

## ГАЛУЗЕВА УГОДА

### між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України і Спільним представницьким органом профспілок у сфері морського транспорту на 2013 – 2015 роки

#### І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Галузеву угоду (далі – Угода) укладено на 2013 – 2015 роки між центральним органом виконавчої влади в особі Міністерства інфраструктури України (далі – Мінінфраструктури), профспілками в особі Спільного представницького органу Професійної спілки робітників морського транспорту України, Федерації морських професійних спілок України, Профспілки робітників морського транспорту України (об'єднаної) (далі – Профспілки) та роботодавцями в особі Федерації роботодавців транспорту України (далі – Роботодавці), які далі разом іменуються як Сторони.
- 1.2. Сторони визнають повноваження одна одної для укладення цієї Угоди та реалізації її норм на підприємствах, в установах та організаціях (далі – Підприємства), що входять у сферу дії Сторін.
- 1.3. Сторони розвиватимуть свої відносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності і спрямовуватимуть спільні зусилля на узгодження інтересів Працівників і Роботодавців, підвищення рівня зайнятості та сталого зростання заробітної плати Працівників, виконання соціальних програм, досягнення стабільності та злагоди у трудових колективах Підприємств.
- 1.4. Положення цієї Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які її підписали. Ця Угода є основою для розроблення та укладання колективних договорів Підприємств.
- 1.5. Для ведення переговорів з питань підготовки проекту Угоди та підведення підсумків її виконання Сторонами створюється спільна робоча комісія, яка складатиметься з рівної кількості представників, яких кожна Сторона визначає самостійно.  
Членів комісії, делегованих до її складу від кожної із Сторін, очолюють співголови комісії та їх заступники.  
Члени спільної робочої комісії на час її засідань звільняються від обов'язків за основним місцем роботи із збереженням середньої заробітної плати та включенням цього часу до трудового стажу.
- 1.6. Угода підписується уповноваженими представниками Сторін, набирає

чинності з дня її підписання та зберігається по одному підписаному примірнику у кожної із Сторін.

- 1.7. Сторони у десятиденний строк із дня підписання Угоди подають її на повідомну реєстрацію до Міністерства соціальної політики України і в місячний термін із дня реєстрації надсилають копії Угоди Підприємствам і виборним органам первинних профспілкових організацій (первинних профспілок) Підприємств (далі – Профспілкові комітети).
- 1.8. Зміни і доповнення до Угоди протягом строку її дії вносяться в разі потреби тільки за взаємною згодою Сторін. Пропозиції однієї зі Сторін щодо внесення змін і доповнень до Угоди є обов'язковими для розгляду іншими Сторонами. Рішення щодо поданих пропозицій приймаються у місячний строк.  
Зміни і доповнення, що впливають із змін до чинного законодавства України та Генеральної угоди, вносяться без проведення переговорів, інші зміни і доповнення – тільки після переговорів Сторін.
- 1.9. Угода набирає чинності з дня підписання і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.
- 1.10. Угода не втрачає чинності в разі зміни складу, структури, найменування будь-якого органу, який представляє одну зі сторін, або входить до складу однієї зі Сторін.
- 1.11. До прийняття відповідних актів законодавства України суб'єктами, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали цю Угоду, застосовуються акти законодавства Союзу РСР, які не врегульовані законодавством України, за умови, якщо вони не суперечать Конституції і законам України, як це передбачено вимогами постанови Верховної Ради України від 12.09.91 № 1545 „Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР”.
- 1.12. Положення цієї Угоди, що передбачають витрати за рахунок прибутку Підприємств, регулюються колективними договорами, виходячи з умов та економічних можливостей Підприємств.

## II. СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ, ЗАПОБІГАННЯ НЕГАТИВНИМ НАСЛІДКАМ БАНКРУТСТВА, РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ, РЕОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЛІКВІДАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Для сприяння розвитку виробництва

### **Мінінфраструктури зобов'язується:**

- 2.1. Доводити до відома Підприємств макроекономічні показники на

наступний рік, визначені Урядом.

- 2.2. Вживати заходи щодо розробки та реалізації на Підприємствах єдиної державної економічної, тарифної, інвестиційної, науково-технічної, кадрової та соціальної політики з метою підвищення конкурентоспроможності Підприємств.
- 2.3. Під час формування бюджетних пропозицій до Державного бюджету враховувати пріоритетні потреби галузі.
- 2.4. Під час погодження фінансових планів на наступний рік враховувати ріст реальної заробітної плати, доведеної Урядом, виконання умов цієї Угоди та колективних договорів, виходячи з фінансових ресурсів та за умови збалансованих виробничих, фінансово-економічних показників Підприємства.
- 2.5. Сприяти стабілізації та розвитку галузевої науково-дослідної мережі, взаємодії науково-освітніх закладів, які займаються науковою та освітньою діяльністю для потреб Підприємств.

**Роботодавці зобов'язуються:**

- 2.6. Застосовувати на підприємствах всіх форм власності і видів господарювання регулювання виробничо-трудова та соціально-економічних питань шляхом обов'язкового укладання колективних договорів з профспілковими комітетами відповідних первинних профспілкових організацій (первинних профспілок).
- 2.7. Залучати представників профспілкових організацій у порядку, визначеному законодавством, колективними договорами і статутами Підприємств до:
  - розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку державних Підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належить державі, їх дочірніх підприємств;
  - удосконалення системи оплати праці;
  - розроблення та внесення змін до статутів Підприємств (крім новостворених суб'єктів господарювання) у частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав;
  - розроблення внутрішніх документів Підприємств, внесення змін та доповнень до них (правил внутрішнього трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо);
  - підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку державних підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.
- 2.8. Рекомендувати керівникам Підприємств при формуванні річних

виробничих і фінансових планів враховувати потреби щодо забезпечення продуктивної зайнятості, що дає змогу забезпечити ефективне виробництво та задовольнити потреби Працівників на рівні не менше встановлених законодавством гарантій, виконання умов цієї Угоди і колективних договорів.

Вживати заходів до подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних засобів з метою підвищення конкурентоспроможності Підприємств та створення сучасних робочих місць.

- 2.9. Своєчасно забезпечувати робочі місця механізмами, інструментом, пристосуваннями, оргнасткою, сировиною і матеріалами, необхідними для виконання виробничих програм (планів, завдань), виконання норм праці, скорочення непродуктивних витрат робочого часу, створення умов для високопродуктивної та безпечної праці на робочих місцях, а також підтримання обладнання в працездатному стані.
- 2.10. Сприяти реалізації здібностей Працівників до продуктивної і творчої праці, стимулювати працівників-авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій.

#### **Профспілки зобов'язуються:**

- 2.11. Сприяти Мінінфраструктури і Роботодавцям в реалізації виробничих і фінансових планів, заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи Підприємств, стабілізацію і розвиток виробництва, укріплення трудової дисципліни Працівників.  
Проводити аналіз соціально-економічної діяльності Підприємств при розгляді стану виконання цієї Угоди та колективних договорів.
- 2.12. Організовувати збір та узагальнення пропозицій Профспілкових комітетів та Працівників з питань поліпшення роботи Підприємств, своєчасно доводити їх до Мінінфраструктури і Роботодавців, вживати заходів щодо їх реалізації.
- 2.13. Проводити роботу, спрямовану на формування свідомості Працівників щодо збереження власності Підприємств, дбайливого використання виробничих ресурсів і матеріальних цінностей.
- 2.14. Сприяти участі Профспілкових комітетів та Працівників в управлінні Підприємствами, їх соціальною сферою, в розподілі частини чистого прибутку, який залишається у розпорядженні Підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.

#### **Сторони домовилися:**

- 2.15. Спільними діями сприяти подоланню наслідків економічної кризи, стабілізації та розвитку Підприємств, зростанню їх доходів як надійного

джерела підвищення добробуту Працівників.

- 2.16. У встановленому законодавством порядку ініціювати прийняття та сприяти реалізації нормативно-правових актів і рішень, спрямованих на соціально-економічний розвиток Підприємств.
- 2.17. Здійснювати постійний обмін інформацією про соціально-економічне становище на Підприємствах, перспективи їх розвитку.

#### Для забезпечення продуктивної зайнятості

##### **Роботодавці зобов'язуються:**

- 2.18. Вживати передбачених законодавством заходів щодо забезпечення відповідних умов для продуктивної зайнятості.  
заходи
- 2.19. Визначати у колективних договорах обсяги, порядок та періодичність підвищення професійної кваліфікації Працівників відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства у цій сфері.
- 2.20. У випадку планування звільнень Працівників з ініціативи Роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності Підприємства забезпечити проведення звільнень за умови завчасного, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, письмового повідомлення Профспілкових комітетів Підприємств про причини наступних звільнень, кількість і категорії Працівників, яких це може стосуватися, про термін проведення звільнень, а також забезпечити проведення консультацій з Профспілковими комітетами Підприємств про заходи щодо запобігання звільнень чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.
- 2.21. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення Працівників з ініціативи Роботодавця (одноразового або протягом року скорочення чисельності Працівників на десять і більше відсотків) забезпечити проведення звільнень за умови завчасного (не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень) письмового повідомлення відповідної Профспілки.
- 2.22. Рекомендувати керівникам Підприємств не проводити масових звільнень Працівників без проведення спільних консультацій з Профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, зокрема з питань розгляду можливостей щодо:
  - скороченням адміністративно-управлінських витрат;
  - першочерговим скороченням вакансій та сумісників;
  - скасуванням робіт в надурочний час, у вихідні та святкові дні;
  - припиненням укладання нових трудових договорів, у тому числі і строкових договорів, на період, коли плануються звільнення;

- скороченням замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;
- залученням працівників інших підприємств на умовах цивільно-правових договорів тільки після попереднього інформування Профспілкових комітетів;
- використанням більш привабливих термінів у разі скорочення чисельності Працівників для сприяння природному відтоку кадрів, якому сприятиме виплата матеріальної допомоги у зв'язку із звільненням за угодою сторін, виходом на пенсію.

2.23. Вживати заходів щодо ефективного використання робочої сили, скорочення непродуктивних витрат робочого часу.

**Профспілки зобов'язуються:**

2.24. Здійснювати громадський контроль за виконанням Роботодавцями законодавчих і нормативних актів з питань зайнятості Працівників.

2.25. Вносити в разі потреби пропозиції Мінінфраструктури та Роботодавцям про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовими вивільненнями Працівників, які є обов'язковими для розгляду.

2.26. Надавати членам Профспілок безкоштовну правову допомогу, консультації з питань зайнятості, в разі необхідності представляти їх права в судових органах та інших органах державної влади.

2.27. Проводити навчання профспілкового активу з питань зайнятості, дотримання Роботодавцями законодавства при скороченні чисельності Працівників.

**Сторони домовилися:**

2.28. Співпрацювати з органами державної служби зайнятості з метою:

- консультування, навчання вивільнюваних Працівників з питань законодавства про зайнятість, можливостей самореалізації на ринку праці, основам підприємницької діяльності;
- підбору роботи й працевлаштування Працівників, які вивільняються з ініціативи Роботодавця.

2.29. Вживати заходів щодо застосування до Працівників у разі прийняття (наймання) на роботу контрактної форми трудового договору лише у випадках, прямо передбачених законодавством.

Для запобігання негативних соціально-економічних наслідків банкрутства, реструктуризації, реорганізації та ліквідації Підприємств

**Мінінфраструктури зобов'язується:**

- 2.30. Доводити до Профспілок у порядку, визначеному законодавством, інформацію щодо проведення на Підприємствах запланованих реструктуризації, приватизації, реорганізації, передачі єдиних майнових комплексів в оренду, з державної у комунальну власність, порушення справи про банкрутство, часткової зупинки чи ліквідації Підприємств. Забезпечувати гласність та прозорість при здійсненні цих заходів.
- 2.31. Узгоджувати шляхом проведення переговорів з Профспілками передачу єдиних майнових комплексів в оренду, передачу у комунальну власність об'єктів соціальної сфери з метою недопущення погіршення умов і оплати праці Працівників.
- На період реорганізації, зміни форми власності державних підприємств здійснювати заходи згідно з чинним законодавством щодо збереження робочих місць та інших соціально-правових гарантій, передбачених цією Угодою та відповідними колективними договорами для працівників, які підлягають звільненню з державних підприємств та працевлаштуванню на новостворених суб'єктах господарювання на термін до укладення нових колективних договорів.
- 2.32. З метою запобігання негативних соціально-економічних наслідків приватизації стратегічно важливих та містоутворюючих Підприємств для їх трудових колективів завчасно проводити консультації з уповноваженими представниками Профспілок і Роботодавців для обговорення заходів щодо пом'якшення можливих несприятливих наслідків приватизації цих Підприємств.
- 2.33. Не допускати змін форм власності, відчуження, репрофільювання, ліквідації та передачі об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що знаходяться на балансі Підприємств, без погодження з трудовими колективами.

