

**Акціонерне товариство
«Укртранснафта»**

**Зміни та доповнення
до Колективного договору
АТ «Укртранснафта»,
прийнятого на Конференції трудового колективу
23 грудня 2020 року**

*Прийняті на спільному засіданні
Роботодавця та Об'єднаного профспілкового
комітету Об'єднаної профспілкової
організації АТ «Укртранснафта»
15 лютого 2024 року*

**м. Київ
2024**

У відповідності до Закону України «Про колективні договори і угоди», Галузєвої угоди, пункту 1.8 Колективного договору АТ «Укртранснафта», прийнятого на Конференції трудового колективу 23.12.2020, генеральний директор АТ «Укртранснафта» Цепенда В.М. (далі – Роботодавець), який представляє власника АТ «Укртранснафта» і має відповідні повноваження на підписання Колективного договору, з однієї сторони, та Об'єднана професійкова організація АТ «Укртранснафта» (далі – Профорганізація), що виступає від імені трудового колективу, в особі Голови Об'єднаної Профорганізації Сінгаєвського К.І. з іншої сторони, на спільному засіданні Роботодавця та Об'єднаної Профорганізації уклали такі зміни та доповнення до Колективного договору Товариства:

Сьомий абзац пункту 1.7. Розділу 1 Колективного договору «Загальні положення» викласти в наступній редакції:

«КД, а також зміни та доповнення до нього, реєструється місцевими органами виконавчої влади згідно з законодавством.».

Пункт 3.2. Розділу 3 Колективного договору «Трудові відносини, режими праці та відпочинку» доповнити новим абзацом:

«На період дії воєнного стану у разі виникнення виробничої потреби в організації виконання планових та/або позапланових (непередбачених, в тому числі аварійно-відновлювальних) робіт, пов'язаних з експлуатацією, ремонтом, технічним обслуговуванням лінійної частини та об'єктів нафтопроводів Товариства, обладнання і устаткування, виконанням вантажно-розвантажувальних робіт, охороною об'єктів та майна Товариства, транспортним забезпеченням, а також у разі випадків (для економії паливо-енергетичних ресурсів, раціонального використання робочого часу або у випадку, коли вирішення невідкладних виробничих питань потребує обов'язкової присутності працівника на робочому місці) запроваджувати дозволені чинним законодавством України заходи, а саме – збільшення нормальної тривалості робочого часу у період воєнного стану до 60 годин на тиждень, запровадження п'ятиденного або шестиденного робочого тижня для всіх категорій працівників Товариства».

Пункт 3.19. Розділу 3 Колективного договору «Трудові відносини, режими праці та відпочинку» викласти в наступній редакції:

«За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та Роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік (стаття 26 Закону України «Про відпустки»). Також відпустка без збереження заробітної плати може надаватися працівнику на час дії карантинних заходів та в інших випадках передбачених трудовим законодавством.».

Пункт 3.26. Розділу 3 Колективного договору «Трудові відносини, режими праці та відпочинку» викласти в наступній редакції:

«У виняткових випадках, викликаних невідворотною силою або іншими обставинами, безпосередньо не пов'язаних з виробництвом (терористичні або бойові дії, стихійне лихо, пандемія та інше), коли виникла ситуація небезпечна для життя чи здоров'я працівників, Роботодавець має право призупинити роботу (оголошувати простій), переводити їх на дистанційну роботу, за умови можливості виконання своїх трудових функцій дистанційно, з віддаленого робочого місця.».

Пункт 4.6. Розділу 4 Колективного договору «Забезпечення зайнятості та захисту працівників» викласти в наступній редакції:

«Працівникам, які звільняються з Товариства при розірванні трудового договору з підстав, передбачених п.1 ст.40 КЗпП України, протягом останнього місяця з дня попередження про звільнення надається оплачуваний час для пошуку роботи – один

робочий день на тиждень із збереженням посадового окладу. Оплачуваний робочий день надається на підставі заяви працівника та оформлюється відповідним наказом Товариства.»

Пункт 5.3. Розділу 5 Колективного договору «Гарантії оплати праці, регулювання рівня заробітної плати та її захист» викласти в наступній редакції:

«У Товаристві діє грейдінгова система оплати праці, яка є основою формування та диференціації розмірів матеріальної винагороди працівників Товариства та відповідає чинному законодавству, а також забезпечує тісний взаємозв'язок між ефективністю працівника та рівнем його заробітної плати.

Посадові оклади у Товаристві затверджені відповідно до Схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців, робітників Товариства функціональних напрямків.

Мінімальний розмір тарифної ставки робітника 3-го розряду основного виробництва за місячну норму робочого часу у Товаристві відповідає розміру медіани грейду 7, відповідно до затверджених генеральним директором Схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців, робітників Товариства.

