

**МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ**  
**НАКАЗ**

25.02.2016

м. КИЇВ

№ 107

Про Галузеву угоду між Міністерством оборони України та Центральним комітетом профспілки працівників Збройних Сил України на 2016–2018 роки

Відповідно до Законів України “Про колективні договори і угоди” та “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, з метою регулювання соціально-трудових відносин у питаннях організації оплати, охорони праці, забезпечення соціальних гарантій і прав працівників Збройних Сил України між Міністерством оборони України та Центральним комітетом профспілки працівників Збройних Сил України укладено Галузеву угоду на 2016–2018 роки.

НАКАЗУЮ:

1. Першому заступнику Міністра оборони України, начальнику Генерального штабу – Головнокомандувачу Збройних Сил України, заступникам Міністра оборони України, заступнику Міністра оборони України з питань європейської інтеграції, заступнику Міністра оборони України – керівнику апарату, командувачам видів Збройних Сил України, командувачам військ оперативних командувань, начальнику Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, керівникам структурних підрозділів Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України, командирам військових частин, начальникам військових навчальних закладів, установ, організацій, керівникам державних підприємств та їх об’єднань, що належать до сфери управління Міністерства оборони України, забезпечити виконання положень Галузевої угоди між Міністерством оборони України та Центральним комітетом профспілки працівників Збройних Сил України на 2016–2018 роки (додаток до наказу).

2. Вважати такими, що втратили чинність:

наказ Міністра оборони України від 12 березня 2011 року № 138 “Про Галузеву угоду між Міністерством оборони України та Центральним комітетом Всеукраїнської профспілки працівників Збройних Сил України на 2011–2013 роки”;

наказ Міністра оборони України від 20 квітня 2012 року № 268 “Про затвердження Плану заходів щодо реалізації положень Галузевої угоди між Міністерством оборони України та Центральним комітетом Всеукраїнської профспілки працівників Збройних Сил України на 2011–2013 роки”;

наказ Міністра оборони України від 19 травня 1998 року № 203 “Про затвердження Орієнтовного переліку професій і посад працівників (невійськовослужбовців) Збройних Сил України з ненормованим робочим днем, робота на яких дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці”.

3. Наказ розіслати до окремої військової частини.

Міністр оборони України  
генерал армії України

С.Т.ПОЛТОРАК

ГАЛУЗЕВА УГОДА  
між Міністерством оборони України та Центральним комітетом  
профспілки працівників Збройних Сил України  
на 2016–2018 роки

## Загальні положення

Галузева угода між Міністерством оборони України та Центральним комітетом профспілки працівників Збройних Сил України на 2016–2018 роки (далі – Угода) укладена відповідно до Конституції України, Законів України “Про соціальний діалог в Україні”, “Про колективні договори і угоди”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” з метою формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, забезпечення трудових прав і гарантій працівників Збройних Сил України (далі – працівники).

Сторонами Угоди є: Міністерство оборони України (далі – Міністерство), що є центральним органом виконавчої влади, з однієї сторони, та Центральний комітет профспілки працівників Збройних Сил України (далі – Профспілка), що представляє інтереси членів профспілки – працівників органів військового управління, працівників військових частин, закладів, установ, організацій, державних підприємств та їх об’єднань, що належать до сфери управління Міністерства, з іншої сторони (далі – Сторони).

В органах військового управління, військових частинах, закладах, установах, організаціях, на державних підприємствах та їх об’єднаннях, що належать до сфери управління Міністерства, утворюються первинні профспілкові організації, які здійснюють свої повноваження через виборні органи первинних профспілкових організацій або профспілкових представників (далі – профспілкові органи).

Прийняті за цією Угодою зобов’язання та домовленості обов’язкові для виконання Сторонами.

Сторони визнають Угоду основним документом соціального партнерства та взаємодії, що установлює загальні принципи проведення узгодженої соціально-економічної політики, направленої на підвищення ефективності діяльності військових частин, закладів, установ, організацій, державних підприємств та їх об’єднань, що належать до сфери управління Міністерства, з метою зміцнення обороноздатності держави.

Сторони разом вирішуватимуть галузеві соціально-економічні проблеми й забезпечуватимуть участь своїх представників у роботі зборів (конференцій) з укладення та обговорення виконання колективних договорів, у роботі примирних комісій з вирішення колективних трудових спорів.

Положення цієї Угоди є обов’язковими для органів військового управління, військових частин, закладів, установ, організацій, державних підприємств та їх об’єднань, що належать до сфери управління Міністерства, а також представників профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах профспілкових організацій, що входять у Профспілку, як мінімальні гарантії для врахування під час ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів.

Державні підприємства та їх об’єднання, що належать до сфери управління Міністерства (далі – підприємства), у межах своїх повноважень і за

рахунок власних коштів можуть встановлювати в колективних договорах додаткові, порівняно з законодавством України та цією Угодою, трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Для військових частин, закладів, установ та організацій Збройних Сил України, які фінансуються з державного бюджету (далі – військові частини, заклади, установи та організації), положення цієї Угоди застосовуються в частині, що не суперечить законодавству України.

Військові частини, заклади, установи, організації та підприємства, незалежно від кількості найманих працівників, у двомісячний термін після підписання цієї Угоди укладають колективні договори або продовжують дію чинних і вносять до них необхідні зміни.

Умови колективних договорів вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні із законодавством України та цією Угодою.

Інформація про укладені колективні договори, протягом місяця після повідомної реєстрації в районних, районних у місті Києві держадміністраціях, виконавчих комітетах сільських, селищних та міських рад, надається до Профспілки.

Рекомендувати Департаменту внутрішнього аудиту та фінансового контролю Міністерства оборони України під час планового аудиту військових частин, закладів, установ, організацій, підприємств перевіряти наявність та повноту виконання положень колективних договорів.

Ця Угода набуває чинності з дня її підписання і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди. Зміни до Угоди вносяться відповідно до її заключних положень.

## 1. Виробничо-економічна діяльність

### 1.1. Сторони домовилися:

1.1.1. Будувати свої взаємовідносини з військовими частинами, закладами, установами, організаціями та підприємствами, у тому числі оборонно-промислового комплексу України, на підставі законодавства України.

1.1.2. Під час формування органів управління та контролю господарських об'єднань передбачати включення до їх складу представників Профспілки із правом дорадчого голосу.

1.1.3. У статутах підприємств визначити повноваження трудових колективів щодо їх участі в управлінні підприємствами.

1.1.4. Рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємств, мають вироблятися і прийматися за участю профспілкових органів, що представляють інтереси трудових колективів.

1.1.5. Проводити підготовку проектів фінансових планів підприємств на рік за участю профспілкових органів, що діють на підприємствах,

передбачивши при цьому розподіл та використання чистого прибутку підприємств з урахуванням законодавства України.

1.1.6. Спрямовувати свою діяльність на усунення передумов виникнення колективних трудових спорів, а в разі їх виникнення – вживати заходів для їх розв'язання без зупинки виробництва.

1.1.7. Реформування військових частин та реорганізація установ, організацій, підприємств, що може призвести до скорочення посад працівників, а також до змін умов оплати праці і режиму праці (введення неповного робочого тижня або неповного робочого дня), здійснювати за погодженням із виборними органами профспілки.

1.1.8. Представники власника, у межах своєї компетенції, рекомендують керівникам підприємств здійснювати заходи щодо:

подальшого нарощування обсягів виробництва (робіт, послуг) на підприємствах відповідно до планів соціально-економічного розвитку та фінансових планів підприємств, але не менше рівня інфляції;

збільшення продуктивності праці на підприємствах без зменшення чисельності працюючих.

Ці заходи включати як обов'язковий додаток до колективних договорів підприємств.

