня 2011 року згідно з додатком 5.

6.23. Розміри посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців встановлюються в колективному договорі (схемі посадових окладів) на основі посадового окладу техника (фахівця) всієї спеціальності, який не може бути меншим за тарифну ставку робітника третього розряду основного виробництва в розрахунку на місяць.

6.24. Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, в колективних договорах визначаються підвищені тарифні ставки (місячні оклади) за міжрозрядними коефіцієнтами до 2,7 до тарифної ставки робітника першого розряду відповідного виду роботи чи професії.

6.25. При застосуванні відрядної форми оплати праці відрядна розцінка визначається шляхом ділення годинної (денної) тарифної ставки відповідного тарифного розряду на годинну (денну)



норму виробітку. Розцінка може визначатися шляхом множення годинної (денної) тарифної ставки відповідного тарифного розряду на встановлену норму часу.

6.26. Класифікація робіт за відповідними тарифними розрядами, віднесення робітників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників (крім керівників підприємств), професіоналів і фахівців – до тарифних кваліфікаційних категорій в обов'язковому порядку здійснюється роботодавцями згідно з довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників і узгоджується з виборним органом первинної профспілкової організації.

6.27. Присвоєння, підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів робітникам та кваліфікаційних категорій професіоналам і фахівцям проводиться згідно з чинним законодавством та Положенням, затвердженим на підприємстві в установленому порядку.

6.28. Перелік, розміри та умови виплати доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій і норм, встановлених у додатку 6 до цієї Угоди та чинним законодавством.

6.29. При застосуванні режиму неповного робочого часу за ініціативи роботодавця оплата праці здійснюється на умовах, встановлених в колективному договорі. При цьому її розмір не може бути меншим за встановлений згідно з трудовим договором.

Роботодавець повинен забезпечити відрахування страхових внесків до державного Пенсійного фонду у розмірі, не меншому за необхідний для зарахування страхового пенсійного стажу працівників.

6.30. При застосуванні неповного робочого часу за ініціативи працівника за угодою між працівником і роботодавцем оплата праці проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не обмежує будь-яких соціально-трудова прав і пільг, встановлених в колективному договорі.

6.31. При застосуванні скороченого робочого часу для пільгових категорій працівників розмір основної заробітної плати визначається на умовах колективного договору, але не менше від встановленого для відповідної категорії працівника при нормальній тривалості робочого часу.

6.32. Час простою оплачується:

- з вини роботодавця – у розмірі не меншому за дві третини середньої заробітної плати працівника, розрахованих пропорційно до тривалості простою;

- з причин, незалежних від роботодавця і працівника – у розмірі не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу), посадового окладу, розрахованих пропорційно до тривалості простою.

Час простою з вини працівника не оплачується.

6.33. Робота в надурочний час оплачується:

- всі години, відпрацьовані понад встановлену норму робочого часу на тиждень, оплачуються в подвійному розмірі тарифної ставки, окладу працівника;

- якщо надурочні роботи складають понад 120 годин на рік, оплата за відпрацьовані понад цю норму години проводиться у потрійному розмірі не пізніше 15 січня наступного року;

- при відрядній формі оплати праці обсяг виконаної в надурочний час роботи оплачується за подвійними відрядними розцінками.

У разі застосування підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочна робота всі відпрацьовані години понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді.

6.34. Робота у вихідний день, день державного або релігійного свята чи день, який є для працівника вихідним, оплачується працівникам у подвійному розмірі:

- при відрядній формі оплати праці – за подвійними відрядними розцінками;

- при почасовій оплаті праці – у подвійному розмірі встановленої тарифної ставки (окладу).

У разі, якщо робота в день державного або релігійного свята проводиться понад норму робочого часу (у разі відмови працівника від іншого дня відпочинку), оплата здійснюється як за надурочну роботу.

6.35. При поділі робочого дня на частини тарифна ставка (оклад) збільшується не менше як на 20 відсотків.

6.36. У разі виконання працівниками робіт різної кваліфікації оплата здійснюється за тарифною ставкою (окладом), посадовим окладом вищої кваліфікації.

Таким же чином оплачується виконання працівником робіт, що належать до різних спеціальностей.

Праця працюючих за відрядною формою оплачується за розцінками, визначеними, виходячи з тарифної ставки, що відповідає спеціальності і розряду працівника та норм виробітку (часу), встановленими для робіт, що виконуються.

6.37. Оплата праці у разі невиконання норм праці, трудових обов'язків здійснюється у

розмірі:

- не нижчому за середню заробітну плату, розраховану пропорційно до відпрацьованого часу (виконаної роботи), якщо невиконання сталося з вини роботодавця;

- не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу) посадового окладу, якщо невиконання сталося з причин, незалежних від роботодавця і від працівника.

У разі невиконання норм праці, невиконання трудових обов'язків з вини працівника оплата здійснюється відповідно до відпрацьованого часу або обсягу фактично виконаної роботи.

6.38. У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності або штату, виходу на пенсію роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівникові, який має безперервний стаж роботи на даному підприємстві:

- до п'яти років – у розмірі середньомісячної заробітної плати;

- до десяти років – у розмірі двомісячної середньої заробітної плати;

- понад десять років – у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.

У разі розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, Угоди, колективного або трудового договору вихідна допомога виплачується у розмірі, не меншому за тримісячний середній заробіток.

6.39. У разі направлення працівника на навчання для підвищення кваліфікації з відривом від роботи за ним зберігається місце роботи і середня заробітна плата.

У разі направлення працівника для підвищення кваліфікації без відриву від роботи в іншу місцевість йому відшкодовуються витрати за нормами, встановленими для службових відряджень.

6.40. Мінімальні гарантії оплати праці, встановлені цією Угодою, є обов'язковими для дотримання при визначенні в установленому порядку розмірів заробітної плати всіх категорій працівників, що перебувають у трудових відносинах з юридичними та фізичними особами, діяльність яких за характером основного виробництва відноситься до галузі, незалежно від форми та строку трудового договору.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених цією Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватись лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

6.41. Запровадження нових або зміна діючих умов оплати праці, встановлених цією Угодою, а також в колективних договорах підприємств може здійснюватися лише за домовленістю Сторін після внесення у встановленому порядку змін до Угоди, колективного договору.

6.42. У періоди між підвищенням розмірів заробітної плати здійснюється індексація заробітної плати на умовах, встановлених в колективному договорі та відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення".

6.43. Оплата праці працівників підприємств здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Заробітна плата виплачується у строки, визначені в колективному договорі, але не рідше як 2 рази на місяць, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, за місцем роботи працівника та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

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

Виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків лише за письмовою заявою працівника, з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

6.44. Заробітна плата на всіх підприємствах незалежно від форм власності виплачується у грошовій формі.

Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, розписок або будь-яких іншої формі.

Як виняток, за бажанням працівників, колективним договором може передбачатися часткова виплата заробітної плати натурою, але не більш як 30 відсотків нарахованої в грошовій формі, за цінами, що не перевищують собівартості продукції.

Порядок формування фонду натуроплати, співвідношення між грошовою і натуральною формами виплати, перелік видів продукції, якою буде виплачуватися (крім заборонених чинним законодавством), ціни для обчислення натуропродукції, терміни виплати натуроплати встановлюються в колективному договорі.

6.45. На підприємствах може здійснюватися продаж продукції, товарів чи надання послуг в рахунок заробітної плати, виключно за бажанням працівника, без жодного примусу за

справедливими і розумними цінами, встановленими не з метою одержання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах, встановлених в колективному договорі.

6.46. Заробітна плата працівників за період щорічної основної і додаткових відпусток виплачується не пізніше як за 3 дні до її початку.

Працівникам підприємств надається матеріальна допомога на оздоровлення у розмірах та на умовах, встановлених в колективному договорі.

6.47. При звільненні працівника всі належні до виплати суми повинні виплачуватися йому в день звільнення.

Одночасно виплачується компенсація за всі дні невикористаної основної і додаткових відпусток за весь період роботи на підприємстві.

6.48. Роботодавці зобов'язані забезпечити своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати.

При наявності заборгованості з виплати заробітної плати вжити термінових заходів щодо її погашення.