Мінімальний розмір тарифної ставки працівника наскрізних та інших професій за місячну норму робочого часу у Товаристві відповідає розміру медіани грейду 6, відповідно до затверджених генеральним директором Товариства Схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців, робітників АТ «Укртранснафта»».

Пункт 5.9. Розділу 5 Колективного договору «Гарантії оплати праці, регулювання рівня заробітної плати та її захист» доповнити новим абзацом:

«5.9.1. У разі виникнення непередбачуваних надзвичайних обставин, які унеможливають нарахування заробітної плати із застосуванням облікових систем для її виплати в установлені в Колективному договорі терміни, прийняти за вірне нарахування заробітної плати за першу/другу половину місяця, виходячи з посадових окладів станом на 01 число місяця нарахування, на підставі встановленого графіку роботи підприємства (тобто, без урахування даних табелю робочого часу та не залежно від відпрацьованого часу і його особливостей, а саме: відпусток, відряджень, тимчасової непрацездатності тощо).

В подальшому, одразу після відновлення роботи облікових систем, Роботодавець зобов'язаний зробити перерахунок відповідно до затверджених табелів обліку робочого часу складених згідно з фактично відпрацьованим часом, провести донарахування/сторнування належних до виплати сум та здійснити їх доплату або утримання при черговій виплаті заробітної плати.

Донарахування/сторнування помилкових (не нарахованих/надміру нарахованих) сум за попередній період відображаються у фонді заробітної плати того місяця, в якому були здійснені донарахування/сторнування.

Не проводити виплати працівникам, з якими 01 число поточного місяця призупинено трудові договори, яким оформлені довгострокові відпустки без збереження заробітної плати, тощо.

Визначити, що у разі здійснення Роботодавцем виплати зайвих сум заробітної плати та платежів, що прирівнюються до неї у вказаному випадку, не належать до таких, що проведені ним добровільно, а є наслідком лічильних (рахункових, тобто пов'язаних з обчисленням) помилок та є такими, що підлягають поверненню працівником як безпідставно набуті. До моменту повернення зайво виплачені суми є заборгованістю працівника перед Роботодавцем. Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості, провадяться за наказом (розпорядженням) Роботодавця згідно з законодавством.

Компенсація працівникам доходів у разі несвочасної виплати заробітної плати здійснюється відповідно до чинного законодавства. Компенсація проводиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати грошових доходів. Сума компенсації нараховується за наявності нарахованих, але свосчасно не виплачених грошових доходів. У

випадку проведення наступного донарахування зарплати, компенсація втрати частини доходів працівнику не здійснюється.»

Пункт 5.12. Розділу 5 Колективного договору «Гарантії оплати праці, регулювання рівня заробітної плати та її захист» доповнити новим абзацом:

«При цьому, на період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.»

Пункт 5.21. Розділу 5 Колективного договору «Гарантії оплати праці, регулювання рівня заробітної плати та її захист» викласти в наступній редакції:

«За рішенням генерального директора преміювати один раз в кінці календарного року членів пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони об'єктів виробничих підрозділів (пожежних дружин (пожежних команд) (ПД(ПК) за поданням керівника відповідного функціонального напрямку Товариства за умов:

- відсутності пожеж з вини персоналу;
- активної участі в роботі ПД(ПК);
- наявності клопотання начальника ПД(ПК).

Встановити коефіцієнти максимального розміру премії з розрахунку двох прожиткових мінімумів: для членів ПК – до 1,0; для членів ПД – до 0,8.»

Конкретні розміри премій визначаються керівником відповідного функціонального напрямку за поданням начальників ПД(ПК) з урахуванням пропозицій начальників виробничих підрозділів Товариства.

Максимальний розмір премії не може перевищувати 2 прожиткових мінімумів.»

Пункт 5.27. Розділу 5 Колективного договору «Гарантії оплати праці, регулювання рівня заробітної плати та її захист» доповнити новим абзацом:

«При цьому, на період дії воєнного стану, при оголошенні простою не з вини працівника, за працівниками зберігається робоче місце, посада та заробітна плата з розрахунку не нижче від двох третин встановленого працівникові посадового окладу без урахування доплат, надбавок та премій.»

У пункті 6.3.1. Розділу 6 Колективного договору «Охорона праці» замінити слова «одні чоботи» та «одну пару чобіт».

Пункт 6.3.2. Розділу 6 Колективного договору «Охорона праці» викласти в наступній редакції:

«Молоком (рідким, сухим або згущеним) або іншими рівноцінними харчовими продуктами за результатами атестації робочих місць або на підставі висновків органів санітарно-епідемічного нагляду (додаток 11).

Працівникам, які виконують роботи зі шкідливими умовами праці видається 0,5 л молока (жирністю не менше 2,5%) за зміну незалежно від її тривалості в дні їх фактичної зайнятості на роботах, пов'язаних з виділенням шкідливих речовин, при контакті з якими рекомендується з профілактичною метою вживати молоко або інші рівноцінні продукти.