1.1.9. На зборах (конференціях) трудового колективу підприємства надавати інформацію про причини невиконання росту обсягів виробництва та росту продуктивності праці.

## 1.2. Міністерство зобов'язується:

1.2.1. Розміщувати замовлення на науково-дослідні, дослідно-конструкторські та проектні роботи, ремонт озброєння, військової техніки і майна, капітальне та житлове будівництво тощо на підприємствах, у тому числі оборонно-промислового комплексу України, на умовах, визначених законодавством України.

1.2.2. Протягом першого півріччя 2016 року скласти і затвердити за погодженням із Профспілкою графік погашення заборгованості за бюджетними зобов'язаннями Міністерства за виконані підприємствами роботи та надані послуги минулих років, що склалася на 01 січня 2016 року.

1.2.3. Щоквартально інформувати Профспілку про результати фінансово-господарської діяльності підприємств та їх об'єднань, перспективи їх розвитку.

1.2.4. Узгоджувати з профспілковими органами програми соціально-економічного розвитку підприємств, установ, організацій.

1.2.5. Приймати рішення щодо припинення діяльності неефективних підприємств (крім випадків банкрутства), де має місце заборгованість із заробітної плати, а також щодо реструктуризації та корпоратизації підприємств, за участю профспілкового органу з урахуванням інтересів трудових колективів.

Здійснювати необхідні заходи щодо досудової санації підприємств, що опинилися у скрутному економічному становищі. Ознайомлювати профспілкові органи з планом санації та заходами щодо збереження робочих місць, профілю виробництва та обсягу робіт.

1.2.6. Включати у визначеному законодавством та колективним договором порядку представників профспілкових органів до складу комісій з питань:

приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації підприємств;  
передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної власності у комунальну.

1.2.7. Забезпечити участь представників профспілкових органів в підготовці рішень стосовно розроблення (крім новостворених суб'єктів господарювання) та внесення змін до:

статутів підприємств у частині повноважень профспілкових органів представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав;

внутрішніх документів військових частин, закладів, установ, організацій, підприємств (правил внутрішнього трудового розпорядку, програм професійного розвитку працівників тощо).

1.2.8. Забезпечувати участь представників профспілкових органів в роботі і засіданнях керівних органів підприємств у межах їх повноважень (виробничі наради, засідання правлінь тощо), завчасно інформувати їх про дати і порядок денний таких засідань.

1.2.9. На подання профспілкового органу, що за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, розглядати питання та приймати відповідні рішення стосовно розірвання контрактів з керівниками підприємств, які своїми діями або бездіяльністю погіршують соціально-економічне становище працівників, порушують законодавство про працю, Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" і не виконують зобов'язання за колективними договорами.

1.2.10. Під час формування бюджетних запитів до проекту державного бюджету на наступний рік передбачати рівень державного замовлення з урахуванням завантаженості виробничих потужностей профільних підприємств.

### 1.3. Профспілка зобов'язується:

1.3.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни у військових частинах, закладах, установах, організаціях, на підприємствах.

1.3.2. Проводити роботу з формування свідомості найманих працівників щодо збереження власності підприємств.

1.3.3. Через представників профспілкових органів представляти інтереси працівників підприємств-боржників у комітетах кредиторів у ході процедури

банкрутства та в комісіях із приватизації, реструктуризації, санації та ліквідації підприємств.

1.3.4. Представляти інтереси профспілкових органів, що створені після підписання цієї Угоди, або приєднались до чинної Угоди відповідно до законодавства України.

## 2. Оплата праці

2.1. Сторони домовились щодо оплати праці працівників військових частин, закладів, установ та організацій бюджетної сфери:

2.1.1. Оплата праці працівників військових частин, закладів, установ та організацій бюджетної сфери здійснюється відповідно до норм, умов та положень, визначених Кодексом законів про працю України, Законом України “Про оплату праці”, іншими нормативно-правовими актами з питань оплати праці.

2.1.2. Командири (керівники) військових частин, закладів, установ та організацій установлюють посадові оклади, доплати, надбавки працівникам, надають матеріальну допомогу, допомогу на оздоровлення та здійснюють преміювання в межах фонду оплати праці, затвердженого у кошторисі.

2.1.3. Порядок та умови встановлення доплат, надбавок, преміювання, надання матеріальної допомоги, допомоги на оздоровлення (у тому числі працівникам, які працюють на умовах сумісництва) визначаються в колективному договорі військової частини, закладу, установи та організації.

2.1.4. Працівникам, оплата праці яких здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15 березня 1999 року № 377 “Про реалізацію статей 14 і 16 Закону України “Про державну підтримку засобів масової інформації і соціальний захист журналістів” (зі змінами), матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, надавати не більше ніж один посадовий оклад на рік.

2.2. Сторони домовилися щодо оплати праці працівників підприємств:

2.2.1. Використовувати всі наявні засоби впливу для ліквідації заборгованості із виплати заробітної плати та інших виплат працівникам підприємств.

На кожному підприємстві, де має місце заборгованість із виплати заробітної плати, скласти і затвердити за погодженням із профспілковими органами графіки погашення заборгованості.

2.2.2. Щоквартально розглядати стан справ із виплати заробітної плати працівникам підприємств.

2.2.3. Керівникам підприємств забезпечувати здійснення заходів щодо поліпшення стану нормування праці працівників.



Запровадження, заміну та перегляд норм праці проводити за погодженням із профспілковими органами.

Про затвердження нових і зміну чинних норм праці повідомляти працівників не пізніше як за один місяць до запровадження.

2.2.4. Порядок формування фонду оплати праці та умови його регулювання визначати в колективних договорах підприємств з урахуванням результатів виробничої діяльності, продуктивності праці та індексу зростання цін.

Умовами коригування фонду оплати праці повинні бути відповідні зміни обсягів виробництва та розмірів коштів на оплату праці у складі договірної ціни, запровадження у зв'язку зі зростанням цін на товари та послуги нових розмірів оплати праці в установленому законодавством України порядку.

2.2.5. Передбачати в контрактах між Міністерством та керівниками підприємств відповідальність керівників за стан нормування праці та своєчасну виплату заробітної плати на підприємствах.

Вносити зміни до контрактів, які укладаються з керівниками підприємств, у частині зобов'язань щодо погашення заборгованості із заробітної плати (з визначенням термінів погашення, узгоджених із профспілковими органами).

Дотримуватися норм законодавства України щодо розірвання контрактів з керівниками підприємств, де заборгованість із заробітної плати перевищує один місяць і протягом наступного місяця не зменшується (за умови, що відсутня заборгованість з бюджету за державним замовленням підприємству або сума цієї заборгованості менша від суми заборгованості з заробітної плати).

2.2.6. Мінімальна тарифна ставка (оклад) за просту некваліфіковану працю встановлюється у розмірі не нижче визначеної законодавством мінімальної заробітної плати.

На окремих підприємствах, які з об'єктивних фінансово-економічних причин не можуть виконати цю норму Угоди, колективним договором на період не більше ніж шість місяців з дати його підписання може встановлюватися інший розмір мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду.

2.2.7. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців та технічних службовців і тарифних ставок робітників, визначених згідно з Мінімальними годинними тарифними ставками для робітників (додаток 1 до цієї Угоди) та Схемою мінімальних коефіцієнтів співвідношення місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до тарифної ставки I-го розряду робітника основного виробництва (додаток 2 до цієї Угоди).

У разі зміни розміру мінімальної заробітної плати в Україні підприємства самостійно здійснюють перерахунок мінімальних тарифних ставок робітників і посадових окладів працівників.

2.2.8. Установити перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств, установ і організацій для встановлення в колективних договорах згідно з Переліком доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників Збройних Сил України (додаток 3 до цієї Угоди).