Забезпечити виплату компенсації втрати частки заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати згідно з чинним законодавством та колективним договором.

Виборні органи Профспілки зобов'язуються:

6.49. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, дотриманням норм і гарантій оплати праці, встановлених в цій Угоді.

6.50. Інформувати роботодавців про виявлені порушення, вносити подання про їх усунення. Проводити обговорення проблем на засіданнях виборних органів Профспілки із запрошенням представників роботодавців.

У разі відмови роботодавця усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений термін, виборні органи Профспілки будуть домагатися їх усунення всіма передбаченими законодавством засобами.

6.51. Домогтися від відповідних органів державної виконавчої влади здійснення конкретних заходів щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати на економічно неактивних підприємствах та підприємствах-банкрутах.

## Розділ VII УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

Сторони домовилися:

7.1. З метою поліпшення умов праці та зменшення ризиків виробничого травматизму і професійних захворювань, підвищення рівня соціального захисту потерпілих на виробництві в основу роботи покласти неухильне виконання законів України "Про охорону праці" та "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання".

7.2. Визначити, що особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки, встановлюються колективними договорами і угодами.

7.3. Домогтися включення до Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2010-2015 роки розділу щодо розробки та використання заходів по забезпеченню безпечних умов праці в агропромисловому комплексі та безумовного виконання запланованих заходів.

7.4. Підтримувати та заохочувати ініціативи щодо поширення екологічно чистих технологій виробництва аграрної продукції та запроваджувати механізми їх стимулювання.

7.5. Розробити Галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2010-2015 роки та домогтися її виконання, визначивши як пріоритетні напрями з питань охорони праці:

- опрацювання нормативно-правових актів;
- організація навчань і перевірку знань.

7.6. Здійснювати постійний контроль та періодичний аналіз стану охорони праці, аварійності та травматизму на підприємствах. Розробляти заходи по запобіганню найбільш характерних аварій і нещасних випадків на виробництві, на спільних засіданнях розглядати питання щодо стану охорони праці, вносити пропозиції про підвищення відповідальності керівників за низький рівень контролю за технологічною та трудовою дисципліною.

7.7. З метою забезпечення належного рівня правової підготовки Сторін колективних договорів і угод, здійснення ефективного контролю за додержанням законодавства щодо охорони праці, щорічне організувати для представників власників і Профспілки навчання за місцем роботи.

7.8. Щорічно вносити відповідні пропозиції щодо галузевих страхових тарифів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

7.9. Під час укладення колективних договорів підприємств, установ і організацій усіх форм власності рекомендувати включати до розділу "Охорона праці та здоров'я":

- зобов'язання роботодавця щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до законодавства;

- перелік робіт, де через умови виробництва працівнику не можна встановити перерву для відпочинку і харчування та передбачати створення можливостей для прийняття їжі працівниками, зайнятих на таких роботах;

7.10. Надавати на запит первинних організацій профспілки інформацію про здійснення заходів на конкретних підприємствах щодо:

- належної організації соціально-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, робота санітарно-побутових приміщень);

- проведення згідно із законодавством медичних оглядів працівників та своєчасного і повного виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників;

- своєчасного проведення атестації робочих місць та надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці.

Міністерство аграрної політики та продовольства України зобов'язується:

7.11. Здійснювати методичне керівництво діяльністю підприємств на основі єдиної науково-технічної політики, відомчий контроль за станом охорони праці в галузі.

7.12. Забезпечити функціонування служби охорони праці в Міністерстві аграрної політики та продовольства України, Міністерстві аграрної політики Автономної Республіки Крим, головних, Севастопольському міському, районних управліннях (відділах) сільського господарства і продовольства місцевих державних адміністрацій, господарствах, підприємствах, в установах і в організаціях системи управління міністерства відповідно до вимог Закону України "Про охорону праці". Організувати підготовку та підвищення кваліфікації у вищих учбових закладах керівників служб з питань охорони праці, пожежної безпеки та безпеки дорожнього руху.

7.13. Постійно організовувати навчання і перевірку знань з охорони праці.

7.14. Продовжити проведення галузевого огляду конкурсу стану охорони праці на підприємствах усіх форм власності.

7.15. Включити до навчального плану студентів та слухачів всіх вищих навчальних закладів аграрної освіти України навчальні дисципліни "Основи охорони праці", "Охорона праці в галузі" як нормативні в циклі професійної та практичної підготовки:

"Основи охорони праці" – на 3 курсі (молодший спеціаліст, вищі навчальні заклади I – II рівнів акредитації) та на 4 курсі (бакалавр, вищі навчальні заклади III та IV рівнів акредитації) із загальним обсягом не менше 1,5 кредиту ECTS (54 академічних години);

"Охорона праці в галузі" – на 4 курсі (молодший спеціаліст, вищі навчальні заклади I – II рівнів акредитації) та на 5 курсі (спеціаліст, магістр вищі навчальні заклади III та IV рівнів акредитації) із загальним обсягом не менше 1 кредиту ECTS (36 академічних годин) з 2011 навчального року.

Сторона роботодавців зобов'язується:

7.16. Згідно з вимогами Закону України "Про охорону праці" забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників в галузі охорони праці, впровадити на підприємствах усіх форм власності системи управління охороною праці, для чого:

- вжити заходів по кадровому забезпеченню підприємств спеціалістами з охорони праці, підготовки та підвищення їх кваліфікації;

- забезпечити виконання необхідних профілактичних заходів, впроваджувати у виробництво безпечні технології, нову техніку з метою створення здорових та безпечних умов праці і відпочинку;

- забезпечити проведення інструктажу, навчання для працівників, спеціального навчання і перевірки знань на роботах з підвищеною небезпекою, не рідше одного разу на три роки та перевірку знань для посадових осіб.

7.17. Фінансування профілактичної роботи, всіх заходів з охорони праці здійснювати за рахунок наступних джерел:

- для підприємств усіх форм власності, що використовують найману працю-0,5% від суми реалізованої продукції, для бюджетних організацій-0,2% від фонду оплати праці (ст.19 Закону України "Про охорону праці");

- за рахунок валових витрат згідно з Переліком засобів та заходів з охорони праці

(постанова Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 № 994);

- за рахунок амортизаційних відрахувань (ст.8 Закону України "Про оподаткування прибутку підприємства");

- за рахунок Фонду виробничого розвитку, який формується за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємств.

7.18. Вчасно і в повному обсязі проводити атестацію робочих місць з умов праці. Результати використати для розробки заходів по приведенню виробничого середовища і характеру праці у відповідність із стандартами безпеки праці, санітарними нормами та правилами, а також для встановлення пільг, компенсацій, гарантованих державою (лікувально-профілактичного харчування, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі (ст.7 Закону України "Про охорону праці").

7.19. Забезпечити працівників спеодягом, іншими засобами індивідуального захисту.

7.20. Забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного медичного огляду.

7.21. Не залучати жінок у дітородному віці до виконання робіт із застосуванням пестицидів чи отрутохімікатів.

7.22. Дотримуватися вимог чинного законодавства про заборону застосування праці неповнолітніх у виробництвах і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.

7.23. Відповідно до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 25.08.04 № 1112 забезпечити повне, якісне і об'єктивне розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, установлення істинних технічних та організаційних причин нещасних випадків. Забезпечити невідкладну передачу до ФСС НВВ необхідних матеріалів щодо нещасних випадків і профзахворювань для здійснення своєчасних страхових виплат.

7.24. Виходячи з фінансових можливостей підприємств, встановлювати пільги, компенсації, які перевищують відповідні нормативи, передбачені законодавством, за рахунок прибутку, а саме додаткові доплати до розміру одноразової допомоги потерпілим, сім'ям загиблих на виробництві.

Виборні органи Профспілки зобов'язуються:

7.25. Забезпечити здійснення дієвого громадського контролю за дотриманням роботодавцями вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці та положень колективного договору, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників та забезпечення їх засобами колективного та індивідуального захисту.

7.26. Здійснювати громадський контроль з делегуванням представників профкомів до складу комісій з проведення на підприємствах, в установах і організаціях атестацій робочих місць.