**Роботодавці зобов'язуються:**

- 2.34. Роботодавці в межах своїх повноважень зобов'язані вживати своєчасних заходів для запобігання банкрутству підприємств-боржників.
- З метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей і пошуку компромісів щодо проведення санації, проводити консультації з Профспілками та обмінюватись відповідною інформацією.  
Заходи... обмінюватись...
- 2.35. З метою захисту прав та інтересів Працівників залучати представників профспілок у відносинах з роботодавцями в управлінні Підприємствами забезпечувати участь у роботі комісій з реструктуризації, приватизації, корпоратизації, оренди об'єктів державної власності, а також представляти інтереси працівників підприємств-боржників в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства.

### **Профспілки зобов'язуються:**

2.36. Представляти права та інтереси Працівників у відносинах з Мінінфраструктури і Роботодавцями у ході приватизації, реструктуризації, реорганізації, санації та ліквідації державних Підприємств, передачі об'єктів з державної у комунальну власність, а також у ході продажу, відчуження та передачі в оренду і спільну діяльність держмайна.

2.37. У разі порушення справ про банкрутство Підприємств надавати правову допомогу Працівникам, яким заборгувало Підприємство заробітну плату, щодо подання ними заяв до суду.

Якщо підприємство-боржник має борги з профспілкових внесків, - забезпечити подання до суду заяв Профспілкового комітету.

Брати участь у проведенні перевірки стану виконання власниками приватизованих Підприємств умов договорів купівлі-продажу державного майна, укладених під час процедури приватизації, в частині захисту соціальних гарантій для Працівників (забезпечення зайнятості, відповідних умов і оплати праці та інших питань соціально-трудова відносин), а в разі порушення цих умов вимагати від державних органів приватизації вжиття визначених законодавством заходів.

## **III. ОПЛАТА І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ. КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ**

### Оплата і нормування праці.

#### **Сторони домовилися:**

3.1. Встановити мінімальну тарифну ставку (оклад) працівника, який виконує роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму праці у розмірі не меншому від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України, і не менше встановленої колективним договором підприємства, установи, організації на момент підписання цієї Угоди.

3.2. Встановити тарифну ставку робітника першого розряду (на інших (допоміжних) роботах) за повністю виконану місячну норму часу в нормальних умовах праці у розмірі не менше 120 % розміру заробітної плати некваліфікованого Працівника, встановленого відповідно до вимог пункту 3.1. цієї Угоди.

3.3 Тарифні ставки (сітки) робітників, схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців і робітників Підприємств, розраховані на основі визначеного у колективному договорі Підприємства розміру мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду та мінімальних міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів місячних тарифних ставок



(окладів) керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців і робітників Підприємств до мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду (у коефіцієнтах), встановлених у Додатку № 1 до цієї Угоди.

3.4. Встановлювати у колективних договорах Підприємств:

3.4.1. Форми і системи оплати праці, умови запровадження та розміри премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

3.4.2. Перелік, умови запровадження та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок (окладів) Працівників Підприємств згідно з Додатком № 2 до Угоди.

3.4.3. Особливості оплати праці окремих категорій Працівників Підприємств згідно з "Положенням про умови оплати праці Працівників Підприємств", яке додається (Додаток № 3 до Угоди).

3.4.4. Надбавку за вислугу років Працівникам Підприємств згідно з Додатком № 4 до Угоди.

3.5. Оплата праці Працівників Підприємств здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Підприємства здійснюють компенсацію Працівникам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їх виплати.

3.6. Норми колективного договору Підприємства що допускають оплату праці нижче від розміру заробітної плати некваліфікованого Працівника, встановленого згідно з вимогами пункту 3.1. Угоди, можуть застосуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів Підприємства терміном не більш як 6 місяців.

Роботодавець може ініціювати внесення до колективного договору норм щодо відстрочки термінів запровадження норм Угоди з оплати праці одноразово чи сумарно на термін не більше 6 місяців протягом року.

Спільна домовленість сторін колективного договору щодо конкретного терміну відстрочки (в межах 6 місяців) оформлюється протоколом і виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу Підприємства з метою прийняття остаточного рішення (як доповнення до колективного договору). При цьому сторони узгоджують заходи щодо подолання фінансових труднощів.

У випадку неприйняття доповнення до колективного договору щодо тимчасового відстрочення дії норм з оплати праці цієї Угоди, безпосередньо діють норми Угоди.

### **Мінінфраструктури зобов'язується:**

- 3.7. Забезпечити зростання середньої заробітної плати в цілому по галузі морського транспорту не нижче ніж встановлено у Генеральній угоді.
- 3.8. Забезпечувати у фінансових планах Підприємств планове зростання фондів оплати праці у зв'язку з поетапним зростанням мінімальної заробітної плати, законодавчо встановленої в Україні, та з метою виконання норм і положень цієї Угоди та колективних договорів Підприємств.
- 3.9. Вживати заходів щодо своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати на Підприємствах.  
У разі виникнення заборгованості із виплати заробітної плати здійснювати заходи з ліквідації заборгованості.
- 3.10. Протягом дії Угоди сприяти Підприємствам у визначенні переліків міжгалузевих і галузевих норм і нормативів праці, що рекомендуються для застосування на Підприємствах.

### **Роботодавці зобов'язуються:**

- 3.11. Забезпечити включення до колективних договорів Підприємств заходів, спрямованих на:
  - щорічне збільшення частки Працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів для працездатної особи;
  - збільшення витрат на оплату праці в залежності від збільшення обсягів виробництва і доходів;
  - встановлення частки основної заробітної плати у середній на рівні, не меншому, ніж досягнутий на 1 січня поточного року.
- 3.12. Визначати ставки (оклади) Працівників загальних (наскрізних) професій і посад у колективних договорах згідно з вимогами Додатку № 1 до цієї Угоди.
- 3.13. У випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів на Підприємствах відповідно до законодавчих актів, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах (угодах), як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт їх підвищення. На госпрозрахункових підприємствах і в організаціях коригування заробітної плати та інших виплат провадиться з урахуванням їх фінансових можливостей.
- 3.14. Здійснювати виплату заробітної плати Працівникам регулярно в робочі

дні у строки, встановлені колективними договорами, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначити колективними договорами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (окладу) Працівника.

- 3.15. У разі затримки виплати заробітної плати Працівникам надавати на вимогу Профспілкових комітетів інформацію про наявність коштів на рахунках Підприємства відповідно до ст. 45 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, а на вимогу Працівника – відомості про нараховану і невиплачену йому заробітну плату відповідно до ст. 31 Закону України „Про оплату праці”.
- 3.16. Запровадження, заміну і перегляд норм праці (норм виробітку, часу, обслуговування, чисельності) відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці проводити за погодженням з виборними органами первинних профспілкових організацій.
- 3.17. Здійснювати перевірку діючих норм праці, їх перегляд, заміну, застосування поправних коефіцієнтів, запровадження нових норм у строки та на умовах, визначених законодавством і передбачених колективними договорами.  
Про початок проведення цих заходів повідомляти Працівників не пізніше як за один місяць.
- 3.18. Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати на Підприємствах.  
У разі виникнення заборгованості із виплати заробітної плати здійснювати заходи з ліквідації заборгованості.

### **Профспілки зобов’язуються:**

- 3.19. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємствах законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.
- 3.20. Взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права Працівників на своєчасну і повну оплату праці з Мінінфраструктури, Роботодавцями та місцевими органами державного нагляду.
- 3.21. Надавати консультації та правову допомогу Працівникам у захисті їх прав з питань оплати праці.
- 3.22. Інформувати Мінінфраструктури та Роботодавців про випадки порушення законодавства, положень цієї Угоди та колективних

договорів з питань оплати праці на окремих Підприємствах для вжиття відповідних заходів.

- 3.23. Ініціювати питання про притягнення до відповідальності керівників Підприємств за систематичну не виплату заробітної плати.
- 3.24. Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації трудового законодавства, зобов'язань цієї Угоди та колективних договорів з питань оплати праці.
- 3.25. Проводити навчання профспілкового активу з питань організації, оплати та нормування праці, індексації грошових доходів та компенсаційних виплат.

Виплати інвалюти на харчування замість добових витрат членам екіпажів суден у закордонному плаванні.

**Сторони домовилися:**

- 3.26. Виплачувати відрядженим членам екіпажів морських та річкових суден суми, що спрямовуються на харчування замість добових витрат, коли такі судна провадять комерційну, науково-пошукову діяльність, використовуються для проведення аварійно-рятувальних та пошуково-рятувальних робіт за межами територіальних вод України (тобто знаходяться у закордонному плаванні) відповідно до підпункту 140.1.7. пункту 140.1. статті 140 Податкового кодексу України та постанови Кабінету Міністрів України від 02 лютого 2011 року № 73 «Про граничні норми добових витрат для відрядження членів екіпажів суден, інших транспортних засобів та суми, що спрямовуються на їх харчування замість добових витрат». Суми, що спрямовуються на харчування замість добових витрат, не можуть перевищувати граничних норм добових витрат, встановлених підпунктом 1 пункту 1 вищезазначеної постанови Кабінету Міністрів України (не вище 75 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, що діяв на 1 січня звітного податкового року, в розрахунку на добу) і фіксуються в доларах США. Мінімальні суми інвалюти на харчування замість добових витрат не можуть бути нижче 9,5 доларів США на добу для матроса (без класу) морського судна і 9,0 доларів США на добу для матроса (без класу) річкового судна.
- 3.27. Порядок виплати сум інвалюти на харчування замість добових витрат відрядженим членам екіпажів морських та річкових суден Підприємств визначати у колективних договорах відповідно до вимог Інструкції «Про особливості відрядження членів екіпажів суден (інших транспортних засобів) та порядок виплати сум, що направляються на харчування членів екіпажів суден (інших транспортних засобів)», затвердженої наказом Мінтрансу від 12 липня 1999 року № 359 і зареєстрованої Мін'юстом від 06 серпня 1999 року. № 540/3833 (із змінами, внесеними

наказом Мінінфраструктури від 29 серпня 2011 року № 341) згідно з Додатком № 5 до цієї Угоди.

- 3.28. Під час роботи та перебування на суднах, якщо такі судна здійснюють комерційну, промислову, науково-пошукову діяльність (крім риболовецької) за межами територіального моря (вод) України (тобто в закордонному плаванні), виконують міжнародні рейси для здійснення навігаційної діяльності чи перевезення пасажирів або вантажів за плату, використовуються для аварійно-пошукових та пошуково-рятувальних робіт за межами територіального моря (вод) України, члени екіпажів суден забезпечуються харчуванням замість добових.

У разі виникнення заборгованості із виплати сум інвалюти на харчування замість добових витрат здійснювати заходи з ліквідації заборгованості.

#### IV. РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ.

##### **Сторони домовилися:**

- 4.1. Установити нормальну тривалість робочого часу Працівників Підприємств 40 годин на тиждень.
- 4.2. Для Працівників встановлювати, як правило, п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни, вахти), як правило, повинна бути однаковою. За наявності достатніх підстав інше може встановлюватися колективним договором Підприємства з дотриманням установленої в пункті 4.1. цієї Угоди тривалості робочого тижня.
- 4.3. В окремих підрозділах і на деяких видах робіт Підприємств, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для цієї категорії Працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу. При цьому тривалість робочого часу за обліковий період повинна дорівнювати нормі робочого часу за цей період.
- 4.4. При підсумованому обліку робочого часу тривалість облікового періоду (місяць, квартал, півріччя, рік) встановлюється колективним договором Підприємства.
- 4.5. Максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин. За наявності письмової згоди Працівника допускається встановлення більшої тривалості щоденної роботи, якщо характер та умови праці передбачають періоди, коли Працівник перебуває на роботі у стані очікування часу початку виконання роботи та коли Працівник має можливість відпочивати протягом робочого часу.

- 4.6. Перелік категорій, професій та посад Працівників, які працюють за умовами підсумованого обліку робочого часу, умови застосування підсумованого обліку робочого часу визначається колективним договором Підприємства з урахуванням вимог нормативно-правових та інших актів у сфері праці.
- 4.7. Графіки виходу на роботу (зміну, вахту) за підсумованим обліком робочого часу затверджуються Роботодавцем, погоджуються з Профспілковим комітетом і доводяться до відома Працівників.

**Роботодавці зобов'язуються:**

- 4.8. Тривалість щоденної роботи (зміни, вахти) встановлювати згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змін, вахт за погодженням з Профспілковими комітетами.
- 4.9. Особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку Працівників плаваючого складу суден встановлювати у колективних договорах згідно з "Положенням про робочий час і час відпочинку Працівників плаваючого складу суден Підприємств" (Додаток № 6 до Угоди).