2.2.9. Оплата праці керівників підприємств здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року № 859 “Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об’єднань державних підприємств” (зі змінами) у розмірах та на умовах, визначених у контракті з керівником підприємства.

2.2.10. Відповідно до законодавства України підприємства самостійно розробляють і встановлюють у колективних договорах форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з додержанням мінімальних норм і гарантій, передбачених законодавством України та цією Угодою.

У колективних договорах передбачити виплату премії та матеріальної допомоги працівникам. Умови, порядок, розміри визначити в Положеннях про преміювання, надання матеріальної допомоги, які затверджуються як додатки до колективного договору.

2.2.11. Проводити оплату часу простою не з вини працівників згідно з законодавством України, але не нижче двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові.

Запровадити двосторонній контроль на підприємствах щодо визнання простоїв не з вини працівників.

2.2.12. У разі необхідності, за погодженням із профспілковими органами, застосовувати на підприємствах для окремих висококваліфікованих робітників місячні оклади замість тарифних ставок.

2.2.13. Під час перегляду діючих і запровадження нових умов оплати праці на підприємствах проводити обов’язкове економічне обґрунтування цих заходів з офіційним повідомленням профспілкового органу в терміни, визначені законодавством України.

Одночасно із запровадженням нових тарифних ставок і посадових окладів, технічно обґрунтованих норм часу адміністрація підприємств здійснюватиме заходи щодо впорядкування норм і нормативів праці, систем матеріального заохочення працівників тощо.

Не допускати впровадження, перегляду та змін норм праці без реалізації відповідних заходів і погодження з профспілковими органами.

2.2.14. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або іншим нормативним актом роботодавця, погодженим з профспілковим органом, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів,

та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із профспілковим органом, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

2.2.15. Здійснювати постійний контроль за дотриманням законодавства України з питань своєчасності виплати заробітної плати у військових частинах, закладах, установах, організаціях та на підприємствах, аналізувати причини затримання виплат і вживати заходів для їх усунення.

2.2.16. Командири військових частин, керівники закладів, установ, організацій, підприємств:

надаватимуть профспілковим органам на їх вимогу інформацію про фінансове становище суб'єктів господарювання, а в бюджетній сфері – інформацію щодо обчисленого фонду оплати праці на наступний рік та його показники, затверджені забезпечувальним органом, а також про фактичний обсяг поточного фінансування видатків на заробітну плату;

узгоджуватимуть із профспілковими органами накази про запровадження нових умов оплати праці, встановлення доплат і надбавок, виплату премій, матеріальної допомоги та інших видів заохочень працівників.

2.2.17. Згідно з законодавством виплачувати працівникам військових частин, закладів, установ, організацій та підприємств індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін та компенсацію заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати.

2.2.18. Спрямовувати кошти підприємств, що вивільняються в результаті зменшення податкового навантаження на ці підприємства, на підвищення заробітної плати із встановленням частки цієї суми в колективному договорі.

2.2.19. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам на вимогу профспілкового органу давати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства або отримувати таку інформацію в банківських установах і надавати її профспілковому органу.

### 2.3. Міністерство зобов'язується:

2.3.1. Надавати Профспілці інформацію про стан фінансування з Державного бюджету України витрат на оплату праці працівників бюджетної сфери.

2.3.2. Надавати Профспілці інформацію про нові нормативно-методичні матеріали, передовий досвід і зміни в нормуванні та оплаті праці.

### 2.4. Профспілка зобов'язується:

2.4.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням у військових частинах, закладах, установах, організаціях та на підприємствах законодавства

про працю, у тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати зарплати.

Передбачити відповідні зобов'язання з оплати праці в колективних договорах.

2.4.2. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам галузевої профспілки у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси в комісіях із питань трудових спорів та судах.

2.4.3. Правовими інспекторами праці Профспілки здійснювати перевірки військових частин, закладів, установ, організацій та підприємств, на яких допущено порушення строків виплати заробітної плати.

2.4.4. Домагатися від профспілкових органів застосування ними в повному обсязі наданих профспілкам прав та повноважень щодо здійснення контролю за виконанням власниками або уповноваженими ними органами зобов'язань у сфері оплати праці, зокрема стосовно розірвання на вимогу профспілкового органу трудового договору (контракту) з керівником у разі невиконання ним умов колективного договору та порушення законодавства про працю.

### 3. Охорона праці

#### 3.1. Міністерство зобов'язується:

3.1.1. Передбачати в кошторисах військових частин, закладів, установ та організацій кошти на виконання заходів з охорони праці (у тому числі на проведення атестації робочих місць за умовами праці; навчання та атестації працюючих з питань охорони праці; забезпечення працюючих спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням тощо). При плануванні коштів на виконання заходів з охорони праці у військових частинах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці передбачати у відповідному колективному договорі з урахуванням можливостей бюджетного фінансування.

Регулярно, але не менше двох разів на рік, надавати профспілковим органам письмову інформацію та звітувати перед трудовими колективами про цільове використання коштів на охорону праці.

3.1.2. Спільно з профспілковими органами в ході планових ревізій, що проводяться контролюючими органами, здійснювати контроль на підприємствах щодо проведення ними відповідно до статті 19 Закону України “Про охорону праці” витрат на охорону праці в розмірі не менше 0,5 відсотка суми реалізованої продукції.

3.1.3. Не допускати випадків ліквідації служб охорони праці та необґрунтованого скорочення їх чисельності у військових частинах, закладах, установах, організаціях та на підприємствах, крім випадків повної ліквідації останніх.

3.1.4. Здійснювати контроль за станом охорони праці у військових частинах, закладах, установах, організаціях та на підприємствах.

За участю профспілкових органів один раз на півріччя на військових радах видів Збройних Сил України, на зборах трудових колективів військових частин, закладів, установ та організацій розглядати випадки та причини виробничого травматизму, умови та стан безпеки праці, статистику професійної захворюваності та вживати відповідних заходів щодо поліпшення становища з цих питань.

Надавати Профспілці та профспілковим органам необхідну інформацію стосовно виробничого травматизму та професійних захворювань.

3.1.5. Відповідно до обсягів, закладених у спеціальних програмах підприємств, у кошторисі витрат Міністерства та кошторисах військових частин, закладів, установ та організацій, забезпечувати працюючих спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту згідно з чинними нормами.

Забезпечувати працюючих санітарно-побутовими приміщеннями та обладнанням згідно з чинними нормами.

3.1.6. Забезпечити проведення за участю представників профспілкових органів у військових частинах, закладах, установах, організаціях та на підприємствах експертизи технічного стану верстатного парку, механізмів, будівель і споруд щодо їх подальшого безпечного використання.

3.1.7. Забезпечити проведення за участю представників профспілкових органів контролю за підготовкою військових частин, закладів, установ та організацій до роботи в осінньо-зимовий період.

3.1.8. Розглядати за участю представників профспілкових органів у терміни, передбачені законодавством України, пропозиції військових частин, закладів, установ, організацій та підприємств про внесення змін у списки:

виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість у яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах;

виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників у яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці;

виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня.

Вирішувати зазначені питання в органах виконавчої влади.

3.1.9. Своєчасно доводити до відома командирів військових частин, керівників закладів, установ, організацій та підприємств нормативно-правові документи, погоджені з профспілковими органами, що сприяють організації та функціонуванню системи управління охороною праці відповідно до Закону України "Про охорону праці".

3.1.10. Відповідно до законодавства України здійснювати заходи щодо вивільнення жінок від важких робіт та робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці.

### 3.2. Профспілка зобов'язується:

3.2.1. Відповідно до статті 41 Закону України “Про охорону праці” та статті 21 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцями вимог законодавства про охорону праці, виконанням необхідних профілактичних заходів, спрямованих на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників.