7.27. Щорічно аналізувати причини виробничого травматизму та профзахворювань за зведеною формою 7-ТНВ, готувати пропозиції щодо вжиття ефективних заходів підвищення рівня безпеки праці.

7.28. Забезпечити відповідні подання до місцевих органів виконавчої влади і місцевого самоврядування та прокуратури в разі систематичного порушення роботодавцем вимог нормативних актів з охорони праці та відмови усунення виявлених порушень.

7.29. Сприяти участі представників профспілкових організацій у здійсненні заходів з організації і проведення періодичних медичних оглядів працівників підприємств, установ і організацій, виконання рекомендацій заключних актів та здійснення закріпленими лікувально-профілактичними закладами оздоровчих заходів, диспансерного нагляду за виявленими групами хворих та попередження професійних захворювань.

7.30. Брати участь у роботі комісій з розслідування нещасних випадків на виробництві. В разі необхідності вимагати від роботодавця проведення повторного (додаткового) розслідування, визнання нещасних випадків пов'язаних з виробництвом, не допускати безпідставного звинувачення потерпілих, зменшення їм виплати одноразової допомоги.

7.31. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування шкоди заподіяної застрахованому ушкодженням його здоров'ю, Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

Надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві; відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому.

7.32. Представляти та відстоювати інтереси працівників при вирішенні спірних питань з охорони праці в судових та інших державних органах.

## Розділ VIII СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ТА СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ТА ПІЛЬГИ

Сторони домовилися:

8.1. Встановити, що частина прибутку підприємств, який спрямовується на фінансування соціально-трудова пільг, культурно-оздоровчих заходів, утримання об'єктів соціально-побутового обслуговування та порядок його використання, визначається колективними договорами.

8.2. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивної роботи в колективах, залученню до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей. В межах фінансових можливостей надавати підтримку спортивному товариству "Колос".

8.3. Вживати щороку заходів, спрямованих на проведення оздоровлення і відпочинку дітей із залученням додаткових джерел фінансування, збереження та відновлення роботи дитячих закладів оздоровлення та відпочинку.

8.4. Цією Угодою рекомендується передбачити в колективних договорах додаткові порівняно з чинним законодавством соціально-трудова пільги, гарантії і компенсації в межах коштів підприємства, що спрямовуються на ці цілі, зокрема:

- встановлення більших, порівняно з чинним законодавством, пільг для сімей працівників, які померли внаслідок травм чи професійних захворювань, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків на підприємствах, в організаціях незалежно від форм власності;
- здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, дитячих оздоровчих закладах, на часткову компенсацію або допомогу в придбанні продуктів харчування;
- здешевлення вартості утримання дітей в дитячих дошкільних та шкільних закладах;
- надання вищих, порівняно із законодавством, розмірів матеріальної допомоги на поховання, а також багатодітним та малозабезпеченим сім'ям;
- надання додаткових пільг з житлово-побутового обслуговування, виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів на індивідуальне будівництво житла та інше;
- надання матеріальної допомоги, безвідсоткових позик працівникам на будівництво житла;
- надання пільгових путівок на лікування та інших соціально-побутових пільг ветеранам війни та праці, особам, які прирівнюються до учасників Великої Вітчизняної війни, колишнім працівникам, які вийшли на пенсію;
- виділення коштів на здешевлення лікування працівників;
- надання одноразової допомоги молодим сім'ям, а також працівникам, які повернулися на підприємство після демобілізації з армії та інші.

8.5. Відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" через комісію із соціального страхування підприємства здійснювати призначення та контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою матеріального забезпечення застрахованим (у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, допомоги по вагітності та пологах, при народженні дитини, догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на поховання) та соціальних послуг (забезпечення оздоровчих заходів).

## Розділ IX СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ СТУДЕНТІВ АГРАРНИХ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Міністерство аграрної політики та продовольства України зобов'язується:

9.1. Забезпечувати фінансування витрат:

- на повне утримання студентів із числа дітей-сиріт і дітей, які залишилися без піклування батьків та навчаються за денною формою в межах державного замовлення;
- на виплати стипендії студентам денної форми навчання, які навчаються за держзамовленням з середнім балом успішності не нижче "4", а також матеріальної допомоги студентам із малозабезпечених сімей за рахунок економії стипендіального фонду.

9.2. Сприяти організації практичного навчання студентів на договірних засадах між вищими навчальними закладами та сільськогосподарськими підприємствами всіх форм власності, а також залученню їх до сільськогосподарських робіт і спрямуванню частини зароблених коштів чи продукції на поліпшення житло-побутових умов, здешевлення вартості громадського харчування, медичне та культурне обслуговування студентів.

9.3. Координувати створення в аграрних вищих навчальних закладах служб сприяння

працевлаштуванню молодих випускників за участю представників роботодавців, служб зайнятості населення, Міністерства аграрної політики Автономної Республіки Крим, головних управлінь агропромислового розвитку обласних, Севастопольської міської та управлінь (відділів) агропромислового розвитку міських державних адміністрацій, студентського самоврядування та профспілки, а також облік направлених на роботу і працевлаштування протягом перших 3-х років після закінчення навчання.

9.4. Проводити протягом року інвентаризацію студентських гуртожитків для підготовки пропозицій щодо покращення їх побутового стану та цільового використання для проживання студентів.

9.5. Встановити, починаючи з 2011-2012 навчального року, що навчальні дисципліни "Основи охорони праці", "Охорона праці в галузі" є нормативними в циклі професійної та практичної підготовки і вивчаються всіма студентами аграрних вищих навчальних закладів.

Виборні органи профспілки зобов'язуються:

9.6. Організувати в межах фінансових можливостей:

- додаткові матеріальні заохочення для студентів із числа профспілкового активу, дітей-сиріт та малозабезпечених сімей;

- брати участь у проведенні оглядів-конкурсів на створення кращих соціально-побутових умов для студентів, визначенні та нагородженні переможців.

9.7. Спільно із Міністерством аграрної політики та продовольства України, керівництвом вузів брати участь в організації та проведенні Всеукраїнського фестивалю художньої творчості серед колективів аграрних вищих навчальних закладів "Софіївські зорі" та Всеукраїнському зльоті студентів-відмінників "Лідери-XXI століття".

## Розділ X СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

Визнаючи соціальний діалог як загально визнану форму співпраці Міністерства аграрної політики та продовольства, галузевих об'єднань підприємств, роботодавців і Профспілки працівників АПК, на принципах рівноправного партнерства з метою вирішення питань у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та вважаючи за необхідне забезпечити його подальший розвиток і ефективність.

Сторони домовилися:

10.1. Соціальний діалог здійснювати у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань за круглим столом з питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, проектів законодавчих і нормативних актів, що розробляються Міністерством аграрної політики (іншими галузевими органами державної влади).

10.2. Забезпечувати представництво відповідно до своїх повноважень та відстоювати інтереси підприємств і працівників галузей агропромислового виробництва у органах влади.

10.3. Узгоджувати проекти, пропозиції, що подаються до органів влади, щодо прийняття або внесення змін і доповнень до чинних законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань, що є предметом цієї Угоди.

10.4. Надавати можливість представникам сторін брати участь у роботі колегіальних органів, нарад, зустрічей тощо.

Інформувати іншу Сторону про необхідність прийняття рішень з питань, що зачіпають соціально-економічні і трудові права та інтереси працівників і є предметом цієї Угоди, та здійснювати попередні узгодження рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій.

10.5. Вивчати, аналізувати та обговорювати на спільних засіданнях колегіальних органів, робочих груп, комісій проблеми регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, приймати спільні рішення та вживати заходів щодо їх реалізації.

10.6. Розробляти рекомендації з питань регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах галузей агропромислового виробництва.

Надавати організаційну підтримку та методичну допомогу учасникам соціального діалогу на всіх рівнях з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, укладення регіональних галузевих угод і колективних договорів та забезпечення їх виконання.