**додатком**

- 4.10. Не вилучати з робочого часу Працівників час приймання їжі, якщо за умовами виробництва Працівник не має права відлучатися з робочого місця та використати час обідньої перерви на свій розсуд.
- 4.11. У разі застосування рекомендацій Кабінету Міністрів України щодо перенесення вихідних та робочих днів не пізніше ніж за два місяці видавати накази (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на Підприємстві, погоджені з Профспілковими комітетами.
- 4.12. Надавати Працівникам щорічну основну відпустку тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.
- 4.13. Встановлювати у колективних договорах конкретну тривалість:
- 4.13.1. Щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці Працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості Працівника в цих умовах.
- 4.13.2. Щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці:
- окремим категоріям Працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я за Списком виробництв,

- робіт, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України;
  - Працівникам з ненормованим робочим днем згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором залежно від часу зайнятості Працівника в цих умовах.
- 4.14. Рекомендувати Підприємствам надавати Працівникам оплачувану міжнавігаційну (міжрейсову) відпустку за умови використання щорічної основної і додаткової відпусток, передбачених законодавством, та використання підсумованих днів відпочинку (для плавскладу суден) згідно з Додатком № 7 до Угоди у випадку установа цього виду відпустки в колективних договорах.

**Профспілки зобов'язуються:**

- 4.15. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємствах законодавства про працю, зокрема щодо режиму робочого часу і часу відпочинку. У разі виявлення порушень вносити Роботодавцям подання про їх усунення.
- 4.16. Надавати Працівникам консультації та правову допомогу з питань законодавства про робочий час і час відпочинку.

## V. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я.

**Мінінфраструктури зобов'язується:**

- 5.1. Спільно з Профспілками розробити та погодити з Роботодавцями Галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2013-2017 роки, в якій передбачити відповідні заходи для підприємств морської галузі.
- 5.2. Інформувати Профспілки та Роботодавців про плани, накази та заходи з охорони праці, які здійснюються в галузі.
- 5.3. Щорічно розглядати за участю представників Профспілок та Роботодавців інформацію щодо стану умов праці, виробничого травматизму на Підприємствах, за підсумками розгляду вживати заходів щодо поліпшення роботи з охорони праці.

**Роботодавці зобов'язуються:**

- 5.4. Розробляти за участю сторін колективних договорів та включати до колективних договорів (у вигляді додатків до них) комплексні заходи щодо досягнення на Підприємствах встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначати обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.
- 5.5. Передбачати витрати на охорону праці в обсягах не менше ніж

встановлені законодавством про охорону праці.

- 5.6. Своєчасно проводити атестацію робочих місць за умовами праці з метою розроблення та реалізації організаційних і технічних заходів щодо поліпшення умов праці Працівників, а також для визначення їх права на надання пільг, доплат і компенсацій за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.
- 5.7. Щорічно зменшувати на Підприємствах кількість працюючих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.
- 5.8. У повному обсязі забезпечувати Працівників відповідно до діючих норм спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.
- 5.9. Надавати Працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, пільги і компенсації, включаючи встановлення скороченого робочого часу, доплат і надбавок, надавати оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, додаткові оплачувані відпустки, забезпечувати Працівників лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними йому харчовими продуктами, милом, мийними та знешкоджувальними засобами в порядку, визначеному законодавством.
- 5.10. Забезпечити належні соціально-побутові умови Працівників (постійну роботу санітарно-побутових приміщень з гарантованим гарячим водопостачанням, організацією гарячого харчування тощо).
- 5.11. Забезпечити організацію і фінансування навчання з питань охорони праці керівних Працівників і спеціалістів, службові обов'язки яких пов'язані з організацією безпечного ведення робіт, а також обраних представників профспілкових організацій з питань охорони праці.
- 5.12. Створювати відповідні умови під час здійснення громадського контролю за станом охорони праці на виробничих об'єктах представниками Профспілкових комітетів, включаючи забезпечення транспортними засобами.
- 5.13. Забезпечити участь представників Профспілкових комітетів у комісіях Підприємств з:
  - розслідування нещасних випадків;
  - прийняття в експлуатацію нових об'єктів виробничого та соціального призначення, нових суден, виробничих ділянок і технологічного обладнання;
  - перевірки знань з питань охорони праці;
  - обстежень умов і стану безпеки праці на робочих місцях Працівників Підприємств.



- 5.14. Зберігати середній заробіток Працівникам під час проходження ними обов'язкових медичних оглядів та навчання з питань охорони праці.
- 5.15. Надавати членам екіпажів суден медичну допомогу, забезпечувати судна лікарськими засобами та інструментарієм, проводити навчання командного складу у відповідних медичних закладах для медичного обслуговування членів екіпажів на суднах або зберігати у штатних розкладах судових лікарів.
- 5.16. Нести витрати, що пов'язані з наданням медичної допомоги членам екіпажів, які працюють під українським прапором, у період знаходження суден за кордоном, у випадках:
  - перебування хворих у медичних закладах;
  - надання медичної допомоги хворим на борту судна іноземними лікарями за рахунками відповідних медичних закладів;
  - транспортування хворих та постраждалих від нещасних випадків у базовий порт.
- 5.17. Забезпечувати натуральними соками або сухим вином членів екіпажів суден у плаванні і знаходженні на ремонті у тропіках для компенсації втраченої рідини в організмі через високу температуру і вологість в межах норм на одну особу на добу, визначених у колективних договорах.
- 5.18. Оплачувати членам екіпажів суден роботи з прання спецодягу і судової постільної білизни у випадках використання всіх комплектів білизни, що є на суднах відповідно до розцінок, встановлених у колективних договорах.
- 5.19. Вести облік і проводити розслідування випадків зникнення членів екіпажів суден і випадків їх смерті, у тому числі самогубств, що відбулися за наявності технічних, організаційних та психологічних факторів.

**Профспілки зобов'язуються:**

- 5.20. Забезпечувати здійснення громадського контролю за додержанням Работодавцями вимог законодавства про охорону праці, виконанням необхідних профілактичних заходів, спрямованих на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасних випадків, професійних захворювань та інших випадків загрози життю або здоров'ю Працівників.
- 5.21. Забезпечити участь представників Профспілкових комітетів у роботі комісій із проведення атестації робочих місць за умовами праці.
- 5.22. Вносити Мінінфраструктури і державним органам нагляду відповідні подання у разі систематичного порушення Работодавцем вимог

нормативних актів з охорони праці та відмови усунення виявлених порушень.

- 5.23. Забезпечити участь представників Профспілки у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та у розробленні заходів щодо їх запобігання.
- 5.25. Забезпечити навчання представників Профспілки з питань охорони праці, надавати консультації та безоплатну правову допомогу Працівникам та сім'ям загиблих на виробництві з питань охорони праці та соціального страхування від нещасних випадків.
- 5.26. Брати участь у роботі комісій з соціального страхування Підприємств під час вирішення питань щодо трудових рекомендацій, зокрема для працюючих інвалідів, призначення допомоги у разі тимчасової непрацездатності та розслідування обставин побутових травм Працівників.

**Сторони домовилися:**

- 5.27. За результатами атестації робочих місць за умовами праці вносити пропозиції до Мінсоцполітики з питань поліпшення пенсійного забезпечення Працівників Підприємств, надання додаткових відпусток, внесення змін і доповнень до діючого Списку № 1.

## VI. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ, ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ.

**Сторони домовилися:**

- 6.1. Спільно здійснювати постійний моніторинг дотримання вимог ст. 44 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” стосовно відрахування Роботодавцями коштів Профспілковим комітетам на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу у розмірах, передбачених колективними договорами Підприємств.
- 6.2. Сприяти збільшенню чисельності Працівників та членів їх сімей, які оздоровлюються в санаторно-курортних закладах.
- 6.3. Сприяти запровадженню недержавного пенсійного забезпечення шляхом розроблення та реалізації галузевих програм недержавного пенсійного забезпечення Працівників Підприємств, внесення відповідних змін до колективних договорів, проведення цілеспрямованих інформаційних кампаній для роз'яснення Працівникам і Роботодавцям необхідності їх участі у недержавному пенсійному забезпеченні.
- 6.4. Рекомендувати передбачати у колективних договорах зобов'язання щодо соціального захисту пенсіонерів, які оформили пенсію на Підприємствах, інвалідів праці та сімей Працівників, загиблих на виробництві.

- 6.5. Сприяти залученню до занять народною творчістю Працівників і членів їх сімей на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань при Підприємствах.
- 6.6. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху на Підприємствах, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту Працівників, членів їх сімей.
- 6.7. Щороку вживати заходів, спрямованих на проведення оздоровчої кампанії серед дітей Працівників Підприємств. Максимально охоплювати оздоровчими заходами дітей, які потребують особливої соціальної уваги і підтримки.
- 6.8. Сприяти щорічному проведенню галузевих спартакіад та масових спортивних змагань з видів спорту (кросів, турнірів, регат тощо). Сприяти збереженню та розвитку об'єктів фізкультурно-спортивного призначення Підприємств.
- 6.9. Сприяти збереженню стаціонарної мережі дитячих оздоровчих закладів (дитячих таборів, центрів), які належать Підприємствам, та забезпечити умови перебування дітей в них, які б відповідали сучасним вимогам, та не допускати скорочення тривалості оздоровчих змін, визначеної законодавством.

#### **Мінінфраструктури зобов'язується:**

- 6.10. Сприяти активному залученню до народної творчості Працівників і членів їхніх сімей на базі культурно-освітніх закладів та формувань Підприємств.

#### **Роботодавці зобов'язуються:**

- 6.11. Розробити і затвердити заходи, спрямовані на створення умов для ефективного функціонування об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що перебувають на балансі Підприємств.
- 6.12. Відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям (первинним профспілкам) Підприємств на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах і на умовах, передбачених колективними договорами цих Підприємств.
- 6.13. Колективні договори Підприємств можуть передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і цією Угодою гарантії та компенсації, соціально-побутові пільги, виходячи з економічних можливостей Підприємств, зокрема:
  - матеріальну допомогу у разі тимчасової втрати працездатності через

нещасний випадок на виробництві потерпілому Працівнику, крім допомоги по тимчасовій непрацездатності, у розмірі втраченого заробітку за період непрацездатності;

- одноразову допомогу сім'ям Працівників, загиблих на виробництві, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;
- одноразову допомогу сім'ям Працівників, померлих від загального захворювання або нещасного випадку в побуті, а також відшкодування (повне або часткове) витрат на поховання;
- матеріальну допомогу Працівникам при виході на пенсію у розмірі не менш ніж десять відсотків встановленої місячної тарифної ставки (окладу) за кожен рік роботи на Підприємстві;
- матеріальну допомогу Працівникам у разі звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання Підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- матеріальну допомогу Працівникам на оздоровлення у разі надання чергової відпустки в розмірі встановленої місячної тарифної ставки (окладу);
- одноразову винагороду до особистих ювілейних дат Працівників;
- щомісячну матеріальну допомогу жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною;
- одноразову допомогу особам, звільненим після строкової служби із Збройних Сил України, які повернулись працювати на Підприємство;
- безвідсоткову позику на будівництво чи купівлю житла та інші соціально-побутові потреби Працівникам;
- оплату повністю або частково навчання Працівників або їх дітей в закладах професійно-технічної та вищої освіти;
- виділення один раз на рік побутового твердого палива Працівникам, які цього потребують, з оплатою не більш, ніж 50 відсотків вартості палива, а пенсіонерам, сім'ям загиблих на виробництві, самотнім матерям, багатодітним сім'ям – безкоштовно, враховуючи доставку;
- повну або часткову оплату лікування Працівників у стаціонарі, запровадження медичного страхування Працівників та їх сімей;
- додаткову відпустку Працівникам із збереженням середнього заробітку у випадках одруження, народження дитини, поховання не менше 3-х календарних днів;
- часткову компенсацію витрат на утримання дітей Працівників в дитячих дошкільних закладах, перебування в оздоровчих дитячих таборах (центрах), на придбання путівок в санаторії та бази відпочинку;
- тривалість робочого часу для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

6.14. Рекомендувати включати до колективних договорів пункти щодо забезпечення:

- участі представників профспілкових організацій як виразників інтересів застрахованих осіб у роботі комісій із соціального страхування Підприємств;
  - своєчасного і в повному обсязі нарахування, обчислення і сплати в установленому законодавством порядку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за Працівників Підприємств;
  - своєчасного оформлення документів особам, які працюють на Підприємствах, до призначення пенсії.
- 6.15. Забезпечувати безоплатно харчуванням членів екіпажів суден каботажного плавання транспортного, гідрографічного, службово-допоміжного та портового флоту, що знаходяться в експлуатації та ремонті, в тому числі в порту приписки або виплачувати їм відповідну грошову компенсацію таких витрат.  
Добові норми витрат на ці цілі визначаються колективними договорами Підприємств.