3.2.2. У разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або в цілому у військових частинах, закладах, установах, організаціях, на підприємствах на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

3.2.3. Забезпечити участь представників Профспілки у складі комісій із проведення атестації робочих місць за умовами праці.

3.2.4. Вносити державним органам управління і органам державного нагляду за охороною праці подання у разі систематичного порушення роботодавцем вимог нормативних актів з охорони праці та відмови усунення виявлених недоліків.

3.2.5. Забезпечити участь представників профспілкових органів в розслідуванні нещасних випадків у військових частинах, закладах, установах, організаціях, на підприємствах та в розробленні заходів щодо їх запобігань.

3.2.6. Надавати консультації та правову допомогу працівникам (застрахованим особам) і сім'ям загиблих у вирішенні питань про своєчасне та повне відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, в одержанні компенсацій, пов'язаних із нещасним випадком під час виконання трудових обов'язків, а також виплати одноразової допомоги відповідно до Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”.

## 4. Трудові відносини. Режим праці та відпочинку

### 4.1. Сторони домовилися:

4.1.1. З метою забезпечення належного рівня правової підготовки сторін колективних договорів, здійснення ефективного контролю за додержанням законодавства України про працю щорічно планувати та організувати для командирів військових частин, керівників закладів, установ, організацій, підприємств та представників профспілкових органів навчання з питань законодавства про охорону праці протягом 2-3 днів.

4.1.2. Трудовий розпорядок у військових частинах, закладах, організаціях, установах, на підприємствах визначати Правилами внутрішнього

трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового органу на основі типових правил.

Змінювати режим робочого часу тільки в установленому законодавством порядку, з обов'язковим попереднім погодженням із профспілковими органами.

4.1.3. Чергування працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з профспілковими органами згідно з законодавством України.

4.1.4. Застосовувати у військових частинах, закладах, установах, організаціях, на підприємствах контрактну форму трудового договору лише у випадках, передбачених законами України.

4.1.5. У разі зміни власника підприємства, а також у разі зміни підпорядкованості чи реформування військових частин, реорганізації закладів, установ, організацій, підприємств (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудових договорів з працівниками продовжується.

Припинення трудових договорів з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається в разі скорочення чисельності або штату працівників та інших випадках, передбачених законодавством.

4.1.6. Проводити надурочні роботи, роботи у вихідні, святкові та неробочі дні лише у виняткових випадках, передбачених законодавством України, з дозволу профспілкового органу та з оплатою і компенсаціями відповідно до законодавства України.

4.1.7. Сприяти створенню комісій для вирішення трудових спорів у військових частинах, закладах, установах, організаціях та на підприємствах із кількістю працюючих 15 і більше осіб та вживати заходів для підвищення ефективності вирішення ними трудових спорів.

4.1.8. Забезпечити надання працівникам щорічної оплачуваної основної відпустки тривалістю, встановленою Законом України “Про відпустки” та іншими актами законодавства України.

Додаткові оплачувані відпустки надавати:

працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно з Орієнтовним переліком професій і посад працівників Збройних Сил України з ненормованим робочим днем, робота на яких дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці (додаток 4 до цієї Угоди);

працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, з особливим характером праці, відповідно до Списків виробництв, робіт, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці за особливий характер праці, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290 (зі змінами).

Конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток встановлюється колективним договором: за роботу із шкідливими і важкими умовами праці – залежно від результатів атестації робочих місць та часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 7 Закону України “Про відпустки”), а відпусток за

особливий характер праці – залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 8 Закону України “Про відпустки”).

4.1.9. Відповідно до Закону України “Про відпустки” надавати працівникам відпустки без збереження заробітної плати:

в обов’язковому порядку за бажанням працівника на терміни, передбачені статтею 25 цього Закону;

за згодою сторін в порядку, визначеному статтею 26 цього Закону.

4.1.10. Відповідно до статті 17 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

#### 4.2. Сторони рекомендують:

Під час укладення колективних договорів на підприємствах та внесення змін до них:

розглядати можливість встановлення за рахунок власних коштів неповного робочого тижня для працюючих жінок, які мають дітей дошкільного або шкільного віку;

включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.

#### 4.3. Міністерство зобов’язується:

4.3.1. Забезпечити додержання законодавства України про працю у військових частинах, закладах, установах, організаціях та на підприємствах.

4.3.2. Виплачувати заробітну плату працівникам за час відпустки не пізніше ніж за три дні до її початку.

Дотримуватися графіків надання відпусток. Своєчасно планувати розподіл коштів на оплату праці з урахуванням виплат заробітної плати на час відпусток.

4.3.3. Дозволити командирам військових частин у віддалених від населених пунктів військових містечках перевезення працівників на роботу і з роботи та дітей працівників і військовослужбовців до місця навчання.

4.3.4. З метою створення сприятливих умов для відзначення святкових та неробочих днів, а також раціонального використання робочого часу приймати рішення про перенесення робочих днів для працівників, яким встановлено п’ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями, відповідно до рекомендацій Кабінету Міністрів України та за погодженням із профспілковими органами.



#### 4.4. Профспілка зобов'язується:

4.4.1. Здійснювати контроль у військових частинах, закладах, установах, організаціях, на підприємствах за дотриманням законодавства України щодо режиму робочого часу і часу відпочинку.

4.4.2. Надавати безоплатні правові консультації членам галузевої профспілки з цих питань.

#### 5. Зайнятість

##### 5.1. Сторони домовилися:

5.1.1. Власник або уповноважені ним органи, наділені правом приймати рішення стосовно реформування (ліквідації, реорганізації тощо) військових частин, закладів, установ, організацій, підприємств, а також зміни форм власності чи часткового зупинення виробництва, що тягне за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, надають відповідним профспілковим органам (не пізніше ніж за три місяці) інформацію щодо цих заходів та приймають остаточне рішення з урахуванням думки профспілкового органу.

Інформація має включати причини наступних звільнень, терміни проведення звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися.

5.1.2. Рекомендувати керівникам підприємств передбачити в колективних договорах можливість за рахунок власних коштів надавати вивільнюваним працівникам, попередженим про звільнення, вільний час для самостійного працевлаштування тривалістю не менше двох годин на тиждень із збереженням середньої заробітної плати.

5.1.3. Рекомендувати керівникам підприємств передбачати в колективних договорах зобов'язання щодо:

скорочення непродуктивних втрат робочого часу;

стабілізації зайнятості (скорочення плинності кадрів);

визначення обсягів фінансування заходів для забезпечення підвищення кваліфікації персоналу з періодичністю не рідше одного разу на п'ять років.

5.1.4. У планах корпоратизації підприємств передбачати заходи щодо збереження профілю виробництва, робочих місць, а в планах приватизації, поряд із цим, – заборону звільнення працівників приватизованого підприємства з ініціативи нового власника (чи уповноваженого ним органу) протягом не менше 6 місяців від дня переходу до нього права власності.

5.1.5. Рекомендувати передбачати в колективних договорах заходи щодо забезпечення ефективної зайнятості працівників, у тому числі заходи, спрямовані на зменшення плинності кадрів.

5.1.6. Створити умови для забезпечення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років (обсяги професійного

навчання працівників та загальні витрати коштів на такі цілі визначати в колективних договорах).

## 5.2. Міністерство зобов'язується:

5.2.1. Під час здійснення своїх повноважень дотримуватися вимог Закону України “Про зайнятість населення”, а також Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 року № 1008.

Сприяти працевлаштуванню працівників, що звільняються у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників, у тому числі і на підприємствах інших галузей.

5.2.2. Приймаючи рішення про скорочення чисельності або штату працівників, установлювати такий термін виконання, який дозволить розробити, узгодити, протарифікувати, розмножити та надіслати (за два місяці до початку проведення організаційних заходів) у військові частини, заклади, установи та організації штатні розписи і зміни до них.