10.7. Міністерство аграрної політики та продовольства України, галузеві об'єднання підприємств, їх територіальні органи зобов'язуються регулярно забезпечувати відповідні органи Профспілки на безоплатній основі статистичною, аналітичною та іншою інформацією з питань, що є

предметом цієї Угоди, зокрема з результатів виробничої діяльності і соціального розвитку галузей і підприємств, оплати праці, трудових ресурсів і зайнятості, охорони праці та інших.

## Розділ XI ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК

Сторони домовилися і встановили, що на підставі Закону України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності", інших нормативно-правових актів, Міністерство аграрної політики та продовольства України, об'єднання підприємств в межах своїх повноважень, роботодавці сприятимуть діяльності первинних профспілкових організацій і гарантуватимуть:

11.1. Забезпечення належних умов для діяльності відповідних органів Профспілки і профспілкових організацій. Надання для проведення профспілкової роботи на безоплатній основі приміщень з необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням та інше. Розміщення профспілкової інформації у приміщеннях, на території підприємства, в доступних для працівників місцях.

11.2. Безоплатне перерахування щомісяця на рахунки профспілкових органів членських профспілкових внесків із заробітної плати працівників, за наявності їх письмових заяв, одночасно з виплатою заробітної плати. Погашення заборгованості із профспілкових внесків у строки, встановлені в колективному договорі.

11.3. Відраховування коштів профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, визначених в колективному договорі, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці, згідно з законодавством.

11.4. Надання профспілковим організаціям на безоплатній основі будинків, приміщень, споруд для проведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи.

11.5. Надання працівникам підприємств, обраних до складу виборних профспілкових органів, можливостей для здійснення своїх повноважень, зокрема вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі в роботі виборних профспілкових органів, консультаціях, переговорах, виконання інших громадських обов'язків на умовах, визначених у колективному договорі, але не менше ніж дві години на тиждень, а на час профспілкового навчання-надання додаткової відпустки тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

11.6. Надання працівникам, обраним до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, соціальних пільг та заохочень в обсягах, не нижчих, ніж це передбачено для відповідної категорії працівників підприємства.

11.7. Надання виборним профспілковим працівникам після закінчення їх повноважень попередньої роботи (посади) або іншої рівноцінної роботи (посади) за їх згодою.

11.8. Не допускати звільнення з ініціативи роботодавця, притягнення до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів без попередньої згоди відповідного виборного профспілкового органу згідно з чинним законодавством.

11.9. Не допускати звільнення з ініціативи роботодавця працівників, членів виборних профспілкових органів протягом року після закінчення терміну їх виборних повноважень, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

11.10. Забезпечення участі представників роботодавця в заходах профспілкового органу щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на його запрошення.

11.11. Надання у п'ятиденний термін безоплатно виборним профспілковим органам інформації з питань, що стосуються трудових, соціально-економічних прав і інтересів працівників, виконання угод і колективних договорів, даних про результати господарської діяльності підприємства та інше.

11.12. Надання представникам виборних профспілкових органів відповідних документів, відомостей, пояснень, що стосуються умов праці, виконання колективного договору, угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників, доступу до документів для перевірки розрахунків з оплати праці, державного соціального страхування, використання коштів для соціальних потреб та житлового будівництва.

11.13. Забезпечення безперешкодного відвідування та оглядання членами виборних профспілкових органів робочих місць членів профспілки; перевірки роботи закладів торгівлі і громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, підприємств побутових послуг та ін., що належать підприємству, установі, організації або їх обслуговують.

11.14. Обов'язковий розгляд пропозицій та подань профспілкових органів з питань соціально-



економічних і трудових прав та інтересів найманих працівників за участю представників Профспілки, надання аргументованих відповідей.

11.15. Дотримання прав Профспілки, її організацій і виборних органів, не втручання у статутну діяльність Профспілки, забезпечення норм Конвенції № 87 МОП "Про свободу асоціації та захист прав на організацію" та законодавства України.

11.16. Утримання від дій, які ускладнювали б здійснення Профспілкою своїх функцій і повноважень, перешкождали б виконанню статутних вимог.

11.17. Оперативний розгляд звернень органів або представників Профспілки щодо порушення прав Профспілки, перешкоджання її діяльності та притягнення винних осіб до відповідальності згідно із законодавством.

11.18. Представники власників на вимогу первинної профспілкової організації надаватимуть інформацію щодо відомостей про юридичну особу, ідентичну інформації, яку юридична особа щороку подає державному реєстратору.

## Розділ XII КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

Сторони домовилися:

12.1. Здійснювати контроль за виконанням Угоди.

12.2. Сприяти приведенню норм та положень регіональних галузевих угод та колективних договорів у відповідність з цією Угодою.

12.3. У двомісячний термін після підписання Угоди затвердити заходи щодо забезпечення її реалізації.

12.4. Стан виконання Угоди розглядати на спільному засіданні колегіальних органів Сторін.

Сторона, яка не забезпечила виконання норм і положень Угоди, в місячний термін вживає заходів щодо їх виконання.

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

12.6. Здійснювати обмін інформацією з питань, які є предметом Угоди.

12.7. Міністерство аграрної політики Автономної Республіки Крим, головні управління агропромислового розвитку обласних державних адміністрацій, об'єднання підприємств спільно з відповідними виборними органами Профспілки двічі на рік надають інформацію Сторонам, що уклали цю Угоду, про забезпечення її виконання на підприємствах, в установах, організаціях.

12.8. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Галузеву угоду підписали:

від  
Міністерства аграрної  
політики та  
продовольства  
України

від  
Аграрного союзу  
України

від  
Асоціації фермерів та  
приватних  
землевласників  
України

від  
Профспілки  
працівників  
агропромислового  
комплексу України

Міністр

Голова

Президент

Голова

М.Присяжнюк

Г.Новіков

М.Миркевич

В.Чепур

Список

добровільних галузевих формувань (об'єднань), які входять до сторони власників при укладенні Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011-2013 роки

1. Державний комітет ветеринарної медицини
2. Державна служба з охорони прав на сорти рослин
3. Аграрний союз України
4. Асоціація фермерів та приватних землевласників України
5. Асоціація "Укрсортнасіннеовоч"
6. Асоціація хмелярів України
7. Корпорація овочівників і картоплярів України "Укровочкартоплепром"
8. Український державний концерн садівництва, виноградарства та виноробної промисловості "Укрсадвинпром"
9. Державне підприємство "Науково-дослідний, виробничий агрокомбінат "Пуща-Водиця"
10. Національне об'єднання по племінній справі у тваринництві "Укрплемоб'єднання"
11. Українська корпорація по виробництву м'яса на промисловій основі "Тваринпром"
12. Корпорація племінних заводів України "Укрплемзаводи"
13. Асоціація "Союз птахівників України"
14. Асоціація птахівничих підприємств "Птахопром України"
15. Національна асоціація пасічників України "Укрбджолопром"
16. Корпорація "Український шовк"
17. Асоціація "Союз кіннотників України"
18. Українська галузева виробничо-наукова асоціація "М'ясне скотарство"
19. Державне підприємство "Агентство з ідентифікації і реєстрації тварин"
20. Українська господарська асоціація "Укрветсанзавод"
21. Українське державно-кооперативне проектно-вишукувальне та науково-дослідне об'єднання "УкрНДІагропроект"
22. Український науково-дослідний інститут продуктивності агропромислового комплексу "Украгропромпродуктивність"
23. Державне підприємство "Центр інформаційно-аналітичного забезпечення та прогнозування розвитку аграрних навчальних закладів "Агроосвіта"
24. Державне підприємство "Агроспецсервіс"
25. Українська корпорація по виноградарству та виноробній промисловості "Укрвинпром"
26. Українське об'єднання сільського комунального господарства "Укрсількомунгосп"
27. Український державний концерн по матеріально-технічному і сервісному забезпеченню агропромислового комплексу "Украгротехсервіс"

Мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок окремих категорій робітників за видами виконуваних робіт сільськогосподарських підприємств та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень

Види виконуваних робіт	Розряди робіт						(в гривнях) Коефіцієнти співвідношень мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників I розряду
	I	II	III	IV	V	VI	
Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80	
Ручні роботи в рослинництві	6,16	6,71	7,39	8,32	9,55	11,09	1,00
Ручні роботи в тваринництві	7,15	7,79	8,58	9,65	11,08	12,87	1,16
Механізовані роботи в рослинництві, земляні і дорожні роботи (з урахуванням груп підприємств за регіонами)							
I група	7,21	7,86	8,65	9,73	11,18	12,98	1,17
II група	7,95	8,67	9,54	10,73	12,32	14,31	1,29
III група	8,75	9,54	10,50	11,81	13,56	15,75	1,42
Механізовані роботи в тваринництві	7,21	7,86	8,65	9,73	11,18	12,98	1,17
Механізовані вантажно-розвантажувальні роботи	6,53	7,12	7,84	8,82	10,12	11,75	1,06
Транспортні роботи, виконувані тракторними агрегатами	6,53	7,12	7,84	8,82	10,12	11,75	1,06
Ремонтні і верстатні роботи	6,53	7,12	7,84	8,82	10,12	11,75	1,06

Примітки:

1. Годинні тарифні ставки робітників розраховані, виходячи з мінімального гарантованого розміру тарифної ставки робітника I-го розряду, середньомісячної норми тривалості робочого часу 166,33 години в 2011 році при 40-годинному робочому тижні та коефіцієнтів міжрозрядних співвідношень

2. Приклад розрахунку годинної тарифної ставки робітника I розряду:	
на ручних роботах в рослинництві:	$1024 : 166,33 = 6,16$ гривні
на ручних роботах в тваринництві :	$6,16 \times 1,16 = 7,15$ гривні
на механізованих роботах в рослинництві	
I група	$6,16 \times 1,17 = 7,21$ гривні
II група	$6,16 \times 1,29 = 7,95$ гривні
III група	$6,16 \times 1,42 = 8,75$ гривні

3. Групи з оплати праці трактористів-машиністів встановлюються в залежності від регіону:

I група - сільгосп підприємства Автономної Республіки Крим (крім гірських і передгірних), Запорізької, Дніпропетровської, Миколаївської, Одеської і Херсонської областей;

II група - сільгосп підприємства Вінницької, Луганської, Донецької, Кіровоградської, Полтавської, Тернопільської, Харківської, Черкаської, Чернівецької (крім гірських і передгірних), лісостепові підприємства Житомирської, Київської, Львівської, Сумської, Хмельницької та Чернігівської областей;

III група - сільгосп підприємства Волинської, Закарпатської, Івано-Франківської, Рівненської областей, гірські і передгірні підприємства Автономної Республіки Крим, Львівської і Чернівецької областей та поліські підприємства Житомирської, Київської, Львівської, Сумської, Хмельницької і Чернігівської областей

Мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок робітників інших підприємств та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень

Види робіт, виробництв, діяльності	Розряди робіт						(в гривнях) Коефіцієнти співвідношень мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників I розряду
	I	II	III	IV	V	VI	
1	2	3	4	5	6	7	8
Міжрозрядні тарифні коефіцієнти	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80	
Підприємства первинної обробки льону та інших конопляних культур, деревообробної промисловості	6,41	6,99	7,69	8,65	9,94	11,54	1,04
Житлово-комунальні господарства, інші підприємства	6,41	6,99	7,69	8,65	9,94	11,54	1,04
Машинобудування	6,53	7,12	7,84	8,82	10,12	11,75	1,06

Мікробіологічна промисловість	6,53	7,12	7,84	8,82	10,12	11,75	1,06
Будівельні, будівельно-монтажні роботи	7,70	8,39	9,24	10,40	11,94	13,86	1,25
Ремонтно-будівельні роботи	6,53	7,12	7,84	8,82	10,12	11,75	1,06
Механізатори, зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах (з використанням кранів, лебідок та подібних установок)	6,53	7,12	7,84	8,82	10,12	11,75	1,06
Робітники, зайняті на верстатних роботах по обробці металу та інших матеріалів, різання на металообробних верстатах	7,33	7,99	8,80	9,90	11,36	13,19	1,19
Робітники на ремонтних роботах в спеціалізованих цехах і майстернях, водопровідних і каналізаційних систем, компресорних установок	6,53	7,12	7,84	8,82	10,12	11,75	1,06
Робітники на ремонті устаткування очисних споруд і промислового господарства	6,41	6,99	7,69	8,65	9,94	11,54	1,04
Робітники у виробничих цехах і підрозділах, безпосередньо з налагоджування технологічного електро-технічного обладнання, електронно-обчислювальної техніки, контрольно-вимірювальних приладів і автоматики, на верстатних роботах	7,08	7,72	8,50	9,56	10,97	12,74	1,15
Робітники у виробничих цехах і підрозділах, ремонт особливо складного обладнання, контрольно-вимірювальних приладів і автоматики	7,33	7,99	8,80	9,90	11,36	13,19	1,19

Експлуатаційні роботи,  
ремонт, налагодження і  
обслуговування рухомого  
складу, шляхів, штучних  
споруд та інших технічних  
засобів залізничного  
транспорту:

-в залізничних цехах інших  
підприємств і організацій

6,41	6,99	7,69	8,65	9,94	11,54	1,04
------	------	------	------	------	-------	------

-на роботах по поточному  
ремонту широких колій, по  
ремонту і наладці  
технологічного обладнання  
і засобів залізничного  
транспорту

7,08	7,72	8,50	9,56	10,97	12,74	1,15
------	------	------	------	-------	-------	------

Торгівля і громадське  
харчування (продавці,  
кухарі і ін.)

6,16	6,71	7,39	8,32	9,55	11,09	1,00
------	------	------	------	------	-------	------

Примітки:

1. Годинні тарифні ставки робітників розраховані, виходячи з мінімального гарантованого розміру тарифної ставки робітника І-го розряду, середньомісячної норми тривалості робочого часу 166,33 години в 2011 році при 40-годинному робочому тижні та коефіцієнтів міжрозрядних співвідношень

2. Мінімальна годинна тарифна ставка робітника І розряду 6,16 гривні.

3. Приклад розрахунку годинної тарифної ставки робітника І розряду:

зайнятого на верстатних роботах по обробці металу та інших матеріалів різанням на

металообробних верстатах:

$6,16 \times 1,19 = 7,33$  гривні.

в мікробіологічній промисловості:

$6,16 \times 1,06 = 6,53$  гривні.

Мінімальні гарантовані розміри місячних окладів робітників наскрізних професій та коефіцієнти міжкваліфікаційних співвідношень

Назва професії	Мінімальний розмір окладів, грн.	Коефіцієнти співвідношень з мінімальним розміром тарифної ставки робітника I розряду (1024 грн.)
1	2	3

Гардеробник, кубівник, кур'єр, сатураторник, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож, опалювач, маркувальник, ліфтер	1004	0,98
--	------	------

Вагар, каштелян, контролер водопровідного господарства, наглядач гідротехнічних споруд, оглядач гідротехнічних об'єктів, підсобний (транспортний) робітник, двірник, садівник, світлокопіювальник, склографіст (ротаторник), склопротиральник, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник територій, робітник виробничих лазень, носій, пломбувальник вагонів і контейнерів	1137	1,11
--	------	------

Машиніст із прання та ремонту спецодягу, водій електро- та автовізка, водій самохідних механізмів, дезінфектор, комірник, наглядач гідротехнічних споруд (старший), контролер на контрольно-пропускному пункті, роздавальник нафтопродуктів, провідник із супроводження вантажів, контролер газового господарства, приймальник замовлень, об'їжджувач, єгер, палітурник документів	1260	1,23
--	------	------

Оператор апаратів мікрофільмування та копіювання, комірник на складах кислот і хімікатів, водій транспортно-прибиральної машини, комірник (старший), оператор автоматичного газового захисту, лісник, приймальник замовлень (при самостійному визначенні дефектів і об'єму ремонтних робіт побутових машин, приладів, годинників, радіотелеапаратури, транспортних засобів), прийомоздавальник вантажу та багажу, собаківник	1444	1,41
--	------	------

Єгер (старший)	1505	1,47
----------------	------	------

Робітник з благоустрою (на роботах по видаленню нечистот вручну)	1649	1,61
--	------	------

Контролер технічного стану автотранспортних засобів	1761	1,72
---	------	------

Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин	1536	1,50
--	------	------