**Профспілки зобов'язуються:**

- 6.16. Здійснювати громадський контроль за дотриманням Роботодавцями законодавства з питань соціального захисту Працівників.
- 6.17. Брати участь у вирішенні питань житлового та побутового обслуговування Працівників.
- 6.18. Надавати консультаційну та правову допомогу застрахованим особам у реалізації їх прав, визначених законодавством.
- 6.19. Проводити:
- огляди-конкурси на кращий культурно-освітній заклад Підприємств та кращого працівника цього закладу;
  - фестивалі художньої самодіяльності та народної творчості аматорських колективів закладів культури Підприємств;
  - спартакіади трудових колективів, змагання з окремих масових видів спорту тощо.
- 6.20. Забезпечувати щорічне оздоровлення і відпочинок дітей Працівників у дитячих оздоровчих таборах (центрах).
- 6.21. Брати участь у підготовці дитячих таборів (центрів) до літнього оздоровчого сезону та сприяти забезпеченню ефективної роботи цих оздоровчих закладів.
- 6.22. Проводити щорічно галузевий огляд роботи Профспілкових комітетів і трудових колективів на кращу організацію оздоровлення і відпочинку

дітей та підлітків.

- 6.23. Організувати щорічно Новорічно-Різдвяні свята для дітей.
- 6.24. Ініціювати вирішення питань передачі об'єктів соціальної сфери з балансу Підприємств на баланс Профспілкових комітетів.

## VII. РОБОТА З МОЛОДДЮ.

### **Роботодавці зобов'язуються:**

- 7.1. Спрямувати зусилля на дотримання та розширення прав і гарантій молодих Працівників щодо соціально-економічного захисту, професійного зростання, гідного рівня заробітної плати.
- 7.2. У разі необхідності організувати навчання, стажування та обмін досвідом молодих фахівців Підприємств в профільних учбових закладах та на аналогічних підприємствах за кордоном з метою підтримання світового освітнього рівня національних фахівців та технічного і технологічного рівня вітчизняних Підприємств, укласти договори між учбовими закладами та Підприємствами про співробітництво, зокрема щодо організації практики для студентів. Сприяти розробці механізму надання гарантованого першого робочого місця.
- 7.3. Сприяти створенню умов для навчання молодих працівників безпосередньо на робочому місці, здійсненню в робочому процесі наставництва із залученням висококваліфікованих кадрових робітників.

### **Профспілки зобов'язуються:**

- 7.4. Здійснювати громадський контроль за працевлаштуванням молоді, створенням для неї належних умов для адаптації у трудових колективах, підвищення кваліфікації та професійної майстерності, задоволення її культурно-освітніх та оздоровчих потреб.
- 7.5. Здійснювати навчання молодіжного профспілкового активу за напрямками профспілкової діяльності. Разом з Роботодавцями проводити форуми, конференції, зльоти, семінари з актуальних проблем молодіжного руху.
- 7.6. Узагальнювати і розповсюджувати досвід роботи з молоддю на Підприємствах.

### **Сторони зобов'язуються:**

- 7.7. Забезпечувати підвищення рівня правової освіченості молоді шляхом надання юридичних консультацій на Підприємствах у порядку, визначеному законодавством.
- 7.8. Проводити професійні конкурси серед молоді ( "Кращий докер", "Кращий матрос", "Кращий верстатник", тощо.)

- 7.9. З метою залучення та закріплення на виробництві молодих Працівників сприяти молоді та молодим сім'ям у вирішенні питань щодо отримання кредитів, позик на будівництво, реконструкцію чи придбання житла, товарів довгострокового користування, компенсацію витрат на навчання та професійну підготовку.
- 7.10. Вживати заходів щодо організації та популяризації молодіжного туризму та масового відпочинку.

## VIII. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК І ЇХ ПЕРВИННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.

### **Мінінфраструктури зобов'язується:**

- 8.1. Забезпечити реалізацію прав і гарантій діяльності Профспілок і їх первинних організацій на Підприємствах, визначених законодавством, зокрема, Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", Генеральною угодою, цією Угодою та колективними договорами.
- 8.2. Утримуватися від втручання у статутну діяльність Профспілок, первинних профспілкових організацій та їх об'єднань.
- 8.3. Під час підготовки проектів нормативно-правових актів із соціально-економічних і трудових питань погоджувати їх із Профспілками та Работодавцями.
- 8.4. Забезпечувати розгляд звернень Профспілок та їх первинних організацій щодо дотримання профспілкових прав та гарантій на Підприємствах в установленому порядку.  
Вживати заходів у межах повноважень щодо усунення порушень прав Профспілок та їх первинних організацій у разі їх порушень.
- 8.5. Брати участь у заходах Профспілок, які є предметом Генеральної угоди, цієї Угоди та колективних договорів, на їх запрошення.

### **Работодавці зобов'язуються:**

- 8.6. За наявності письмових заяв працівників, які є членами первинних профспілкових організацій (первинних профспілок) Підприємств, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок первинних профспілкових організацій членські профспілкові внески Працівників відповідно до укладених колективних договорів чи окремих угод в терміни, визначені цими договорами (угодами).  
Работодавці не мають права затримувати перерахування зазначених коштів.
- 8.7. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх

виробничих чи службових обов'язків, надавати на умовах, передбачених колективними договорами, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудових колективів, також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш ніж дві години на тиждень, та на час профспілкового навчання – додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів за рахунок Работодавців.

- 8.8. За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкових організацій, що діють на Підприємствах, зберігати соціальні гарантії, пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. На Підприємствах за рахунок власних коштів цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено укладеними колективними договорами.
- 8.9. Гарантії, соціальні пільги та заохочення, встановлені цією Угодою та колективними договорами для Працівників Підприємств, зберігати також за профспілковими представниками (профорганізаторами) там, де не обираються виборні органи.
- 8.10. Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, надавати після закінчення терміну їх повноважень (не пізніше, ніж через місяць), попередню роботу (посаду) або за згодою працівника іншу рівноцінну роботу (посаду).
- 8.11. Надавати для роботи виборних профспілкових органів та проведення зборів Працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною у порядку, передбаченому колективними договорами.  
Надавати членам виборних органів Профспілок, а також повноважним представникам цих органів можливість:
  - 1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на Підприємстві, де працюють члени Профспілок;
  - 2) отримувати відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов та оплати праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;
  - 3) безпосередньо звертатися з питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів, усно або письмово до Работодавців, посадових осіб Підприємств;
  - 4) перевіряти роботу об'єктів соціальної сфери, що належать Підприємствам;
  - 5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території Підприємств в доступних для працівників місцях;
  - 6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального



страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів та житлового будівництва.

- 8.12. Відшкодувати шкоду в разі нещасного випадку працівникам виборних профспілкових органів, обраних до їх складу, під час виконання ними посадових обов'язків в інтересах трудових колективів Підприємств у порядку, визначеному діючим законодавством, цією Угодою та колективними договорами.

**Профспілки зобов'язуються:**

- 8.13. Інформувати Мінінфраструктури і Роботодавців про факти порушення профспілкових прав та гарантій на Підприємствах для вживання заходів впливу.
- 8.14. Інформувати Мінінфраструктури та Роботодавців перед тим, як звертатись до судових органів з приводу порушення профспілкових прав та гарантій.

**Сторони домовилися:**

- 8.15. Своєчасно обмінюватися інформацією про призначення або звільнення з посад керівників та голів Профспілкових комітетів Підприємств.
- 8.16. Для регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу не сприяти формуванню на Підприємствах інших, крім профспілок, органів чи організацій, метою яких проголошується представництво і захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів Працівників.

## ІХ. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ І КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ.

**Сторони домовилися:**

- 9.1. Соціальний діалог здійснювати у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань за круглим столом з питань здійснення соціальної та економічної політики, у тому числі проектів законів України, конвенцій Міжнародної організації праці, які подаються на ратифікацію Верховною Радою України, проектів інших нормативно-правових актів.
- 9.2. Рішення, прийняті Сторонами за результатами проведення соціального діалогу, є обов'язковими для виконання.
- 9.3. З метою подальшого розвитку соціального діалогу проводити попередні консультації та переговори під час підготовки проектів законів України, галузевих програм, концепцій, наказів, розпоряджень та інших нормативно-правових документів з питань соціально-трудова відносин,

які є предметом цієї Угоди, згідно з Додатком № 9 до Угоди "Порядок проведення соціального діалогу" і Додатком № 10 до Угоди "Порядок проведення консультацій".

- 9.4. Запрошувати соціальних партнерів для участі в роботі колегій і нарад Мінінфраструктури, президії, пленумів, з'їздів Профспілок з розгляду соціально-економічних питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів.
- 9.5. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), у випадку їх виникнення прагнути врегулювати спори без зупинки виробництва шляхом переговорів і примирливих процедур у порядку, визначеному законодавством, Генеральною угодою та цією Угодою.
- 9.6. У виключних випадках, на період подолання фінансових труднощів окремими Підприємствами, терміном не більш як шість місяців в колективних договорах цих Підприємств застосовувати норми нижчі від норм цієї угоди, але не нижчі від державних норм і гарантій (крім норм, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених у Додатку № 1 цієї Угоди, які врегульовані згідно з пунктом 3.6. Угоди). Рішення про термін їх запровадження має бути прийняте на зборах (конференції) трудового колективу за участю представників Роботодавця і Профспілкового комітету після обговорення наведених Роботодавцем аргументів і заходів щодо наближення цієї норми до рівня, встановленого цією Угодою, та дати запровадження норми.

Якщо таке рішення зборами (конференцією) трудового колективу не прийнято, то на Підприємство поширюються норми цієї Угоди.
- 9.7. Надавати допомогу сторонам колективних переговорів на локальному рівні щодо формування колективних договорів з урахуванням норм чинного законодавства, положень Генеральної угоди та цієї Угоди.
- 9.8. Надавати методичну та практичну допомогу роботодавцям і Профспілковим комітетам з питань експертизи проектів колективних договорів на їх відповідність чинному законодавству, вимогам Генеральної угоди, цієї Угоди.

Сприяти роботодавцям і Профспілковим комітетам у проведенні колективних переговорів та укладенні колективних договорів на Підприємствах.

Рекомендувати передбачати в колективних договорах умови щодо щорічного проведення навчання для представників роботодавців і Профспілкових комітетів з питань колективної роботи і соціального діалогу.
- 9.9. Розглянути питання доцільності ратифікації Україною та у разі потреби

сприяти внесенню до Верховної Ради України проектів Законів України про ратифікацію наступних Конвенцій Міжнародної організації праці:

- № 137, 1973 року „Про соціальні наслідки нових методів обробки вантажів в портах”;
- № 152, 1979 року „Про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах”;
- № 155, 1981 року „Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище”;
- 2006 року „Про працю у морському судноплавстві”.

9.10. З метою забезпечення реалізації положень цієї Угоди здійснювати систематичний контроль за її виконанням, а саме:

- протягом двох місяців після підписання Угоди затвердити і обмінятися заходами щодо її виконання;
- один раз на півріччя (до 5 числа другого місяця, що настає за звітним періодом) аналізувати хід виконання Угоди і обмінюватися відповідною інформацією для вжиття відповідних заходів за формою, що дається (Додаток 11 до Угоди);
- щорічно (до 5-го березня наступного року) розглядати стан виконання Угоди на засіданні Спільної робочої комісії представників Сторін.

9.11. Обмінюватися на безоплатній основі наявною державною статистичною інформацією з питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів.

9.12. Спірні питання, що виникають під час реалізації Угоди і колективних договорів, розв'язувати шляхом проведення консультацій і переговорів з представниками Сторін.

9.13. Здійснювати систематичне висвітлення в засобах масової інформації з питань щодо стану виконання цієї Угоди і колективних договорів, домовленостей, досягнутих під час проведення консультацій і переговорів.

9.14. Опублікувати Угоду в профспілкових засобах масової інформації та розмістити її на офіційних веб-сайтах Сторін.

9.15. Організувати роботу щодо вивчення і запровадження передового міжнародного досвіду для вирішення питань поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища на Підприємствах морського транспорту, вдосконалення механізмів нормування і оплати праці, стимулювання і реалізації здібностей Працівників до продуктивної і творчої праці та підвищення їх професійного рівня, вдосконалення

управління Підприємствами, їх соціальною сферою, запровадження  
передових технологій для розвитку галузі.

**Міністр інфраструктури  
України**



**В.В. Козак**

**Голова Спільного  
представницького  
органу профспілок**



**М.І. Кіреєв**

**Голова Федерації  
роботодавців транспорту  
України**



**О.Д. Климуш**



**Мінімальні міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів місячних тарифних ставок (окладів) керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців і робітників Підприємств до мінімального розміру місячної тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду (у коефіцієнтах)**

<b>Керівники основних структурних підрозділів, які визначають технічну та економічну політику Підприємства</b>	<b>не нижче</b>	<b>3,667</b>
<b>Керівники інших структурних підрозділів</b>	- “ -	<b>3,417</b>
<b>Професіонали</b>	- “ -	<b>2,5</b>
<b>Фахівці</b>	- “ -	<b>2,084</b>
<b>Технічні службовці</b>	- “ -	<b>1,667</b>
<b>Докер-механізатор ІУ класу</b>	- “ -	<b>2,084</b>
<b>Водолаз ІІІ класу, виконуючий водолазні роботи:</b>		
<b>VII. першої групи спеціалізації</b>	- “ -	<b>2,917</b>
<b>VIII. другої та третьої групи спеціалізації</b>	- “ -	<b>2,084</b>
<b>Матрос (без класу) на суднах:</b>		
<b>IX. транспортного, технічного (днопоглиблювального) та рятувального флоту</b>	- “ -	<b>1,834</b>
<b>X. портового, службово-допоміжного флоту</b>	- “ -	<b>1,584</b>
<b>Робітник І розряду зайнятий:</b>		
<b>XI. на роботах основного виробництва</b>	- “ -	<b>1,084</b>
<b>XII. на інших (допоміжних) роботах</b>	- “ -	<b>1,0</b>

**Примітки:**

1. 1,0 – мінімальний розмір місячної тарифної ставки (окладу) робітника 1

розряду (на інших (допоміжних) роботах) у розмірі 120% розміру заробітної плати некваліфікованого Працівника, встановленого у колдоговорі Підприємства, згідно з пунктом 3.2. цієї Угоди.