5.2.3. Не допускати звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179 КЗпП України), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

5.2.4. Доручити командирам військових частин, керівникам закладів, установ, організацій, підприємств узгоджувати з профспілковими органами рішення про скорочення чисельності або штату працівників у термін згідно з законодавством України.

## 5.3. Профспілка зобов'язується :

5.3.1. Надавати працівникам правову допомогу щодо застосування Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”.

5.3.2. Вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних із вивільненням працівників.

## 6. Охорона здоров'я

### 6.1. Міністерство зобов'язується:

6.1.1. Забезпечити безкоштовне проведення попереднього та періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах,

роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та позачергових медичних оглядів за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці, а також за ініціативою роботодавця, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої обов'язки.

6.1.2. Надавати працівникам та членам їх сімей, які працюють у відокремлених від населених пунктів військових містечках, невідкладну медичну допомогу в закладах охорони здоров'я Міністерства згідно з законодавством України.

6.1.3. За необхідності, залежно від захворювання, виділяти місця у військових госпіталях для обстеження та лікування працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці.

6.1.4. Надавати безоплатну медичну допомогу працівникам закладів охорони здоров'я Міністерства за наявності можливості цих закладів відповідно до законодавства України.

6.1.5. Під час госпіталізації тематичних хворих надавати перевагу працівникам за клопотанням командирів (начальників) разом із профспілковими органами.

За спільним клопотанням командирів (начальників) та профспілкових органів госпіталізувати працівників Збройних Сил України з оплатою ними лікування та харчування за собівартістю наданих послуг.

6.1.6. Виділяти 5 відсотків загальної кількості санаторно-курортних путівок у військові санаторії для працівників військових частин, закладів, установ і організацій із сплатою ними 30 відсотків вартості путівки.

Передбачати видачу працівникам підприємств у Військово-медичному департаменті Міністерства оборони України 5 відсотків загальної кількості санаторно-курортних путівок за собівартістю, визначеною на підставі кошторису планових затрат. Видачу путівок здійснювати через відповідні санаторно-відбіркові комісії.

Виділяти 25 відсотків загальної кількості путівок в дитячі оздоровчі табори для дітей працівників військових частин, закладів, установ, організацій із сплатою ними вартості путівки на пільгових умовах.

6.1.7. План розподілу путівок у санаторії Збройних Сил України подавати на затвердження Міністру оборони України після його узгодження із Профспілкою.

Керівництво військово-медичних клінічних центрів Збройних Сил України, командири військових частин, керівники закладів, установ та організацій узгоджуватимуть плани розподілу путівок для працівників Збройних Сил України з профспілковими органами відповідно до наданих ними заявок.

Голови санаторно-відбіркових комісій військових частин, закладів, установ та організацій здійснюватимуть розподіл путівок спільно із профспілковими органами згідно з планом та у відповідності з документально обґрунтованими заявками на санаторне лікування.

6.1.8. Забезпечити за рахунок власника або уповноваженого ним органу проведення попереднього та періодичних профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб, згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 року № 559 “Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок” (зі змінами).

## 6.2. Профспілка зобов'язується:

6.2.1. Надавати членам профспілки (застрахованим особам) правову допомогу щодо застосування Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”.

6.2.2. Через профспілкові органи військових частин, закладів, установ, організацій та підприємств представляти інтереси застрахованих осіб у комісіях із соціального страхування, направляти працівників на умовах, передбачених колективними договорами, до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів, перевіряти організацію медичного обслуговування працівників та членів їх сімей.

## 7. Житлово-побутові гарантії

### 7.1. Міністерство зобов'язується:

7.1.1. Передбачати надання жилої площі в гуртожитках працівникам Збройних Сил України, які працюють у військових частинах, на період роботи за умови відсутності в них жилого приміщення за рішенням КЕВ (КЕЧ) району за клопотанням командира військової частини, керівника закладу, установи, організації, погодженим із профспілковим органом та житловою комісією військової частини.

7.1.2. Протягом 2016 року підготувати та подати до Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України пропозиції щодо включення працівників Збройних Сил України до нової редакції Переліку категорій працівників, яким можуть бути надані службові жилі приміщення, затвердженого постановою Ради Міністрів УРСР від 04 лютого 1988 року № 37.

7.1.3. Сприяти підприємствам у розширенні житлового будівництва за рахунок їх власних коштів.

## 7.2. Сторони домовилися:

Житлові приміщення, збудовані підприємствами за власні кошти, надавати працівникам за спільним рішенням адміністрації та профспілкового органу, за погодженням структурних підрозділів Міністерства, у функціональному управлінні яких перебувають підприємства.

## 7.3. Профспілка зобов'язується:

7.3.1. Здійснювати контроль за забезпеченням працівників службовими жилими приміщеннями і надавати консультативну допомогу з цих питань.

7.3.2. Брати участь у роботі комісій з передачі об'єктів соціальної інфраструктури до комунальної власності.

## 8. Соціальні гарантії

### 8.1. Сторони домовилися:

8.1.1. Питання соціального розвитку підприємств, встановлення додаткових, порівняно із законодавством України, трудових та соціально-побутових пільг за рахунок власних коштів вирішуються власником або уповноваженим ним органом разом із профспілковим органом.

Перелік цих гарантій, пільг та компенсацій включається до колективного договору.

8.1.2. У разі банкрутства, ліквідації або реорганізації підприємства власник або уповноважений ним орган спільно з профспілковим органом розробляє та затверджує комплексні заходи щодо соціально-економічного захисту працівників, які вивільняються, гарантує виплату вихідної допомоги, передбаченої законодавством України.

8.1.3. Не допускати без згоди профспілкового органу зміни форм власності, репрофілювання або ліквідацію об'єктів соціально-культурного призначення підприємств, а також передачі в оренду приміщень та виробничих потужностей, що тимчасово не використовуються у виробництві.

8.1.4. Формування, розподіл і використання коштів на соціально-культурні заходи та житлове будівництво на підприємствах розглядатимуться власником або уповноваженим ним органом разом із представниками профспілкового органу.

## 9. Соціальний діалог та гарантії діяльності Профспілки

9.1. Сторони, визначаючи соціальний діалог як загально визнану форму співпраці Міністерства і Профспілки на принципах рівноправного партнерства

з метою вирішення питань у сфері соціальних, економічних і трудових відносин, вважаючи за необхідне забезпечити його подальший розвиток і ефективність, домовилися:

9.1.1. Соціальний діалог здійснюється Сторонами шляхом консультацій та переговорів, у тому числі через механізм реалізації функціональних повноважень Галузевої двосторонньої соціально-економічної ради, Положення про яку затверджено наказом Міністра оборони України від 11 серпня 2011 року № 492.

9.1.2. Відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди” сприяти проведенню колективних переговорів та укладенню колективних договорів у військових частинах, закладах, установах, організаціях, на підприємствах. У разі ухилення від укладення колективних договорів Сторони вживають необхідних заходів щодо їх укладення, а також притягують винних до відповідальності у встановленому законодавством України порядку.

9.1.3. Угода не обмежує прав суб'єктів соціального діалогу на нижчому рівні в частині розширення соціальних гарантій і пільг для найманих працівників за рахунок власних коштів.

9.1.4. Внутрішні положення про оплату праці на підприємствах, у тому числі преміювання, доплати, надбавки, заохочувальні виплати, а також Перелік професій, посад працівників із ненормованим робочим днем, робота на яких дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер роботи тощо, вводяться до колективних договорів як обов'язкові додатки.

9.1.5. Надавати одна одній на безоплатній основі наявну статистичну інформацію з питань, що є предметом цієї Угоди.

9.1.6. Забезпечити регулярні перевірки та здійснення постійного контролю за виконанням цієї Угоди.