Оператор копіювальних та розмножувальних машин:

при одержанні копій на папері	1300	1,27
при виготовленні друкарських форм з текстових і штрихових оригіналів	1649	1,61
при виготовленні друкарських форм з текстових і напівтонові та растрові зображення	1792	1,75

#### Залізничний транспорт

Машиністи електровозів (тепловозів) на маневрових ділянках	2099	2,05
--	------	------

Помічники машиністів електровозів (тепловозів) на маневрових ділянках	1597	1,56
---	------	------

#### Зв'язок

Оператор електронного зв'язку	1382	1,35
-------------------------------	------	------

#### Воєнізована та пожежна охорона

Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, провідник службових собак, пожежний, стрілець	1403	1,37
---	------	------

#### Пожежно-сторожова охорона

Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті, провідник службових собак, пожежний, сторож	1280	1,25
---	------	------

#### Житлово-комунальне господарство

Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків:

- при виконанні від 2 до 5 видів робіт по різних професіях	1382	1,35
- при виконанні 6 і більше робіт по різних професіях	2017	1,97

Примітка: прибиральникам службових приміщень, які використовують дезинфікуючі засоби, а також при прибиранні громадських туалетів, місячні оклади підвищуються на 10 відсотків

Мінімальні гарантовані розміри  
годинних тарифних ставок робітників, зайнятих на навантажувально-розвантажувальних  
роботах та коефіцієнти міжкваліфікаційних співвідношень

Найменування робіт	Розмір годинної тарифної ставки, грн.	Коефіцієнти співвідношень з мінімальним розміром годинної тарифної ставки робітника I розряду 6,16 грн.
--------------------	--	---

Робітники, зайняті на навантажувально-розвантажувальних роботах



при навантаженні (розвантаженні) вугілля, вугільного брикету, азбесту, негашеного вапна, цементу; при навантаженні (розвантаженні) в судна шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг

	12,69	2,06
--	-------	------

при навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг; при навантаженні (розвантаженні) в судна інших вантажів

	11,52	1,87
--	-------	------

при навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньоскладській переробці вантажів

	10,23	1,66
--	-------	------

Робітники комплексних бригад, що виконують вантажно-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і суміщають професії вантажника і механізатора:

при навантаженні (розвантаженні) вугілля, вугільного брикету, азбесту, цементу, інших шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг

	14,29	2,32
--	-------	------

при навантаженні (розвантаженні) інших вантажів

	12,69	2,06
--	-------	------

Годинні тарифні ставки водіїв автотранспортних засобів  
та коефіцієнти міжкваліфікаційних співвідношень

Вантажні автомобілі

Вантажопід- йомність автомобілів (в тоннах)	І група  бортові автомобілі та автомобілі- фургони загального призначення		ІІ група  спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, контейнеровози, пожежні, техдопомоги, снігочисні, поливомийні, підмітальнозбиральні, автокрани, автонавантажувачі та інші сідельні тягачі з причепами		ІІІ група  автомобілі по перевезенню цементу, отрутохімкатів, трупів, безводного аміаку, аміачної води, загниваючого сміття, асенізаційних вантажів	
	годинна тарифна ставка, грн.	коефіцієн т співвідно шення до мінімаль ного розміру годинної тарифної ставки робітників в І розряду (6,16 грн.)	годинна тарифна ставка, грн.	коефіцієнт співвідношен ня до мінімального розміру годинної тарифної ставки робітників І розряду (6,16 грн.)	годинна тарифна ставка, грн.	коефіцієнт співвідношенн я до мінімального розміру годинної тарифної ставки робітників І розряду (6,16 грн.)
до 1,5	8,25	1,34	8,50	1,38	8,93	1,45
від 1,5 до 3	8,50	1,38	8,93	1,45	9,42	1,53
від 3 до 5	8,93	1,45	9,42	1,53	9,86	1,60
від 5 до 7	9,42	1,53	9,86	1,60	10,35	1,68
від 7 до 10	9,86	1,60	10,35	1,68	11,15	1,81
від 10 до 20	10,35	1,68	11,15	1,81	12,32	2,00
від 20 до 40	11,15	1,81	12,32	2,00	13,61	2,21
від 40 до 60	12,32	2,00	13,61	2,21		
вище 60			15,03	2,44		

Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Годинні тарифні ставки, грн.	Коефіцієнт співвідношенн я до мінімального розміру годинної тарифної ставки робітників I розряду (6,16 грн.)
Особливо малий і малий	до 1,8	8,25	1,34
Середній	від 1,8 до 3,5	8,50	1,38
Великий	від 3,5	8,93	1,45

Автобуси (в тому числі спеціальні)

Клас автобуса	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Годинні тарифні ставки, грн.	Коефіцієнт співвідношенн я до мінімального розміру годинної тарифної ставки робітника I розряду (6,16 грн.)
Особливо малий	до 5	8,62	1,40
Малий	від 5 до 6,5	9,06	1,47
	від 6,5 до 7,5	10,10	1,64
Середній	від 7,5 до 9,5	11,15	1,81
Великий	від 9,5 до 11	12,32	2,00
	від 11 до 12	13,00	2,11
	від 12 до 15	13,61	2,21
	вище 15	14,29	2,32
Водії мотоциклів і моторолерів		7,27	1,18
Кондуктори автобусів		6,90	1,12

Мінімальні гарантовані розміри місячних окладів технічних службовців та коефіцієнти міжпосадових співвідношень

Назва професії	Мінімальний розмір окладів, грн.	Коефіцієнти співвідношень до посадового окладу техніків всіх спеціальностей (1229 грн.)
Старші: касир, інкасатор; стенографіст I категорії, оператор комп'ютерного набору I категорії, реєстратор, контролер-касир, касир торговельного залу (торгівля)	1475	1,20
Касир, інкасатор, стенографіст II категорії, оператор комп'ютерного набору II категорії, друкарка I категорії	1352	1,10
Друкарка II категорії, секретар-стенографіст, таксувальник, старший табельник	1229	1,00
Секретар-друкарка, секретар керівника, референт, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, калькулятор, нарядник, обліковець, табельник, приймальник сільськогосподарських продуктів та сировини	1106	0,90

Мінімальні гарантовані розміри та коефіцієнти міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств сільського господарства

Назва посад	Розміри посадових окладів працівників підприємств, грн.	Коефіцієнти міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів і посадового окладу техніків всіх спеціальностей
1	2	3

Керівник підприємства\*

Заступник керівника, головний бухгалтер	3195	2,60
Головні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженер, економіст, меліоратор та інші	2704	2,20
Завідувачі відділів: виробничого, планово-економічного	2704	2,20
Керуючий відділенням, дільницею (сільсько-господарською), фермою	2569	2,09
Завідувачі інших відділів (менеджери) матеріально-технічного постачання, збуту і інших напрямків діяльності, помічник керівника	2335	1,90
Головні фахівці у складі відділень і інших виробничих підрозділів	2458	2,00
Провідні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, агролісомеліоратор і інші	2126	1,73
Завідувач машинного двору, начальник гаража	2224	1,81
Заступник директора з господарської частини, побуту і культури	2335	1,90
Заступник директора з господарської частини	1807	1,47
Начальник відділу кадрів	2003	1,63
Начальник штабу цивільної оборони	1708	1,39

Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, агролісомеліоратор і інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні)

I категорії	2003	1,63
II категорії	1782	1,45

Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, агролісомеліоратор і інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні)

1561	1,27
------	------

Референт з основної діяльності

1561	1,27
------	------

Техніки та фахівці всіх спеціальностей (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини

I категорії	1450	1,18
II категорії	1352	1,10

Техніки та фахівці всіх спеціальностей (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини

1229	1,00
------	------

Старший диспетчер

1844	1,50
------	------

Диспетчер

1561	1,27
------	------

Експедитор транспортний

1192	0,97
------	------

Завідувачі: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро, старший інспектор

1450	1,18
------	------

Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, інспектор

1352	1,10
------	------

Завідувач камери схову

1106	0,90
------	------

Мінімальні гарантовані розміри та коефіцієнти міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців інших підприємств