2. Для визначення мінімального розміру місячної тарифної ставки (окладу) по тій чи іншій професії, посаді, необхідно встановлений для цієї професії чи посади коефіцієнт помножити на визначений у колективному договорі Підприємства розмір місячної тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду.
3. Керівникам Підприємств, заснованих на державній власності, посадові оклади встановлюються Мінінфраструктури при укладанні (переукладанні) контрактів.
4. Для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи, надають послуги, не властиві основній діяльності галузі, умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства.
5. Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці визначаються у колективних договорах.

**П Е Р Е Л І К**  
**доплат і надбавок до тарифних ставок (окладів)**  
**Працівників Підприємств**

Назва доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2

**Доплати:**

За суміщення професій (посад)	Доплата одному Працівнику максимальним розміром не обмежується і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади Працівників. Конкретний розмір доплати визначається колективним договором.
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Розмір доплати одному Працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності Працівників. Конкретний розмір доплати визначається колективним договором
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього Працівника (крім членів екіпажів суден)	До 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього Працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 та 12% тарифної ставки (окладу). За роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 та 24% тарифної ставки (окладу)
За інтенсивність праці	До 12% тарифної ставки (окладу)
За роботу у нічний час з 22 до 6 години	Не менш ніж 35% годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час



За роботу у вечірній час з 18 до 22 години при багатозмінному режимі роботи (дві і більше змін)	20% годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у вечірній час
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді: XIII. до 10 осіб – 10% тарифної ставки XIV. понад 10 осіб – 15% тарифної ставки XV. понад 25 осіб – 25% тарифної ставки XVI. понад 50 осіб – до 50% тарифної ставки
Водіям легкових автомобілів і мікроавтобусів з ненормованим робочим днем.	Ланковим (якщо чисельність ланки більше ніж 5 осіб) доплата встановлюється в розмірі до 50% відповідної доплати бригадира.  До 25% від тарифної ставки (окладу).
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок – до 20 %. Підвищення тарифних ставок – до 10 %.
<b>Надбавки:</b> За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: - III розряду - 12% - IV розряду - 16% - V розряду - 20% - VI і вищих розрядів - 24% тарифної ставки (окладу).
За високі досягнення у праці	До 50% посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50% посадового окладу
За знання та використання іноземних мов	10% посадового окладу за знання однієї мови

20% посадового окладу за знання двох та більше мов

За науковий ступінь, якщо діяльність працівника за профілем співпадає з наявним ступенем

Кандидата наук – 0,63 мінімальної тарифної ставки робітника I розряду, встановленого на підприємстві  
Доктора наук – 1,06 мінімальної тарифної ставки робітника I розряду, встановленого на підприємстві

За класність водіям вантажних та легкових автомобілів, автобусів

Водіям 2-го класу – 10%,  
1-го класу – 25%  
тарифної ставки за  
відпрацьований водієм час

## **ПОЛОЖЕННЯ** **про умови оплати праці Працівників Підприємств**

Положення про умови оплати праці Працівників Підприємств (далі – Положення) розроблено на підставі діючого трудового законодавства України і встановлює особливості оплати праці окремих категорій Працівників Підприємств і є нормативним актом, обов'язковим для застосування на Підприємствах всіх форм власності і господарювання.

### І. ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЧЛЕНІВ ЕКІПАЖІВ СУДЕН, ЯКІ ПЛАВАЮТЬ ПІД ПРАПОРОМ УКРАЇНИ (КРІМ СУДЕН РИБОЛОВНОГО І РИБОПРОМИСЛОВОГО ФЛОТУ)

- 1.1. До екіпажу судна входять капітан, інші особи командного складу і суднова команда згідно зі штатним розкладом.
- 1.2. До командного складу судна, крім капітана, належать: помічники капітана, суднові механіки, електромеханіки, радіо спеціалісти, судновий лікар, боцман. До командного складу роботодавець може віднести інших суднових спеціалістів.
- 1.3. Суднова команда складається з осіб, які виконують службові обов'язки на судні та не належать до командного складу судна.
- 1.4. Це положення поширюється на:
  - 1.4.1. Членів екіпажів суден, які здійснюють:
    - перевезення вантажів та пасажирів;
    - аварійно-рятувальні та криголамні роботи;
    - забезпечення аварійно-рятувальної готовності;
    - ліквідацію розливів нафтопродуктів;
    - буксировки;
    - гідрографічні і науково-дослідницькі роботи;
    - учбовий процес;
    - днопоглиблювальні та рефулерні роботи;
    - портові і службово-допоміжні роботи.
  - 1.4.2. Всіх осіб, що займають будь-яку посаду на борту судна у складі екіпажу за винятком:
    - працівників суднових ресторанів;
    - осіб, які є штатними працівниками учбових закладів, і обов'язками яких є виключно учбово-виховна робота, а також осіб, які входять у склад експедиції і знаходяться на борту судна під час

рейсу;

- осіб, які знаходяться на борту судна під час рейсу, в обов'язки

яких входить лише виконання вантажно-розвантажувальних робіт у

пунктах, де бракує вантажників, а також осіб, які не входять до

складу екіпажу і працюють під час перебування судна в порту на

ремонті, прибиранні, навантаженні або розвантаженні та інших

роботах, а також забезпечують охорону судна;

- представників роботодавця, які виходять у рейс для виконання робіт по випробуванню судових силових установок, контролю та інших робіт.

- 1.5. Посадовий оклад капітана судна в усіх випадках встановлюється не менш ніж на 5% вище посадового окладу головного (старшого) механіка.
- 1.6. На суднах, де за штатним розкладом, крім посади головного механіка, є посади старшого механіка і старшого електромеханіка, старшому механікові і старшому електромеханікові посадовий оклад встановлюється на 10% нижче ніж посадовий оклад головного механіка.
- 1.7. На суднах, де за штатним розкладом є посади старшого боцмана й боцмана, старшому боцманові встановлюється посадовий оклад, передбачений для боцмана даної групи, а боцманові - посадовий оклад на 10% нижче ніж посадовий оклад старшого боцмана.
- 1.8. За наявності на судні дублера капітана або дублера головного (старшого) механіка, а також у разі направлення на автоматизовані та великотоннажні судна, обладнані складним устаткуванням, осіб командного складу на стажування як дублерів, посадовий оклад дублерам встановлюється на 15% нижче, ніж посадовий оклад капітана або головного (старшого) механіка, або оклад за відповідною посадою, за якою проводиться стажування.
- 1.9. Посадові оклади членам екіпажів суден, суміщуючим дві посади, встановлюються шляхом збільшення посадового окладу по основній (першій) посаді до 50% від посадового окладу по суміщеній (другій) посаді. Перелік суміщених посад членів екіпажів суден встановлюється у колективному договорі.

- 1.10. Членам екіпажів буксирних суден, що обслуговують землечерпальні каравани, встановлюються посадові оклади, передбачені для членів екіпажів суден службово-допоміжного флоту.
- 1.11. Членам екіпажів суден портового і службово-допоміжного флоту на період їхнього використання в каботажному плаванні посадові оклади підвищуються на 10%.
- 1.12. Начальникові землечерпального каравану суден технічного (днопоглиблювального) флоту посадовий оклад встановлюється на 10%, а заступникові начальника земкаравану - на 5% вище ніж посадовий оклад багермейстера-капітана земснаряду; караванному інженерові-механікові - на 10% вище ніж посадовий оклад головного (старшого) механіка земснаряду.  
Начальникові промірної партії земкаравану посадовий оклад встановлюється на рівні старшого помічника багермейстера-капітана земснаряду, а інженерові промірної партії, а також караванному бухгалтерові - на рівні другого помічника багермейстера-капітана земснаряду.
- 1.13. Начальникові експедиції морських буксировок посадовий оклад встановлюється на 10% вище ніж посадовий оклад капітана основного буксира.
- 1.14. Механікам-наставникам і електромеханікам-наставникам транспортного флоту й аварійно-рятувальних суден, технічного (днопоглиблювального) флоту, портового й службово-допоміжного флоту посадові оклади встановлюються на 5% вище окладів групових механіків, а капітанам-наставникам, багермейстерам-капітанам (багермейстерам) - наставникам на 5% вище окладів механіків-наставників.  
В період перебування капітанів-наставників, механіків-наставників та електромеханіків-наставників на суднах у рейсі їм сплачуються посадові оклади в тих же розмірах, як капітанам, старшим (головним) механікам і старшим (першим) електромеханікам суден, на яких вони виконують рейси, якщо ці оклади вищі ніж посадові оклади, які вони отримують на береговій роботі.
- 1.15. Посадові оклади судновим лікарям встановлюються колективним договором, але не нижче рівня оплати праці лікаря-терапевта без категорії.
- 1.16. Членам екіпажу, яких залишено для виконання ремонтних робіт і обслуговування судна й екіпажу на період виведення з експлуатації судна на ремонт, сплачується 100% посадового окладу.

- 1.17. За період перебування судна у відстої або на консервації членам екіпажів, яких залишено для обслуговування судна, сплачується 100% посадового окладу.
- 1.18. За час перебування Працівників плавскладу у резерві їм сплачується:
- 100% посадового окладу при залученні Працівника до виконання робіт, що входять у коло його прямих посадових обов'язків;
  - 75% посадового окладу у разі зарахування Працівника до резерву після тимчасової відсутності на суднах із поважних причин, а також в усіх інших випадках зарахування до резерву.
- 1.19. Членам екіпажів суден нафтоналивного, пасажирського та гідрографічного флоту, аварійно-рятувальних суден, газозовів, хімовозів, залізничних паромів, буксирів-штовхачів посадові оклади встановлюються на 10% вище посадових окладів членів екіпажів суден транспортного суховантажного або буксирного флоту.
- 1.20. Членам екіпажів несамохідних суден, що обслуговують одночасно не менше 2-х несамохідних суден, встановлюється доплата у розмірі 50% посадового окладу.
- 1.21. Членам екіпажів суден, де бракує місць для проживання екіпажів і за характером роботи в рейсі необхідною є наявність двох і більше вахт, за період перебування їх на борту судна у вільний від роботи час здійснюється доплата у розмірі не менше 50% посадового окладу.
- 1.22. Оплата надурочних робіт, а також роботи в зонах військового ризику, піратської та епідеміологічної небезпеки здійснюється в подвійному розмірі. Зазначені зони визначаються за інформацією Ллойда.  
Члену екіпажу повинна бути надана повна інформація про умови роботи в зазначених зонах. Він має право відмовитися від роботи в цих умовах без ризику втрати роботи або бути притягнутим до дисциплінарної відповідальності.
- 1.23. Авральні роботи, які виконуються членами екіпажів (включаючи командний склад) понад нормальну тривалість робочого часу, враховуються окремо (табелем на авральні роботи) й оплачуються за фактичну їх тривалість в подвійному розмірі.
- 1.24. Аварійні роботи по рятуванню судна, вантажу і людей надурочними роботами не вважаються.
- 1.25. Оплата членам екіпажів суден підсумованих днів відпочинку (вихідних днів), здійснюється з розрахунку посадового окладу, одержуваного на день надання невикористаних днів відпочинку з

надбавками та доплатами, установленими чинним законодавством і колективним договором.

У разі зміни посадового окладу по відповідній посаді у період перебування Працівника у підсумованих днях відпочинку, проводиться перерахунок оплати цих днів у порядку, визначеному колективним договором.

В тому разі, коли роботодавець не має можливості надати членові екіпажу підсумовані дні відпочинку, а також у разі звільнення, їх оплата здійснюється у подвійному розмірі.