## 9.2. Міністерство зобов'язується:

9.2.1. Узгоджувати з Профспілкою проекти законів та інших нормативно-правових актів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників, головним розробником яких є Міністерство, шляхом офіційних переговорів і консультацій.

Розгляд пропозицій Профспілки здійснювати за обов'язковою участю її представників.

9.2.2. Вирішувати питання оплати і охорони праці на виробництві, надання гуртожитків (службових житлових приміщень), охорони здоров'я, пенсійного, соціального забезпечення працівників у передбачених законодавством України випадках за згодою або участю профспілкових органів.

9.2.3. Щомісячно відраховувати первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, оздоровчу і фізкультурну роботу в розмірах, передбачених колективним договором відповідно до законодавства України.

9.2.4. Забезпечувати членам профспілкових органів можливість безперешкодно відвідувати та оглядати робочі місця працівників, ознайомлюватися з документами, що стосуються трудових прав та інтересів працівників.

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

9.2.5. Командири та інші посадові особи, відповідальні за виконання колективних договорів, надаватимуть профспілковим органам на їх запит письмові пояснення щодо причин невиконання тих чи інших зобов'язань договорів у терміни, передбачені законодавством України.

9.2.6. Вживати дієвих заходів до командирів військових частин, начальників військових навчальних закладів, установ, організацій, керівників підприємств, які не забезпечують належних умов діяльності профспілкових органів, втручаються в їх статутну діяльність.

9.2.7. З метою забезпечення соціального захисту працюючих погоджувати з профспілковими органами всі накази, що стосуються питань соціально-економічних відносин.

9.2.8. Через колективні договори на умовах, передбачених у них, надавати членам профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі профспілкових органів, але не менше ніж чотири години на тиждень.

9.2.9. Надавати для роботи профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною, за необхідності – транспорт.

9.2.10. Забезпечити працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з їх обранням до складу профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень працевлаштування на попередню роботу (посаду) або за згодою працівника на рівноцінну роботу (посаду), оплату навчання або перекваліфікації за рахунок коштів підприємств і не допускати їх звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу протягом року, за винятком випадків, передбачених законодавством України.

9.2.11. Забезпечити організацію безготівкового порядку щомісячної сплати членських внесків (за наявності особистих письмових заяв членів профспілки) з перерахуванням зібраних внесків на рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

9.2.12. Рекомендувати поширення заохочень, що застосовуються на підприємствах, на виборних профспілкових працівників і працівників, посади яких передбачені штатом профспілкового органу, згідно з колективними договорами (за рахунок прибутку, якщо інше не обумовлено колективними договорами).

На умовах колективних договорів підприємства можуть надавати профспілковим органам кошти на заохочення профспілкового активу за належне виконання обов'язків, пов'язаних із реалізацією колективних договорів.

9.2.13. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу профспілкового органу військової частини, закладу, установи, організації, підприємства, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньомісячної заробітної плати за рахунок власника.

9.3. Сторони вважають за необхідне забезпечувати участь представників Профспілки у засіданнях колегії Міністерства оборони України, Військових рад, нарадах тощо з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

9.4. Профспілка зобов'язується утримуватися від організації та проведення страйків у разі виконання умов, передбачених цією Угодою та колективними договорами.

#### Заключні положення

З метою забезпечення реалізації положень Угоди, здійснення контролю за її виконанням Сторони зобов'язуються на засіданнях Галузевої двосторонньої соціально-економічної ради:

не менше двох разів на рік розглядати хід та підсумки виконання Угоди;  
про невиконання положень Угоди, термін реалізації яких минув, складати протокол і визначати додаткові заходи щодо реалізації невиконаних положень;  
регулярно інформувати працівників про хід виконання Угоди.

Підсумки виконання Угоди за рік розглядаються на спільному засіданні колегії Міністерства оборони України та президії Профспілки з подальшим виданням наказу Міністерства оборони України.

Кожна зі Сторін самостійно визначає осіб, відповідальних за виконання положень Угоди.

У разі невиконання зобов'язань Угоди, колективного договору з вини керівника, він несе відповідальність згідно з законодавством України.

Тлумачення окремих положень Угоди здійснюється Сторонами, що її підписали.

Зміни та доповнення до Угоди вносяться за взаємною згодою Сторін після проведення колективних переговорів.

Ця Угода підписана у двох примірниках, які зберігаються у кожній зі Сторін і мають однакову юридичну силу.

#### Угоду підписали

Міністр оборони України  
генерал армії України

Голова Центрального комітету  
профспілки працівників Збройних Сил  
України

С.Т.ПОЛТОРАК

Д.Т.МІРОШНИЧЕНКО

“\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2016 року

“\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2016 року



Додаток 1  
до Галузевої угоди між Міністерством  
оборони України та Центральним  
комітетом профспілки працівників  
Збройних Сил України на 2016–2018  
роки  
(пункт 2.2.7)

МІНІМАЛЬНІ ГОДИННІ ТАРИФНІ  
ставки для робітників

| № з/п | Види виробництв та робіт, професії робітників   | Перший розряд, гривень за годину | Розрахунково за місяць, гривень |
|-------|---|----------------------------------|---------------------------------|
| 1     | 2   | 3                                | 4                               |
| 1     | Слюсарі-інструментальники і верстатники широкого профілю, зайняті на універсальному устаткуванні інструментальних та інших цехів підготовки виробництва під час виготовлення особливо точних, відповідальних і складних пресформ, штампів, приладдя, інструменту, приладів та устаткування; верстатники на унікальному устаткуванні, зайняті виготовленням особливо складної продукції; слюсарі, електромонтери та наладники, зайняті ремонтом, налагодженням та обслуговуванням особливо складного універсального устаткування; інші висококваліфіковані робітники, які виконують особливо складні та унікальні роботи | 1,5 Мз/Нч                        | 1,5 Мз                          |
| 2     | Робітники основного та допоміжного виробництв   | 1,35-1,5 Мз/Нч                   | 1,35-1,5 Мз                     |
| 3     | Робітники, зайняті на інших роботах, безпосередньо не пов'язаних з основним характером діяльності підприємства  | 1,2-1,35 Мз/Нч                   | 1,2-1,35 Мз                     |
| 4     | Робітники, які виконують просту, некваліфіковану роботу   | Мз/Нч                            | Мз                              |

Примітки:

1. Мз – мінімальна заробітна плата, встановлена законодавством;  
Нч – середньомісячна норма тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні, визначена у відповідності з рекомендаціями Міністерства праці та соціальної політики України, викладеними в листі від 25 липня 2015 року № 10846/0/14-15/13.

2. Мінімальні годинні тарифні ставки робітників визначаються шляхом ділення мінімальної заробітної плати на середньомісячну норму тривалості робочого часу з подальшим множенням підсумку на коефіцієнт підвищення.

3. Під час узгодження з представником замовника цін на військову продукцію в розрахунок цін приймаються тарифні ставки, що діють на підприємствах згідно з колективними договорами.

4. Міжрозрядні коефіцієнти для встановлення тарифних ставок від тарифної ставки першого розряду: I – 1,0; II – 1,08; III – 1,2; IV – 1,3; V – 1,5; VI – 1,8; VII – 1,9; VIII – 2,0.