Назва посад	Розміри посадових окладів працівників підприємств, грн.	Коефіцієнти міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів і посадового окладу техніків всіх спеціальностей
1	2	3

Директор\*

Заступник директора, головний інженер, головний бухгалтер

3195	2,60
------	------

Головні: технолог, економіст, агроном, лікар ветеринарної медицини, зоотехнік

2642	2,15
------	------

Головні: механік, енергетик, конструктор, метролог; начальник виробництва, технічний керівник (при відсутності самостійних планово-виробничого, виробничо-технічного чи виробничого відділів); начальники відділів: технічного, виробничого, виробничо-технічного, планово-виробничого (при відсутності самостійних технічного і виробничого відділів), виробничо-ветеринарного контролю, технологічної (виробничої) лабораторії	2433	1,98
Начальники відділів (менеджери): планово-економічного, організації праці і заробітної плати, фінансового контролю-ревізійного, матеріально-технічного постачання, збуту, кадрів; начальники лабораторій: КВП і автоматики, хімічної, бактеріологічної, токсикологічної, мікологічної	2323	1,89
Начальники відділів (менеджери) капітального будівництва, сировини, транспорту, підготовки кадрів, інших	2237	1,82
Начальники лабораторій: наукової організації праці і управління виробництвом, нормативно-дослідної; начальник відділу соціального розвитку	2102	1,71
Начальник штабу цивільної оборони	1880	1,53
Начальник господарського відділу	1450	1,18
Головні фахівці у складі відділів: інженери всіх спеціальностей, економіст, агроном, бухгалтер	2102	1,71
Провідні: інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, адміністратор доступу, адміністратор бази даних	1966	1,60
Інженери: з організації управління виробництвом, з організації та нормування праці		
I категорії	1880	1,53
II категорії	1770	1,44
Інженери інших спеціальностей, метролог, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, соціолог, психолог, художник, агроном, лікар ветеринарної медицини, зоотехнік, мікробіолог, бактеріолог, міколог, токсиколог, адміністратор доступу, адміністратор бази даних та інші професіонали		
I категорії	1770	1,44
II категорії	1561	1,27
Інженери всіх спеціальностей, метролог, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, соціолог, психолог, художник, агроном, лікар ветеринарної медицини, зоотехнік, мікробіолог, бактеріолог, міколог, токсиколог, адміністратор доступу, адміністратор бази даних та інші професіонали	1450	1,18

Техніки та фахівці всіх спеціальностей		
I категорії	1364	1,11
II категорії	1290	1,05
Техніки та фахівці всіх спеціальностей	1229	1,00
Начальник цеху	2237	1,82
Начальник зміни, старший майстер дільниці; начальники дільниць (елеватора, механізованого зерноскладища при підприємстві, сушильно-очисної башти)	2016	1,64
Майстер: дільниці, навантажувально-розвантажувальних робіт на підприємствах; начальник пункту (заготівельного, насінневоочисної станції та інших); круп'яр	1782	1,45
Старший диспетчер	1844	1,50
Диспетчер	1561	1,27
Експедитор транспортний	1192	0,97
Завідувачі: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро, старший інспектор	1450	1,18
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, інспектор	1352	1,10
Завідувач камери схову	1106	0,90

Мінімальні гарантовані розміри та коефіцієнти міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців госпрозрахункових науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних, вишукувальних та інших наукових організацій

Назва посад	Розміри посадових окладів працівників підприємств, грн.	Коефіцієнти міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів і посадового окладу техніків всіх спеціальностей
1	2	3

Директор (начальник, завідувач)\*

Заступник директора (начальника, завідувача) з наукової роботи, головний інженер, головний бухгалтер

3195

2,60



Завідувачі (начальники): науково-дослідного, конструкторського, технологічного, проектного, вишукувального, виробничого та інших основних відділів, учений секретар науково-дослідного інституту, головний інженер проекту	2900	2,36
Завідувачі (начальники) відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно-ліцензійної, винахідницької та раціоналізаторської роботи, впровадження науково-технічних розробок, економічно-виробничого, стандартизації, науково-технічної інформації	2900	2,36
Головні: архітектор, механік, економіст та інші головні фахівці в основних відділах (лабораторіях)	2790	2,27
Завідувач (начальник) планово-виробничого відділу при відсутності самостійних планово-економічного та виробничо-диспетчерського відділів	2569	2,09
Завідувачі (начальники) секторів (бюро, груп, лабораторій), що входять до складу науково-дослідного, конструкторського, технологічного, проектного, вишукувального, технічного, виробничого та інших основних відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно-ліцензійної, винахідницької роботи, впровадження науково-технічних розробок, науково-технічної інформації; завідувачі (начальники) відділів: планово-економічного, кошторисно-договірного, організації праці та заробітної плати	2458	2,00
Завідувачі відділів: капітального будівництва (технічного переозброєння), матеріально-технічного постачання, технічної документації (оформлення та випуск проектів)	2237	1,82
Завідувачі (начальники) секторів (груп), які входять до складу планово-виробничого відділу, відділів: стандартизації, науково-технічної інформації, проектного кабінету; завідувачі (начальники) відділів: юридичного, соціального розвитку, науково-технічної інформації, кадрів, першого; начальник проектного кабінету; завідувач (начальник) технічного архіву; начальник штабу цивільної оборони	2126	1,73

Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, програміст; провідні: архітектор, математик	2052	1,67
Інженери: конструктор, технолог, проектувальник, програміст; архітектор, математик		
I категорії	1856	1,51
II категорії	1659	1,35
III категорії	1536	1,25
Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, консультант з організації праці, управління виробництвом та соціальних питань та інші професіонали	1856	1,51
Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, перекладач, юрисконсульт та інші професіонали:		
I категорії	1696	1,38
II категорії	1536	1,25
Інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер та інші професіонали; старший лаборант, який має вищу освіту	1438	1,17
Техніки та фахівці всіх спеціальностей :		
I категорії	1364	1,11
II категорії	1290	1,05
Техніки та фахівці всіх спеціальностей, лаборант, коректор	1229	1,00
Старший диспетчер	1844	1,50
Диспетчер	1561	1,27
Експедитор транспортний	1192	0,97
Завідувачі: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро, старший інспектор	1450	1,18
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, інспектор	1352	1,10
Завідувач камери схову	1106	0,90

Примітка :

\* Умови і розміри оплати праці керівників державних підприємств встановлюються Міністерством аграрної політики та продовольства України у контракті, для керівників підприємств інших форм власності - згідно із законодавством та статутами підприємств;

\*\* розміри посадових окладів працівників з охорони праці визначаються в колективних договорах підприємств з дотриманням встановлених у цьому додатку мінімальних гарантованих розмірів посадових окладів тих категорій працівників, до яких вони належать за посадами.

ПЕРЕЛІК

та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2

Доплати

За суміщення професій, посад	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і посадовими окладами суміщуваних посад з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу роботи	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються одержаною економією за тарифними ставками і посадовими окладами, при наявності вакансій в штатному розписі з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника, з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За роботу у важких і шкідливих, особливо важких, особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці—4,8 та 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 та 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
За інтенсивність праці робітників	12 відсотків тарифної ставки
За роботу в нічний час (з 22 до 6 годин)	40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час
За роботу у вечірній час (з 18 до 22 години)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи у вечірню зміну
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	З чисельністю робітників: до 10 чол.—15 відсотків, 11-25 чол.—25 відсотків, понад 25 чол.—40 відсотків тарифної ставки; ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі 50 відсотків відповідної доплати бригадиру
За ненормований робочий день для водіїв легкових автомобілів	25 відсотків місячної тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових витрат	Підвищення відрядних розцінок на 20 відсотків, підвищення тарифних ставок на 10 відсотків
За науковий ступінь кандидата, доктора наук	Відповідно 15 і 20 відсотків (посадового окладу) Доплати провадяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з напрямком наукової дисертації
За почесне звання "заслужений" або спортивне звання	20 відсотків (посадового окладу, тарифної ставки) Доплати провадяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з почесним або спортивним званням
За відзнаку Міністерства аграрної політики України "Знак пошани"	15 відсотків посадового окладу (тарифної ставки)

Надбавки

За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду—12 відсотків; IV розряду—16 відсотків; V розряду—20 відсотків; VI і більш високих розрядів—24 відсотки.
За класність водіям	I класу—25 відсотків тарифної ставки (місячного окладу), II класу—10 відсотків тарифної ставки (місячного окладу)
За класність трактористам-машиністам	I класу—20 відсотків тарифної ставки; II класу—10 відсотків тарифної ставки
За інтенсивність праці, особливий характер роботи або за високі досягнення в праці	До 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи (на період її виконання)	До 50 відсотків посадового окладу
Примітка:	Зазначені доплати і надбавки встановлюються для працівників госпрозрахункових підприємств В установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, перелік і розміри зазначених доплат і надбавок встановлюються Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідними профспілками.