- 1.26. Членам екіпажів суден портового і службово-допоміжного флоту, виконуючих криголамні роботи, виплачується надбавка у розмірі не меншому 12 % посадового окладу.
- 1.27. Членам екіпажів водолазних ботів за час роботи за межами відкритих морських рейдів, командному складу маломірних суден портового і службово-допоміжного флоту з будівельною ефективною потужністю головних механізмів до 220 кВт на час використання їх у малому плаванні, членам екіпажів суден технічного (днопоглиблювального) флоту за час виконання днопоглиблювальних робіт на ділянках із виділенням шкідливих газів і на ділянках з небезпечними умовами (засмічених вибухонебезпечними речовинами), членам екіпажів плавучих кранів, морських водолазних ботів за час виконання робіт у небезпечних умовах встановлюється доплата у розмірі не меншому 12 % посадового окладу.
- 1.28. Членам екіпажів суден за перевезення зерна і проведення фумігації фосфінами у період рейсу і перевантаження зерна у портах, членам екіпажів асенізаційних суден портового і службово-допоміжного флоту, які безпосередньо беруть участь у роботах по збору фекалій із суден і перекачування їх у приймальні берегові пункти, а також у розбиранні, ремонті та збиранні фекальних систем і насосів встановлюється доплата у розмірі не меншому 12 % посадового окладу, або доплату за важкі умови праці, яка встановлюється за результатами атестації робочих місць за умовами праці, якщо її розмір перевищує 12 %.
- 1.29. Членам екіпажів суден, плавучих нафтоперекачувальних та нафтобункеровочних станцій, асенізаційних суден за час перевезення, зберігання або перекачки нафтопродуктів 1 категорії (бензин, сира нафта та інші нафтопродукти з температурою спалаху нижче 28° С) встановлюється доплата у розмірі 15% посадового окладу.
- 1.30. За водіння та обслуговування безекіпажних несамохідних суден встановлюються доплати:
  - боцманам, старшим стерновим, матросам 1 і 2 класу - 25%

посадового окладу;

- капітанам та їх помічникам - до 20% посадових окладів;
- електромеханікам, помічникам механіків по електрообладнанню та електрикам – до 10% посадових окладів.

- 1.31. Членам екіпажів гідрографічних та науково-дослідницьких суден за час фактичного виконання гідрографічних та інших експедиційних робіт, які не входять до кола їх посадових обов'язків, встановлюється доплата у розмірі до 15 % посадового окладу.
- 1.32. За час перебування у морі палубному командному складу, членам екіпажів суден за перевезення вибухо-вогнебезпечних речовин, скрапленого газу встановлюється надбавка в розмірі до 25% посадового окладу.
- 1.33. Члену екіпажу за виконання обов'язків артільника встановлюються доплати:
- 10% посадового окладу завідуючого продовольчою коморою при чисельності екіпажу від 6 до 9 осіб;
  - до 20% - від 10 до 20 осіб;
  - до 35% - від 21 до 40 осіб;
  - до 50% - при чисельності більше 40 осіб.
- 1.34. Членам екіпажів, які залучаються в період експлуатації суден до виконання обов'язків відсутніх за штатом працівників понад нормативну тривалість робочого часу, сплачується, крім заробітної плати за основною посадою, додатково не менше 110% посадового окладу, відсутнього за штатом працівника (пропорційно відпрацьованому часу). Конкретний розмір додаткової оплати у відсотках визначається колективним договором.
- 1.35. Членам екіпажів за обслуговування дизель-електричних установок на несамохідних суднах встановлюється доплата у розмірі не меншому 10 % посадового окладу.
- 1.36. Членам екіпажів суден у період роботи у важких кліматичних умовах за час перебування від 23.5 градусів південної широти до 23.5 градусів північної широти, у Персидській затоці, в Оманській затоці, близько до порту Басра, у Красному морі, включаючи порти Суец та Акаба, у межах всього Аравійського моря, включаючи порт Карачі, у межах усїєї Мексиканської затоки, а також в Антарктиці, південніше 40 градусів південної широти, в Арктиці, північніше від Полярного кола встановлюється доплата у розмірі не меншому:
- для палубної команди, буфетникам, днювальним, машиністам з прання спецодягу та білизни – 1,5% на добу на особу від



- посадового окладу матроса 1-го класу;  
- для машинної команди і працівників камбузу, – 1,5% на добу на особу від посадового окладу моториста 1-го кл.
- 1.37. За обслуговування осіб, які перебувають на судні поза штатом, встановлюється доплата у розмірі не менш :  
- від 3 до 4 осіб - 20% посадового окладу повару 1 кат.,  
- від 5 до 8 осіб - 50% посадового окладу повару 1 кат.,  
- від 9 до 10 осіб - 100% посадового окладу повару 1 кат. (або вводиться додаткова посада повара).
- 1.38. Членам екіпажів (за винятком осіб із ненормованим робочим днем), залишеним на судні за розпорядженням капітана під час перебування судна в порту або на рейді для забезпечення безпеки судна (без виконання основної роботи), встановлюється доплата у розмірі не меншому 50 % від годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину чергування.
- 1.39. Командному складу за безаварійне плавання встановлюються надбавки у розмірах, визначених колективним договором.
- 1.40. Для зміни екіпажів колективним договором встановлюється термін на передачу справ із збереженням середньої заробітної плати, всіх передбачених виплат, а також харчування для обох екіпажів.
- 1.41. Членам екіпажів суден за виконання робіт, які не входять до кола їх прямих посадових обов'язків (вантажно-розвантажувальні роботи, зачистка та мийка вантажних трюмів, кріплення та розкріплення вантажу тощо), здійснюється оплата у порядку, встановленому у колективному договорі.

## II. ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БЕРЕГОВОГО СКЛАДУ

- 2.1. Докерам-механізаторам, вантажникам за переміщення вантажів вручну за умови виконання норм встановлюється доплата в розмірі до 40% тарифної ставки.
- 2.2. Докерам-механізаторам за класність встановлюються надбавки:  
за 1 клас - 25 %  
за 2 клас - 20 %  
за 3 клас - 15 %  
Визначення надбавки за класність провадиться із розрахунку тарифної ставки докера-механізатора 4-го класу за навантаження (розвантаження) інших вантажів.
- 2.3. Докерам-механізаторам за перевантажування вантажів, оброблених

фумігантами, в тому числі фосфінами (за умови виконання норм), встановлюється доплата у розмірі 20 % тарифної ставки.

2.4. Робітникам, які виконують роботу протягом робочого дня за середньої за зміну температури зовнішнього повітря на робочому місці взимку нижче 0 градусів (по Цельсію), та за середньої за зміну температури зовнішнього повітря влітку вище (+)25 градусів, а також за роботу влітку в закритих приміщеннях (конкретний перелік умов та приміщень визначається колективним договором) та відкритих до сонця місцях, норми часу збільшуються (норми виробітку зменшуються) в таких розмірах:

від 0 градусів до (-)4,9 градусів — на 5 % (5 %);  
від (-)5 градусів до (-)9,9 градусів — на 10 % (9 %);  
від (-)10 градусів до (-)15,9 градусів - на 15 % (13 %);  
від (-)16 градусів до (-)20,9 градусів - на 20 % (17 %);  
від (-)21 градусів до (-)24,9 градусів - на 25 % (20 %);  
(-)25 градусів та нижче - на 30 % (23 %);

від (+)25 градусів до (+)30,9 градусів - на 15 % (13 %);  
від (+)31 градусів до (+)35,9 градусів - на 20 % (17 %);  
від (+)36 градусів до (+)39,9 градусів - на 25 % (20 %);  
(+)40 градусів та вище - на 30 % (23 %).

2.5. Для оплати праці докерів-механізаторів 4 класу кваліфікації, що працюють за відрядною формою оплати праці, які виконують вантажно-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і які суміщають професії вантажників і механізаторів, застосовуються погодинні тарифні ставки:

- на навантаженні (розвантаженні) шкідливих для здоров'я вантажів, а також вантажів вагою місця більше 50 кг з використанням ручної праці;
- на навантаженні (розвантаженні) інших вантажів;
- за час виконання робіт по технічному обслуговуванню і ремонту вантажно-розвантажувальних машин та устаткування, а також за час виконання підсобних, допоміжних і господарчих робіт, пов'язаних з вантажно-розвантажувальними роботами.

2.6. За міжнародний радіозв'язок телеграфістам, радіооператорам, телефоністам, операторам зв'язку радіоцентрів, які постійно працюють на міжнародних каналах зв'язку (за умови, що працівнику не встановлена надбавка за знання і використання іноземних мов), встановлюється доплата в розмірі 10% тарифної ставки (окладу).

2.7. Телеграфістам, операторам електрозв'язку, операторам ГМЗЛБ (Глобальна морська система зв'язку при лихах та для забезпечення

безпеки) за класність встановлюються надбавки:

- 1 кл. – 20% тарифної ставки (окладу);
- 2 кл. – 16% тарифної ставки (окладу).

## **ПОЛОЖЕННЯ** **про порядок виплати надбавки за вислугу років Працівникам** **Підприємств**

Положення є типовим і служить підставою для розробки положень про порядок виплати надбавки за вислугу років на Підприємствах, які затверджуються роботодавцями і погоджуються з відповідними профспілковими комітетами, і є невід'ємними частинами колективних договорів.

1. Надбавка за вислугу років визначається у відсотках до тарифної ставки (окладу) Працівника і виплачується згідно з переліком посад і професій, що дають право на одержання надбавки за вислугу років.  
Перелік посад і професій, що дають право на одержання надбавки, встановлюється положенням про порядок виплати надбавки.
2. Право на одержання надбавки мають Працівники, безперервний стаж роботи яких на Підприємстві становить не менше 3-х років. Такий же порядок поширюється і на керівника Підприємства.  
Працівники новостворених підприємств, якщо вони були створені шляхом реорганізації інших підприємств, набувають право на надбавку з моменту створення нового підприємства.
3. Розмір надбавки встановлюється Підприємством в межах від 5 до 25 відсотків тарифної ставки (окладу) залежно від безперервного стажу роботи Працівника після 3-х років роботи.  
Безперервним стажем роботи для встановлення надбавки є стаж роботи на Підприємстві з моменту прийняття на роботу, незалежно від посади.  
Стаж роботи також вважається безперервним, якщо Працівник звільнявся у зв'язку з призовом на строкову військову службу і після закінчення служби повернувся на Підприємство. Стаж роботи вважається безперервним, якщо Працівник був обраний на виборну посаду до партійних і комсомольських (до 1991 року), а також профспілкових органів і по закінченні строку повноважень повернувся на Підприємство. При цьому стаж військової служби і термін роботи на виборній посаді до загального стажу роботи для визначення розміру надбавки не враховуються. Термін роботи на виборній посаді в первинній та цехових профспілкових організаціях Підприємства, партійних і комсомольських (до 1991 року) органів Підприємства в загальний стаж роботи для визначення розміру надбавки враховується.  
Підприємство само затверджує порядок зарахування до періоду роботи

безперервного стажу у випадках, коли стаж роботи Працівника на Підприємстві переривався з інших причин.

4. Виплата надбавки здійснюється за період, що визначається Підприємством у колективному договорі, але не менший ніж один раз за рік.

Надбавка виплачується за фактично відпрацьований час після виникнення права на надбавку.

5. В окремих випадках і тільки за погодженням з профспілковим комітетом керівник Підприємства може зменшити розмір або повністю позбавити Працівника надбавки за період, за який вона нараховується, з підстав, визначених колективним договором.

Зниження розміру або позбавлення надбавки оголошується у наказі (розпорядженні) із зазначенням причин. У разі незгоди Працівник може оскаржити прийняте рішення в установленому законодавством порядку.

## ПОРЯДОК

**виплати сум інвалюти на харчування замість добових витрат відрядженим членам екіпажів морських та річкових суден Підприємств, коли такі судна провадять комерційну, науково-пошукову діяльність, використовуються для проведення аварійно-рятувальних та пошуково-рятувальних робіт за межами територіальних вод України (тобто знаходяться у закордонному плаванні)**

1. Цей Порядок виплати сум інвалюти на харчування замість добових витрат відрядженим членам екіпажів морських та річкових суден Підприємств, коли такі судна знаходяться у закордонному плаванні, встановлюється відповідно до підпункту 140.1.7. пункту 140.1. статті 140 Податкового кодексу України, постанови Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 року № 73 “Про граничні норми добових витрат для відрядження членів екіпажів суден, інших транспортних засобів та суми, що спрямовуються на їх харчування замість добових витрат” та Інструкції “Про особливості відрядження членів екіпажів суден (інших транспортних засобів) та порядок виплати сум, що направляються на харчування членів екіпажів суден (інших транспортних засобів)”, затвердженої наказом Мінтранса від 06.08.1999 № 540/3833 (із змінами, внесеними наказом Мінінфраструктури від 29.08.2011 № 341).
2. Члени екіпажів під час перебування суден в закордонному плаванні забезпечуються харчуванням замість добових витрат.  
Суми інвалюти на харчування замість добових витрат сплачуються всім членам екіпажів, згідно з судовою роллю, за час від моменту закриття кордону України до моменту відкриття кордону України, незалежно від місця знаходження судна.
3. Загальна сума інвалюти, що направляється на харчування замість добових витрат членів екіпажів, розраховується на штатну чисельність екіпажу судна і не може перевищувати граничних норм добових витрат, встановлених підпунктом 1 пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 р. № 73 “Про граничні норми добових для відрядження членів екіпажів суден, інших транспортних засобів та суми, що спрямовуються на їх харчування замість добових витрат”.
4. Конкретні норми виплат на харчування замість добових витрат встановлюються колективним договором, виходячи з затверджених на Підприємстві співвідношень між посадовими окладами членів екіпажів

по видах флоту і типах суден, і фіксуються в доларах США.