Заступник начальника відділу грошового забезпечення та заробітної плати Департаменту фінансів Міністерства оборони України

Заступник голови – головний спеціаліст з питань соціально-економічного захисту Центрального комітету профспілки працівників Збройних Сил України

Л.Г.КІХТЕНКО

В.П.ДОБРОВОЛЬСЬКИЙ

## Додаток 2

до Галузевої угоди між Міністерством оборони України та Центральним комітетом профспілки працівників Збройних Сил України на 2016–2018 роки  
(пункт 2.2.7)

## СХЕМА

мінімальних коефіцієнтів співвідношення місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до тарифної ставки I-го розряду робітника основного виробництва

| № з/п | Найменування посад   | Коефіцієнт |
|-------|--|------------|
| 1     | 2  | 3          |
| 1     | Головні: конструктор, технолог, економіст  | 3,0        |
| 2     | Головні: механік, енергетик, металург, зварник, метролог; начальник виробничо-диспетчерського відділу, начальник відділу автоматизованих систем проектування та управління, начальник виробництва  | 3,0        |
| 3     | Начальники відділів: технічного (за відсутності самостійних відділів головного конструктора і головного технолога), енерго-механічного (за відсутності самостійних відділів головного механіка і головного енергетика), планово-виробничого (за відсутності самостійних виробничо-диспетчерського і планово-економічного відділів) | 3,0        |
| 4     | Начальники відділів: автоматизації та механізації виробничих процесів, інструментального, технічного (гарантійного) обслуговування продукції, що випускається  | 2,7        |
| 5     | Начальник центральної заводської лабораторії   | 2,5        |
| 6     | Начальник відділу стандартизації   | 2,7        |
| 7     | Начальник бюро: конструкторського, технічного (технологічного), виробничого (планово-виробничого)  | 2,7        |
| 8     | Начальник бюро (відділення): патентної та винахідницької роботи, науково-технічної інформації, охорони праці і техніки безпеки   | 2,5        |
| 9     | Начальники відділів: планово-економічного, організації праці та заробітної плати, наукової організації праці та управління виробництвом, організації систем та процесів управління з обчислювальним центром охорони праці  | 2,7        |
| 10    | Льотний склад та авіадиспетчери (керівники польотів) авіаремонтних підприємств   | 2,9        |

| 1  | 2   | 3   |
|----|---|-----|
| 11 | Начальник команди пожежної охорони  | 2,4 |
| 12 | Начальник дільниці  | 2,5 |
| 13 | Начальник гаража  | 2,6 |
| 14 | Начальник котельні  | 2,4 |
| 15 | Начальник очисних споруд  | 2,2 |
| 16 | Начальники бюро (відділення): організації та оплати праці, нормування, планово-економічного, бухгалтерського обліку   | 2,5 |
| 17 | Начальник відділу капітального будівництва  | 2,6 |
| 18 | Головний інженер відділу капітального будівництва (технічного переоснащення)  | 2,6 |
| 19 | Начальник відділу: матеріально-технічного постачання, зовнішньої кооперації   | 2,7 |
| 20 | Начальник відділу кадрів та підготовки кадрів   | 2,5 |
| 21 | Начальник юридичного бюро   | 2,5 |
| 22 | Начальник штабу цивільної оборони   | 2,1 |
| 23 | Провідні інженери: конструктор, технолог, з організації та нормування праці, енергетик, програміст, з охорони праці; провідний математик  | 2,7 |
| 24 | Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор  | 2,5 |
| 25 | Інженери: конструктор, технолог з налагодження і випробування, програміст; художник-конструктор (дизайнер), математик:  |     |
|    | I категорії   | 2,5 |
|    | II категорії  | 2,3 |
|    | III категорії   | 2,1 |
| 26 | Інженери з організації та нормування праці:   |     |
|    | I категорії   | 2,5 |
|    | II категорії  | 2,3 |
| 27 | Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, психолог, соціолог, товаровознавець, фізіолог, перекладач-дактилолог:   |     |
|    | I категорії   | 2,3 |
|    | II категорії  | 2,1 |
| 28 | Інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, юрисконсульт, психолог, соціолог, фізіолог, художник, художник-конструктор (дизайнер), математик, диспетчер, товаровознавець | 1,9 |

| 1  | 2  | 3          |
|----|--|------------|
| 29 | Техніки всіх спеціальностей:<br>I категорії<br>II категорії  | 1,7<br>1,5 |
| 30 | Техніки всіх спеціальностей  | 1,4        |
| 31 | Начальник цеху   | 3,0        |
| 32 | Начальники: ділянки (зміни), випробовувальної станції  | 2,5        |
| 33 | Механік, енергетик цеху  | 2,5        |
| 34 | Старші: майстер, контрольний майстер дільниці  | 2,3        |
| 35 | Майстер, контрольний майстер дільниці  | 2,1        |
| 36 | Начальник секретно-режимного органу  | 2,0        |
| 37 | Завідувач гуртожитку   | 2,4        |
| 38 | Начальник команди воєнізованої охорони   | 2,4        |
| 39 | Завідувачі: машинописного бюро;<br>старший: касир, інкасатор, інспектор, стенографістка<br>I категорії   | 1,7        |
| 40 | Касир, інкасатор, інспектор; завідувач: архіву,<br>господарства, складу, копіювально-розмножувального<br>бюро, фотолабораторії, кінного двору; стенографіст<br>II категорії; друкарка I категорії                            | 1,6        |
| 41 | Друкарка II категорії, друкар-стенографіст, диспетчер з<br>відпуску готової продукції, експедитор транспортний,<br>таксувальник, старший табельник, секретар<br>навчальної частини, диспетчер, секретар сліпого<br>викладача | 1,4        |
| 42 | Оператор копіювальних та розмножувальних машин:<br>I категорії<br>II категорії   | 1,5<br>1,3 |
| 43 | Оператор комп'ютерного набору:<br>I категорії<br>II категорії  | 1,7<br>1,5 |
| 44 | Черговий оперативний   | 1,5        |
| 45 | Секретар керівника (організації, підприємства,<br>установи)  | 1,5        |
| 46 | Секретар-друкарка, агент з постачання, рахівник,<br>кресляр, діловод, архіваріус, калькулятор, нарядник,<br>обліковець, табельник, копіювальник, експедитор,<br>завідувач камери схову                                       | 1,3        |

## Примітки:

1. Посадові оклади головного інженера підприємства, заступників, які не передбачені цією схемою, встановлюються на 5–15 відсотків нижче посадового окладу відповідного керівника (начальника), крім першого керівника.

2. Посадові оклади головним бухгалтерам встановлюються на рівні посадових окладів заступників керівника.

3. Посадові оклади тимчасово виконуючих обов'язки керівника встановлюються на рівні посадових окладів керівника за умови, що працівник, який виконує обов'язки тимчасово відсутнього керівника структурного підрозділу, не є його заступником.

4. Посади, які не ввійшли в цей додаток, за необхідності можуть бути розширені (доповнені) в колективних договорах в межах відповідних відомчих нормативно-правових актів.

Заступник начальника відділу грошового забезпечення та заробітної плати Департаменту фінансів Міністерства оборони України

Заступник голови – головний спеціаліст з питань соціально-економічного захисту Центрального комітету профспілки працівників Збройних Сил України

Л.Г.КІХТЕНКО

В.П. ДОБРОВОЛЬСЬКИЙ

## Додаток 3

до Галузевої угоди між Міністерством оборони України та Центральним комітетом профспілки працівників Збройних Сил України на 2016–2018 роки (пункт 2.2.8)