СПИСОК  
професій та посад працівників з ненормованим робочим днем на  
підприємствах і в організаціях Міністерства аграрної політики  
та продовольства України

1. Керівники та їх заступники, головні бухгалтери та їх заступники підприємств, установ та організацій.
2. Начальники, майстри, завідувачі та інші керівники структурних підрозділів, організацій, установ, цехів, відділів, служб, дільниць, виробництв, ферм і ін. та їх заступники.
3. Головні: інженери, економісти, технологи, енергетики, механіки, агрономи, редактори, художники, зоотехніки, конструктори, лікарі ветеринарні, метрологи, лісничі, мисливствознавці, зварники, теплотехніки, винороби, коньячні майстри, пивовари, парфумери, тютюнники, тютюнові майстри, шампаністи, титестери та інші.
4. Провідні: інженери всіх спеціальностей, економісти, конструктори, агрономи, зоотехніки, диспетчери, бухгалтери, агролісомеліоратори, мікробіологи, токсикологи, бактеріологи, мікологи, лікарі ветеринарні технологи, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, математики та інші.
5. Інженери всіх спеціальностей, метрологи, економісти, бухгалтери-ревізори, юрисконсульти, соціологи, психологи, художники, агрономи, ветеринарні лікарі, зоотехніки, мікробіологи, бактеріологи, мікологи, токсикологи, агролісомеліоратори, диспетчери, техніки всіх спеціальностей, фельдшери ветеринарні, мисливствознавці, математики всіх категорій, майстри дільниць, механіки автомобільних колон (гаражів) та інші.
6. Завідувачі: канцелярії, кабінету, центрального складу, машинописного бюро, архіву, господарства, складу, копіювальнорозмножувального бюро, комори, пунктів (заготовчих, приймальних), дитячих садків (дитячих ясел, ясел-садків), бібліотек; товарознавці, касири, інкасатори, стенографістки, експедитори, секретарі-стенографістки, диспетчери з відпуску готової продукції, таксувальники, секретарі навчальних частин, секретарі-друкарки, агенти з постачання, рахівники, кресляри, діловоди, архіваріуси, калькулятори, нарядники, обліковці, табельники, копіювальники, коменданти будинків та інші.
7. Працівники сільського господарства, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості.
8. Водії легкових автомобілів.

**ВИТЯГ ІЗ СПИСКУ**  
виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами  
праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на  
щорічну додаткову відпустку  
(затверджений постановою Кабінету Міністрів України  
від 17 листопада 1997 р. № 1290 (із змінами і доповненнями))

Номер позиції	Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, календарних днів
1	2	3

**XXVII. СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО**

Сільськогосподарські роботи

- |   |  |        |
|---|--|--------|
| 1.                                      | Оператор заправних станцій та комірник,<br>зайняті зливанням, наливанням, відпусканням та<br>розливанням етилованого бензину | 4      |
| 2.                                      | Оператор цехів для приготування кормів (у тваринництві,<br>птахівництві)   | 4      |
| 3.                                      | Тваринник, зайнятий доглядом за тваринами на<br>свинокомплексах  | 7      |
| Креолінові хімічні заводи               |  |        |
| 4.                                      | Віварник, зайнятий перевірянням токсичності креоліну на<br>тваринах  | 4      |
| 5.                                      | Зливальник-розливальник, зайнятий:<br>- розливанням, фасуванням та пакуванням креоліну                                       | 7      |
| 6.                                      | - розливанням, фасуванням скипидару та дьогтю<br>Майстер та апаратник варіння, які працюють у<br>креоліновому цеху           | 4<br>7 |
| 7.                                      | Робітники, зайняті ремонтом бочкотари з-під каніфолі та<br>інших хімікатів   | 7      |
| Виробництво солефенотіазинових брикетів |  |        |
| 8.                                      | Майстер, сновні та допоміжні робітники, безпосередньо<br>зайняті у виробництві солефенотіазинових брикетів                   | 7      |
| Виробництво грени                       |  |        |
| 9.                                      | Працівники гренажних заводів та племінних<br>шовківницьких станцій, безпосередньо зайняті у<br>виробництві грени             | 4      |
| Хмелепереробні виробництва              |  |        |
| 10.                                     | Завантажувач-вивантажувач, зайнятий у камері<br>обкурювання (із застосуванням сірчистого газу)                               | 7      |
| 11.                                     | Оброблювач харчових продуктів і тари, зайнятий<br>обробкою хмелю сірчистим газом   | 7      |
| 12.                                     | Пресувальник-формульвальник харчової продукції, зайнятий<br>пресуванням хмелю після обкурювання сірчистим газом              | 7      |
| 13.                                     | Прибиральник виробничого приміщення,   |        |

	зайнятий тільки у цехах з обкурювання та пресування хмелю	4
14.	Сортувальник у виробництві харчової продукції, зайнятий сортуванням-розбиранням хмелю тільки у цехах, на дільницях з обкурювання та пресування хмелю	4
15.	Транспортувальник, зайнятий у цехах з обкурювання та пресування хмелю	4
	Переробка солодцю	
16.	Робітник, безпосередньо зайнятий переробкою солодцю	7

#### ВИТЯГ ІЗ СПИСКУ

виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливо априродних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці (затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 (із змінами і доповненнями))

Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер роботи, календарні днів
1	2

#### СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО

##### Хімічний захист рослин від шкідників та хвороб

Працівники, безпосередньо зайняті:

- навантажуванням, розвантажуванням, транспортуванням отрутохімікатів, що застосовуються для боротьби із шкідниками та хворобами сільськогосподарських рослин, а також протруєного зерна; 7
- прийманням, зберіганням, відпусканням отрутохімікатів з бази, складу зберігання у господарстві; 7
- протруєнням насіння сільськогосподарських культур; 7
- обпиленням і обприскуванням рослин, внесенням отрутохімікатів (фумігантів) у ґрунт, наметною фумігацією рослин та сільськогосподарської продукції, знезаражуванням рослинної продукції у вакуум-камерах та у трюмах пароплавів, приготуванням отруєних принад, газацією та вологим обробленням амбарно-складських приміщень, обробленням отрутохімікатами теплиць; 7
- обпиленням, обприскуванням і аерозольним обробітком рослин, виконанням аналізів щодо якості застосування пестицидів 7
- проведенням хімічного прополювання бур'янів; 7



- авіаобприскуванням та обпиленням рослин (сигнальник, заправник); 7
- оглядом та експертизою карантинними пунктами та лабораторіями імпортої сільськогосподарської продукції, обробленої отрутохімікатами; 7
- обліком осередків комах-алергенів 7

#### Ветеринарна медицина

Лікар ветеринарної медицини, клінік ветеринарної медицини, фельдшер (технік) ветеринарної медицини, лаборант, препаратер, ветеринарний санітар, які безпосередньо виконують роботи в умовах небезпеки зараження або захворювання на заразні хвороби, а також з догляду та лікування хворих тварин 7

Лікар, фельдшер (технік) ветеринарної медицини, лаборант, оператор, ветеринарний санітар, які проводять патолого-анатомічний розтин трупів тварин та роботу з трупним матеріалом, а також водії спецавтомобілів 3, 2, 1 класів, які перевозять трупи та патологічний матеріал від тварин, які загинули 7

Тваринник з догляду за бруцельозними та туберкульозними тваринами 7