5. В межах сум, що розраховуються на штатну чисельність екіпажу, Підприємства можуть збільшувати розміри фіксованих норм інвалюти на харчування замість добових витрат у зв'язку з:
  - збільшенням обсягів робіт, що виконуються екіпажем судна або окремими його членами;
  - розширенням зони обслуговування або суміщенням посад;
  - збільшенням періоду перебування членів екіпажу судна в закордонному плаванні без заходу в порти України;
  - збільшенням періоду між змінами екіпажів, плавання в зонах військового ризику, піратської та епідеміологічної небезпеки, а також погіршенням стану екологічної обстановки в більшості районів плавання;
  - збільшенням цін на товари і послуги в портових містах заходу суден;
  - перевезенням небезпечних та шкідливих вантажів.
6. Порядок виплати інвалюти на харчування замість добових витрат членам екіпажів та організації їх колективного харчування на суднах за готівку встановлюється колективним договором Підприємства.

Підприємства можуть за погодженням з профспілковим комітетом, або шляхом внесення до колективного договору, збільшувати виплати інвалюти.
7. У разі не отримання у рейсі з поважних причин (несвоєчасні платежі замовників, фрахтувальників тощо) членами екіпажів сум інвалюти на харчування замість добових витрат, або отримання частково, виплата цих сум здійснюється в національній валюті України за офіційним курсом гривні до іноземної валюти, встановленим Національним банком України на день погашення заборгованості.

Остаточний розрахунок, по сумах інвалюти на харчування замість добових витрат здійснюється не пізніше трьох місяців після повернення члена екіпажу судна в Україну.
8. Для організації колективного харчування членів екіпажів роботодавець повинен утримувати в штаті суден обслуговуючий персонал (повара, буфетника, камбузного працівника).
9. Відповідальним за розрахунок і виплату інвалюти на харчування замість добових витрат, а також організацію колективного харчування членів екіпажів за готівку є старший помічник капітана судна або інша особа, призначена капітаном судна.

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про робочий час і час відпочинку членів екіпажів суден Підприємств**

1. Положення про робочий час і час відпочинку членів екіпажів суден Підприємств (далі – Положення) розроблено на підставі діючого законодавства України і встановлює особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку членів екіпажів суден, які плавають під прапором України (крім суден риболовного і рибопромислового флоту).
2. До екіпажу судна входять капітан, інші особи командного складу і суднова команда згідно зі штатним розкладом.
3. До командного складу судна, крім капітана, належать: помічники капітана, суднові механіки, електромеханіки, радіо спеціалісти, судновий лікар, боцман. До командного складу роботодавець може віднести інших суднових спеціалістів.
4. Суднова команда складається з осіб, які виконують службові обов'язки на судні та не належать до командного складу судна.
5. Це положення поширюється на:
  - 5.1. Членів екіпажів суден та плавзасобів, які здійснюють:
    - перевезення вантажів та пасажирів;
    - аварійно-рятувальні та криголамні роботи;
    - забезпечення аварійно-рятувальної готовності;
    - ліквідацію розливів нафтопродуктів;
    - буксировки;
    - гідрографічні і науково-дослідницькі роботи;
    - учбовий процес;
    - днопоглиблювальні та рефулерні роботи;
    - портові і службово-допоміжні роботи.
  - 5.2. Всіх осіб, що займають будь-яку посаду на борту судна у складі екіпажу за винятком:
    - працівників суднових ресторанів;
    - осіб, які є штатними працівниками учбових закладів, і обов'язками яких є виключно учбово-виховна робота, а також осіб, які входять у склад експедиції і знаходяться на борту судна під час рейсу;
    - осіб, які знаходяться на борту судна під час рейсу, в обов'язки



яких входить лише виконання вантажно-розвантажувальних робіт у пунктах, де бракує вантажників, а також осіб, які не входять до складу екіпажу і працюють під час перебування судна в порту на ремонті, прибиранні, навантаженні або розвантаженні та інших роботах, а також забезпечують охорону судна;

- представників роботодавця, які виходять у рейс для виконання робіт по випробуванню судових силових установок, контролю та інших робіт.

6. У тій частині, в якій робочий час та час відпочинку членів екіпажів суден не регулюється цим Положенням, застосовуються загальні норми трудового законодавства України.

7. Для членів екіпажу суден Підприємств встановлюється 40-годинний робочий тиждень з двома вихідними днями. Тривалість робочого дня - 8 годин, а в передсвяткові дні - 7 годин.

8. На суднах із цілодобовою роботою під час експлуатації для членів екіпажів встановлюється трьох змінний 8-годинний графік вахт (суднових робіт). На суднах, які експлуатуються не цілодобово, встановлюється двох або однозмінний графік вахт (робіт).

Для членів екіпажів, які не несуть вахту, робочий час встановлюється з 8.00 до 17.00 годин з перервою на обід тривалістю 1 годину.

З урахуванням кліматичних, погодних та інших умов робочий час початку та закінчення робочого часу може бути встановлений роботодавцем за погодженням з виборним профспілковим органом.

Залежно від конкретних умов експлуатації суден і форм організації праці екіпажу, наявності житлових приміщень згідно з чинними санітарними й гігієнічними нормами для морських суден можуть встановлюватись графіки вахт (робіт) тривалістю понад 8, але не більш 12 годин на добу. Дозволяється встановлення в межах доби кількох вахт меншої тривалості. При цьому сумарна тривалість вахт має дорівнювати встановленій тривалості робочого дня.

Графік вахт (робіт) затверджується роботодавцем або за його дорученням капітаном судна за погодженням з відповідним профспілковим комітетом.

9. Для членів екіпажів встановлюється підсумований облік робочого часу. Тривалість облікового періоду визначається роботодавцем залежно від конкретних умов роботи судна і регулюється графіками вахт (робіт) членів екіпажів. В період експлуатації суден вихідні дні та додаткові дні відпочинку, що встановлені членам екіпажів графіками вахт (робіт), можуть не співпадати з загальними вихідними днями за календарем.

10. Максимальна тривалість роботи членів екіпажів на суднах між двома періодами відпочинку на березі не може перевищувати, як правило, 6 календарних місяців.  
У разі ускладнень зі зміною всього екіпажу або окремих його членів, затримки судна в рейсі, стоянки в порту, де зміна пов'язана зі значними витратами коштів і часу, тривалість роботи на судні екіпажу або окремих його членів може бути збільшена до 7 календарних місяців.
11. Тривалість вахт у нічний час не скорочується.
12. Під час стоянок у портах або на рейді за розпорядженням капітана для забезпечення безпечної стоянки судна члени екіпажу можуть бути залучені до чергування поза межами виконання основних обов'язків не більше як один раз на тиждень.
13. У разі стоянки судна в портах залежно від конкретних умов (відсутність перешвартовок, приймання або здачі вантажу та інших обставин, які потребують обов'язкового несення на стоянці у порту трьох змінної вахти командним складом) капітан може встановлювати на певний термін для командного складу добові чергування з наданням після їх закінчення відпочинку тривалістю одну добу. Наступне чергування може бути встановлено не раніше ніж через 48 годин.  
Особи командного складу під час добового чергування мають право відпочивати в каюті, не скидаючи одягу.  
За неможливості надання відпочинку тривалістю одну добу після закінчення чергування, цей відпочинок може бути зменшений до 12 годин з приєднанням невикористаної частини відпочинку до відгулів, що надаються у підсумованому вигляді.  
Скорочений відпочинок після добового чергування до 12 годин дозволяється не більше 2-х разів на тиждень.
14. Члени екіпажів, за їх згодою, можуть залучатись до виконання додаткових робіт, які не входять до кола їх прямих посадових обов'язків (вантажно-розвантажувальні роботи, зачистка та мийка вантажних трюмів, кріплення та розкріплення вантажу тощо) у вільний від вахт і роботи час. Загальний час виконання усіх робіт не може перевищувати 12 годин на добу (з урахуванням витрат часу на основну роботу).
15. В окремих випадках (хвороба, списання з судна, відсторонення від роботи тощо) члени екіпажу можуть бути залучені до виконання обов'язків тимчасово відсутніх членів екіпажу. При цьому тривалість роботи члена екіпажу, виконуючого обов'язки відсутнього, не може

перевищувати у сумі з основною роботою 12 годин на добу.

Роботодавець зобов'язаний у найкоротший строк укомплектувати штат судна.

16. Під час виведення судна з експлуатації на ремонт режим роботи екіпажу визначається відповідно до режиму підприємства, де відбувається ремонт судна.

На період виведення судна з експлуатації для підготовки до ремонту, в разі перебування його на рейді, зберігається експлуатаційний режим роботи.

17. Під час тимчасової відсутності вакантних посад на судах, а також очікування суден, Працівник плавскладу Підприємства може бути зарахований до резерву.

Резерв - це вид робочого часу Працівника плавскладу Підприємства, який характеризується тимчасовим ненаданням роботи по займаній посаді через об'єктивну неможливість для роботодавця призначити його до складу екіпажу.

Порядок і термін перебування Працівників плавскладу у резерві регулюються відповідним положенням, затвердженим роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.

18. Члени екіпажів згідно з трудовим законодавством України користуються правом на:

- щоденний відпочинок;
- щотижневі дні відпочинку;
- відпочинок у святкові і неробочі дні;
- щоденну перерву для відпочинку і харчування (для членів екіпажу, які не несуть вахту);
- скорочений робочий день у передсвяткові і неробочі дні, встановлені чинним законодавством і колективними договорами;
- основну і додаткові щорічні відпустки у порядку, встановленому чинним законодавством і колективними договорами.

19. Дні щотижневого відпочинку, що передбачені графіками вахт, і додаткові дні відпочинку (відгули вихідних днів) за бажанням члена екіпажу можуть бути надані в будь-якому вітчизняному або закордонному порту в період експлуатації судна у порядку, встановленому капітаном судна за узгодженням з профспілковим комітетом судна. Невикористані дні відгулів, як правило, надаються одразу ж після закінчення днів щорічної відпустки, але за згодою сторін можуть надаватися в інші періоди.

У разі стоянки судна в порту у дні щотижневого відпочинку або в святкові та неробочі дні капітан має право залишати на судні мінімальну чисельність членів екіпажу для несення вахтової служби і забезпечення безпеки судна, а також, якщо це необхідно, для

перешвартовок, прийняття та здачі вантажу, усунення наслідків аварії.

Проведення на суднах під час стоянки в порту у дні щотижневого відпочинку або святкові та неробочі дні будь-яких робіт, не пов'язаних з вантажними операціями або усуненням наслідків аварії, а також входом в порт або виходом з нього і перешвартовок, не дозволяється.

20. Кількість підсумованих днів відпочинку визначається діленням різниці між фактично відпрацьованим на судні часом у годинах (без заліку часу виконання робіт за тимчасово відсутніх за штатом членів екіпажу, авральних, аварійних, надурочних і часу додаткових і окремо оплачуваних робіт, що не належать до кола прямих посадових обов'язків члена екіпажу, а також часу роботи у святкові й неробочі дні, які компенсуються за бажанням члена екіпажу оплатою) і нормою робочого часу за календарем за цей же період на встановлену згідно з п. 7. цього Положення тривалість робочого дня.

Приклад. Член екіпажу відпрацював на судні з 1 лютого по 30 квітня 2011 року по 8-годинному графіку 89 днів. За період роботи він використав два дні відпочинку, а за роботу в святковий день 8 березня йому була виплачена компенсація у розмірі подвійної годинної ставки за його посадою.

Загальне число відпрацьованих на судні годин за вказаний період склало 688 годин (8 годин \* (89 днів – 2 дні – 1 день)).

Норма робочого часу за період з 1 лютого по 30 квітня 2011 року склала 496 годин (20 робочих днів у лютому по 8 годин = 160 годин, 21 робочий день у березні по 8 годин = 168 годин і 1 робочий день по 7 годин = 7 годин, 20 робочих днів у квітні по 8 годин = 160 годин).

Таким чином, цьому члену екіпажу за вказаний період роботи на судні необхідно надати 24 дні відпочинку (688 відпрацьованих годин – 496 годин за нормою тривалості робочого часу) : 8 = 24 днів).

21. Авральними і аварійними роботами вважаються ті роботи, виконання яких потребує викликання всього або частини екіпажу на допомогу вахтовим. Авральні і аварійні роботи провадяться за розпорядженням капітана судна і є обов'язковими для всіх членів екіпажу.