## ПЕРЕЛІК

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників Збройних Сил України

| № з/п   | Найменування доплат і надбавок  | Розміри доплат і надбавок  |
|---------|---|--|
| 1       | 2   | 3  |
| Доплати |   |  |
| 1       | За суміщення професій (посад)   | Доплата одному працівнику встановлюється у відсотках посадового окладу (тарифної ставки) за основною посадою в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою (посадовим окладом) суміщеної посади  |
| 2       | За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт                     | Розмір доплати одному працівнику встановлюється у відсотках посадового окладу (тарифної ставки) і визначається наявністю економії за тарифними ставками (посадовими окладами), які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників |
| 3       | За виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників                           | До 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника  |
| 4       | За роботу у важких і шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці | За роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу);<br>за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 і 24 відсотки тарифної ставки (посадового окладу)                               |
| 5       | За інтенсивність праці  | До 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)  |
| 6       | За роботу в нічний час  | Від 20 до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожен годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку  |

| 1  | 2  | 3   |
|----|--|---|
| 7  | За роботу у вечірній час – (при багатозмінному режимі роботи)  | 20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи з 18-ї до 22-ї години  |
| 8  | За керівництво бригадою (робітнику, не звільненому від основної роботи)  | 3 чисельністю робітників у бригаді:<br>до 10 осіб – 15 відсотків тарифної ставки;<br>понад 10 осіб – 25 відсотків тарифної ставки;<br>понад 25 осіб – 35 відсотків тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру.<br>Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру |
| 9  | За підтримку постійної бойової готовності військ (сил)   | До 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09 березня 1995 року № 167 “Про питання оплати праці окремих категорій працівників (невійськовослужбовців) Збройних Сил та інших військових формувань України” (зі змінами)  |
| 10 | За науковий ступінь:<br>доктора наук<br>кандидата наук   | 25 відсотків посадового окладу;<br>15 відсотків посадового окладу   |
| 11 | За почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР:<br>“народний”;<br>“заслужений”.<br>За спортивні звання:<br>“заслужений тренер”,<br>“заслужений майстер спорту”;<br>“майстер спорту міжнародного класу”;<br>“майстер спорту” | 40 відсотків посадового окладу;<br>20 відсотків посадового окладу;<br><br>20 відсотків посадового окладу;<br><br>15 відсотків посадового окладу;<br>10 відсотків посадового окладу  |



| 1        | 2   | 3  |
|----------|---|--|
| 12       | Водіям автотранспортних засобів за ненормований робочий день      | У розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час   |
| Надбавки |   |  |
| 1        | За високу професійну майстерність                                 | Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників:<br>3 розряду – 12 відсотків;<br>4 розряду – 16 відсотків;<br>5 розряду – 20 відсотків;<br>6 і вищих розрядів – 24 відсотки   |
| 2        | За класність – водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів | Водіям 2-го класу – 10 відсотків;<br>водіям 1-го класу – 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час, визначений у таблиці обліку робочого часу   |
| 3        | За класність технічним службовцям зв'язку                         | Службовцям 2-го класу – до 16 відсотків;<br>службовцям 1-го класу – до 20 відсотків посадового окладу  |
| 4        | За високі досягнення в праці                                      | До 50 відсотків посадового окладу  |
| 5        | За виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання)     | До 50 відсотків посадового окладу  |
| 6        | За складність, напруженість у роботі                              | До 50 відсотків посадового окладу  |
| 7        | За роботу в умовах режимних обмежень                              | Розмір надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) визначається відповідно до пунктів 2, 3 Положення про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15 червня 1994 року № 414 (зі змінами) |

| 1                 | 2  | 3  |
|-------------------|--|--|
| 8                 | За використання в роботі дезінфекційних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів | У розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки)   |
| 9                 | За вислугу років   | Розмір надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) визначається згідно з наказом Міністра оборони України від 17 жовтня 2000 року № 409 “Про затвердження Положення про умови та порядок виплати працівникам Збройних Сил України надбавки за вислугу років”; на підприємствах – через колективні договори |
| <b>Підвищення</b> |  |  |
| 1                 | На період освоєння нових норм трудових затрат  | Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків  |
| 2                 | Водіям автомобілів   | Підвищення посадових окладів (тарифних ставок) за час роботи:<br>на автомобілях з причепами – на 20 відсотків;<br>на санітарних автомобілях – на 20 відсотків  |

**Примітки:**

1. Працівникам військових частин, закладів, установ та організацій бюджетної сфери максимальні розміри відповідних доплат, надбавок визначено нормативно-правовими актами з оплати праці.

2. Надбавки і доплати, які не ввійшли в цей додаток, за необхідності, можуть бути розширені (доповнені) в колективних договорах підприємств у межах відповідних відомчих нормативно-правових актів.

Заступник начальника відділу грошового забезпечення та заробітної плати Департаменту фінансів Міністерства оборони України

Заступник голови – головний спеціаліст з питань соціально-економічного захисту працівників Центрального комітету профспілки працівників Збройних Сил України

Л.Г.КІХТЕНКО

В.П.ДОБРОВОЛЬСЬКИЙ

Додаток 4  
до Галузевої угоди між Міністерством  
оборони України та Центральним  
комітетом профспілки працівників  
Збройних Сил України на 2016–2018 роки  
(пункт 4.1.8)

## ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників Збройних Сил України з ненормованим  
робочим днем, робота на яких дає право на щорічну додаткову відпустку за  
особливий характер роботи

### 1. Керівники всіх найменувань:

директори, начальники, завідувачі, командири, керуючі, майстри, інші  
керівники; їх заступники і помічники.

### 2. Головні:

аудитори, балетмейстери, бібліографи, бібліотекарі, бухгалтери,  
диспетчери, економісти, енергетики, зберігачі фондів, інженери,  
кінооператори, конструктори, лікарі, медичні сестри, методисти, механіки,  
редактори, режисери, спеціалісти, технологи, хормейстери, художники,  
фахівці, інші головні професіонали і фахівці; їх заступники і помічники.

### 3. Професіонали та фахівці (провідні, старші, всіх категорій):

агролісомеліоратори, агрономи, аерологи, аерофотогеодезисти,  
архітектори, аудиторы, бактеріологи, бухгалтери (з дипломом спеціаліста),  
бухгалтери-ревізори, бухгалтери, виконавці художньо-оформлюваних робіт,  
випускові редакційно-видавничого відділу (групи), геодезисти, геологи,  
геофізики, гідрологи, диспетчери, документознавці, економісти (усіх  
спеціальностей і найменувань), експерти, електромеханіки, енергетики,  
інженери-технологи, інженери, інженери-електроніки, інженери-програмісти,  
інженери-інструктори бортові, інженери інших спеціальностей, інспектори,  
інспектори-ревізори, інспектори-пілоти, інструктори інших спеціальностей,  
картографи, конструктори, креслярі, лаборанти, лікарі, лісники, математики,  
медичні сестри, метеорологи, механіки, наукові співробітники, океанологи,  
перекладачі, програмісти, редактори, ревізори, референти, соціологи, техніки  
всіх спеціальностей, технологи, товарознавці, топографи, фізіологи,  
фельдшери, фототехніки, художники, художники-конструктори (дизайнери),  
чергові оперативні, штурмани-випробувачі, штурмани-інспектори,  
юрисконсультанти.

4. Технічні службовці (старші, всіх категорій):

агент з постачання, адміністратор, архіваріус, діловоди, друкарки, експедитори, калькулятори, касири (якщо посада у штаті одна), касири квиткові, кодифікатори, кодувальники, коменданти, коректори, оператори поштового зв'язку, секретарі, статистики, таксувальники (у друкарнях), фельд'єгері, фотолаборанти, чергові усіх спеціальностей.

5. Робітники:

боцмани (які не несуть вахту), водії автотранспортних засобів (легкові автомобілі), егері, закрійники, комірники (за відсутності завідувачів складів), контролери, сестри-господарки (сестри-господині).

Примітка. Орієнтовний перелік може бути конкретизований та доповнений професіями і посадами в колективних договорах з урахуванням Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7.

Заступник начальника відділу грошового забезпечення та заробітної плати Департаменту фінансів Міністерства оборони України

Заступник голови – головний спеціаліст з питань соціально-економічного захисту працівників Центрального комітету профспілки працівників Збройних Сил України

Л.Г.КІХТЕНКО

В.П.ДОБРОВОЛЬСЬКИЙ