22. До авральних робіт на судні та плавзасобах відносяться:

- роботи в складних умовах, які потребують посилення вахтової служби;
- роботи, пов'язані з заходом судна в порт та виходом з нього, відкриттям та закриттям вантажних люків, з встановленням та збиранням трапів, сходень, швартуванням судна до причалу та відшвартуванням від причалу, підйомом якорів;
- роботи, пов'язані з виконанням митних та інших формальностей;
- роботи з перестановки судна в межах рейду або порту крім

суден, призначених для роботи на рейді або в порту;

- роботи з встановлення та зняття на ділянці днопоглиблювальних робіт земснарядів;

- роботи з перекладення та ремонту трубопроводів рефулерного земснаряду;

- роботи, пов'язані з постановкою судна на якор та зняттям з якоря, постановкою судна в док та виходом з доку.

Час, витрачений понад нормальну тривалість робочого часу на виконання наступних робіт, надурочним не вважається:

- роботи аварійного характеру;

- пожежні, рятувальні та подібні їм навчання;

- роботи командного складу по визначенню положення судна та проведенню гідрометеорологічних спостережень;

- додатковий час, необхідний для нормальної зміни вахт.

23. До робіт аварійного характеру на судні відносяться:

- роботи по усуненню аварійного стану судна, ушкоджень та поломок корпусу чи суднової силової установки під час плавання, які перешкоджають проходженню судна до першого порту;

- роботи з рятування людей, судна і суднового майна, а також роботи з надання допомоги іншим суднам та людям, які терплять лихо ;

- роботи, спричинені штормовою погодою, додаткове закріплення суднового майна, встановлення та збирання тентів, додаткова подача швартових кінців і постановка судна у безпечне місце;

- роботи по зняттю свого судна з мілини, вивантаженню палива та вантажів для полегшення судна, коли воно терпить лихо;

- роботи з ліквідації пожеж на судні, а також на суднах, що буксируються чи стоять поряд.

24. Роботи, які виконуються будь-яким членом екіпажу понад встановлений графіком вахт і судових робіт час у будні дні, а також всі роботи понад затверджений графіком час у вихідні дні, святкові і неробочі дні, що встановлені законодавством, роботи понад нормальну тривалість робочого часу у будні, передсвяткові і вихідні дні (без заліку часу виконання обов'язків тимчасово відсутніх за штатом членів екіпажу, аварійних, авральних і додаткових робіт, які не належать до кола прямих посадових обов'язків членів екіпажів) вважаються надурочними.

25. Ніщо в цьому Положенні не може тлумачитись як обмеження прав і обов'язків капітана залучати членів екіпажу для виконання робіт, які він вважає необхідними для безпеки і нормальної роботи судна.

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про міжнавігаційну (міжрейсову)**  
**частково оплачувану відпустку**

Це положення розроблено відповідно до статей 4 і 23 Закону України «Про відпустки» з метою закріплення кадрів та соціального захисту Працівників Підприємств у міжнавігаційний і міжрейсовий періоди.

Положення встановлює право Працівників на міжнавігаційну (міжрейсову) частково оплачувану відпустку, визначає умови, порядок її надання та оплати.

Право на міжнавігаційну (міжрейсову) відпустку мають Працівники, які знаходяться у трудових відносинах з Підприємством на підставі трудового договору (контракту).

1. Міжнавігаційна (міжрейсова) відпустка та її тривалість.
  - 1.1. Міжнавігаційна (міжрейсова) відпустка надається Працівникам в міжнавігаційний і міжрейсовий періоди на термін не більше 3-х місяців за умови використання щорічної основної і додаткових відпусток, передбачених Законом України „Про відпустки” та використання підсумованих днів відпочинку (для Працівників плавскладу) в повному обсязі.
2. Порядок надання міжнавігаційної (міжрейсової) відпустки.
  - 2.1. Міжнавігаційна (міжрейсова) відпустка надається Працівникові на підставі його особистої заяви, довідки служби (відділу) кадрів про використання відпусток, підсумованих днів відпочинку в повному обсязі та за погодженням з профспілковим комітетом Підприємства.
  - 2.2. Відкликання з міжнавігаційної (міжрейсової) відпустки допускається за згодою Працівника і оформлюється відповідним наказом по Підприємству.
3. Оплата міжнавігаційної (міжрейсової) відпустки.
  - 3.1. Оплата міжнавігаційної (міжрейсової) відпустки провадиться з прибутку, що залишається у розпорядженні Підприємства.
  - 3.2. Розмір часткової оплати міжнавігаційної (міжрейсової) відпустки встановлюється у колективному договорі, виходячи з мінімального

розміру заробітної плати, законодавчо встановленого в Україні, пропорційно кількості наданих днів відпустки.

3.3. У разі звільнення Працівника з будь-яких підстав, міжнавігаційна (міжрейсова) відпустка не надається і не компенсується.

**Порядок  
здійснення соціального діалогу при розробці проектів законів, інших  
нормативно-правових актів**

1. Мінінфраструктури у разі розроблення проекту закону, іншого нормативно-правового акта (далі – проект акта) із соціальних, економічних і трудових відносин забезпечує представникам Профспілок і Роботодавців:

- можливість ознайомлення з проектом акта;
- розгляд пропозицій та зауважень до проекту акта;
- включення представників Профспілок і Роботодавців до складу робочої групи з розроблення проекту акта (у разі її утворення).

У разі утворення робочої групи з розроблення проекту акта (комісії, авторського колективу тощо) Мінінфраструктури інформує Спільний представницький орган Сторони профспілок (далі – СПО) та Федерацію роботодавців транспорту України (далі – ФРТУ) про суть проекту з обґрунтуванням доцільності його прийняття та строків підготовки.

СПО, ФРТУ надають у тижневий строк після отримання відповідного повідомлення Мінінфраструктури пропозиції стосовно своїх представників до складу робочої групи.

Про прийняте рішення Мінінфраструктури інформує СПО і ФРТУ.

2. Мінінфраструктури надсилає проекти актів із зазначенням строку подання пропозицій і зауважень до СПО і ФРТУ (на паперовому та електронному носіях інформації чи електронною поштою).

3. Проект акта, надісланий Мінінфраструктури головам СПО і ФРТУ, розглядається у десятиденний строк з дати отримання, а у виняткових випадках за домовленістю Сторін у більш стислий строк.

4. У разі, коли СПО або ФРТУ не надіслала свої пропозиції щодо проекту акта в установлений строк, проект вважається узгодженим.

5. Мінінфраструктури розглядає пропозиції та зауваження СПО та ФРТУ і, за наявності істотних розбіжностей, проводить із уповноваженими представниками Профспілок і Роботодавців узгоджувальні процедури (консультації, наради, робочі зустрічі тощо) для врегулювання цих розбіжностей у позиціях Сторін.



### **Порядок проведення консультацій**

1. Консультації проводяться Мінінфраструктури, Спільним представницьким органом Сторони профспілок (далі – СПО) та Федерацією роботодавців транспорту України (далі – ФРТУ) (далі – Сторони) у разі необхідності врегулювання питань соціально-трудових відносин, які є предметом цієї Угоди і колективних договорів.
2. Будь-яка Сторона має право ініціювати проведення консультацій, які повинні розпочатися протягом п'яти днів після внесення відповідної пропозиції.
3. Порядок проведення консультацій визначається у кожному конкретному випадку за домовленістю Сторін.
4. Тривалість проведення консультацій визначається за згодою Сторін, але не повинна перевищувати 14 календарних днів.
5. Після завершення консультацій остаточні рішення приймаються в межах повноважень кожної із Сторін з урахуванням пропозицій учасників консультацій.

**ІНФОРМАЦІЯ**  
**про окремі показники виконання Галузевої угоди та колективного договору**

(найменування підприємства)

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ року  
( I півріччя, 12 місяців)

№ п/п	ПОКАЗНИКИ	На кінець звітної періоду з початку року	За аналогічний періоду минулого року
1	2	3	4
1.	Не виконанні пункти: - галузевої угоди (перелік пунктів) - колдоговору (перелік пунктів)		
2.	Розмір установленої у колдоговорі мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) некваліфікованого робітника (грн.)		
3.	Посадовий оклад: - керівників (грн.) - професіонала; (грн.) - фахівця; (грн.) - технічного службовця; (грн.)		
4.	Місячна тарифна ставка (оклад): - докера-механізатора IV класу; (грн.) - водолаза III класу, виконуючого водолазні роботи: - I групи спеціалізації; (грн.) - II і III групи спеціалізації; (грн.) - матроса (без класу) на суднах: - транспортного, технічного та рятувального флоту; (грн.) - портового, службово-допоміжного флоту; (грн.) - робітника I розряду, зайнятого: - на роботах основного виробництва; (грн.) - на інших роботах; (грн.)		
5.	Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу (осіб) (ряд.1040 Форми № 1-ПВ, місячна)		
6.	Середньомісячна заробітна плата штатного працівника (грн.)		

7.	Фонд оплати праці штатних працівників, тис.грн. (ряд. 1070 Форми № 1-ПВ, місячна)		
8.	Кількість працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір трьох прожиткових мінімумов для працездатної особи (осіб) (розділ IV Форми № 1-ПВ, квартальна)		
9.	Частка основної заробітної плати у середній зарплаті (грн.)		
10.	Частка витрат на оплату праці у витратах на виробництво ( % )		
11.	Сума заборгованості із виплати заробітної плати, всього (тис.грн.) (ряд.2010 Форми № 1-ПВ, місячна)		
12.	Відпрацьовано всього (людино-годин) (рядки 4020, 4030 Форми № 1-ПВ, квартальна)		
	- у т.ч. надурочно		
13.	Невідпрацьовано всього (людино-годин) у т.ч. : - переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) (рядок 4090 Форми № 1-ПВ, квартальна)		
	- простої		
	- масові невиходи на роботу (страйки) (рядок 4100 Форми № 1-ПВ, квартальна)		
	- прогули		
14.	Кількість працівників: - прийнятих на роботу (осіб) - звільнених всього (осіб)  з них з причин - змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників) - плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (рядки 3020, 3040, 3050, 3060 Форми № 1-ПВ, квартальна)		
15.	Кількість робочих місць: - створених (одиниць) - ліквідованих (одиниць) - атестованих (одиниць)		

16.	Витрати на соціальне забезпечення працівників (тис.грн.) (ряд. 9020 Форми № 1-ПВ, квартальна) (надається за 12 місяців)		
17.	Витрати на культурно-побутове обслуговування працівників (тис.грн.) (ряд. 9030 Форми № 1-ПВ, квартальна) (надається за 12 місяців)		
18.	Витрати на професійне навчання (тис.грн.) (ряд. 9050 Форми № 1-ПВ, квартальна) (надається за 12 місяців)		
19.	Кількість працівників та членів їх сімей, які оздоровлені в санаторно-курортних закладах (осіб) (надається за 12 місяців)		
20.	Кількість дітей працівників, які оздоровлені в літньому сезоні у дитячих таборах (центрах) (осіб) (надається за 12 місяців)		
21.	Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) (тис.грн.) (ряд. 010 Форми № 2 „Звіт про фінансові результати”)		
22.	Фінансові результати від звичайної діяльності (тис.грн.) (ряд. 190, 195 Форми № 2 „Звіт про фінансові результати”)		
23.	Чистий прибуток (тис.грн.) (ряд. 220 Форми № 2 „Звіт про фінансові результати”)		
24.	Чистий збиток (тис.грн.) (ряд. 225 Форми № 2 „Звіт про фінансові результати”)		
25.	Витрати на заходи з охорони праці (грн., у цілих числах)  - усього  - на заходи, передбачені колективним договором  (надається за 12 місяців)		
26.	Витрати на заходи з охорони праці з інших джерел (грн., у цілих числах)  (надається за 12 місяців)		
27.	Кількість працюючих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам та правилам (осіб) (ряд. 12 Форми № 1 – УБ) (надається за 12 місяців)		
28.	- кількість машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, які не відповідають нормативним актам про охорону праці (одиниць) (ряд. 02 Форми № 1-УБ)  - кількість будівель та споруд, технічний стан яких не відповідають будівельним нормам і правилам (одиниць) (ряд. 10 Форми № 1-УБ)		

	- кількість виробничих будинків та споруд, які знаходяться в аварійному стані (одиниць) (ряд. 11 Форми № 1-УБ) (надається за 12 місяців)		
29.	Сума коштів, витрачених на надання медичної допомоги членам екіпажів суден в термін знаходження судна за кордоном (тис.грн.)		
30.	Кількість пенсіонерів, інвалідів, ветеранів Великої Вітчизняної війни та праці - колишніх працівників морського і річкового транспорту, взятих на облік підприємством, радою ветеранів підприємства (осіб)		
30.1.	У тому числі кількість осіб, яким надані пільги, допомога (осіб)		
31.	Сума коштів, витрачених на пільги і матеріальну допомогу пенсіонерам, ветеранам війни та праці, інвалідам – колишнім працівникам морського і річкового транспорту (тис.грн.)		

**Згідно з вимогам IX розділу Галузевої угоди ця інформація надається до Мінінфраструктури, Работодавців за підписом керівника Підприємства, до Профспілок – за підписом голови профспілкової організації Підприємства у терміни: 5-го серпня - за півріччя,, 5-го березня – за рік.**