Працівникам, робота яких може мати роз'їзний (пересувний) характер, допускається виплата грошової компенсації на придбання молока або рівноцінних йому харчових продуктів із розрахунку середньої вартості молока в роздрібній мережі.

Виплата зазначеної грошової компенсації проводиться у розмірі 25,10 грн. (двадцять п'ять гривень 10 копійок) за кожну робочу зміну незалежно від її тривалості із розрахунку 50,20 грн. (п'ятдесят гривень 20 копійок) за 1 л. молока одночасно з виплатою заробітної плати за другу половину місяця.

Розрахунок середньої вартості молока в роздрібній мережі переглядається при прийнятті нового Колективного договору Товариства. У разі різкого збільшення ціни на

молоко розрахунок середньої вартості молока може бути переглянуте на спільному засіданні Роботодавця та Профспілкової організації.

Перелік професій (посад) працівників АТ «Укртранснафта», робота яких може носити роз'їзний (пересувний) характер, затверджується генеральним директором Товариства.»

Пункт 7.6.3. Розділу 7 Колективного договору «Розвиток соціальної сфери Товариства, соціально-трудові пільги, гарантії, компенсації» викласти в наступній редакції:

«На здійснення виплати одноразової премії до професійного свята Для працівників нафтової, газової та нафтопереробної промисловості України в розмірі місячного посадового окладу працівникам - членам Профорганізації Товариства (крім зовнішніх та внутрішніх сумісників).».

Пункт 7.10. Розділу 7 Колективного договору «Розвиток соціальної сфери Товариства, соціально-трудові пільги, гарантії, компенсації» викласти в наступній редакції:

«За рішенням генерального директора АТ «Укртранснафта», при наявності фінансових можливостей Товариства надавати одноразову матеріальну допомогу у розмірі 2 (двох) прожиткових мінімумів до Дня захисника України (01 жовтня) штатним працівникам Товариства, які залучалися до виконання обов'язків з 20 лютого 2014 року згідно з Законами «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» та «Про військовий обов'язок і військову службу», а саме:

- були мобілізовані (демобілізовані) в зону проведення антитерористичної операції (раніше - АТО), операції Об'єднаних сил (ООС), військових дій в Україні;
- родинам кожного з працівників Товариства, які були мобілізовані і загинули або зникли безвісти;
- прийняті на військову службу за контрактом;
- офіцери запасу, призвані на строкову службу;
- строкові призовники, визначені згідно з ст. 23 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу».

Фінансування заходів, зазначених у пункті 7.10 КД, здійснювати за рахунок коштів, відрахованих Профорганізації відповідно до пункту 7.6 КД.»

У Пункті 7.20. Розділу 7 Колективного договору «Розвиток соціальної сфери Товариства, соціально-трудові пільги, гарантії, компенсації» видалити слова:

« - яким надавалась зазначена матеріальна допомога до 01.01.2019».

Пункт 7.22. Розділу 7 Колективного договору «Розвиток соціальної сфери Товариства, соціально-трудові пільги, гарантії, компенсації» доповнити новим абзацом:

«Установити, що у разі направлення штатних працівників для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки (перекваліфікації) і навчання інших спеціальностей (професій) з відривом від виробництва (далі - навчання), зокрема довгострокове підвищення кваліфікації що здійснюється шляхом навчання на договірних умовах у закладах вищої освіти, закладах післядипломної освіти, за кошти Товариства (в т.ч. за подальшим відшкодуванням сплачених працівником коштів за навчання), забезпечуються відповідні мінімальні державні норми та гарантії оплати праці:

- а) збереження середньої заробітної плати за час навчання;
- б) оплата вартості проїзду працівника до місця навчання і назад;
- в) виплата добових за кожний день перебування в дорозі і за час навчання, у розмірі, встановленому в Товаристві для службових відряджень.
- г) відшкодування витрат, пов'язаних з паймом житлового приміщення, провадиться в порядку, встановленому в Товаристві для службових відряджень.».

Викласти в новій редакції:

Додаток 6 до розділу 5 Колективного договору «Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників АТ «Укртранснафта», що мають міжгалузевий характер».

Вищевказаний додаток до Колективного договору додається.

Решта пунктів Колективного договору Товариства залишаються без змін. Вищевказані зміни та доповнення до Колективного договору АТ «Укртранснафта» набувають чинності з «01» березня 2024 року, є його невід'ємною частиною і діють до набрання чинності наступного Колективного договору Товариства.

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ПІДПИСАЛИ:

Генеральний директор
АТ «Укртранснафта»

В.М. Цепенда
«...» ... 2024 року

Голова Об'єднаної професійкової
організації АТ «Укртранснафта»

К.І. Сінгасвський
«...» ... 2024 року

**Додаток 6 до розділу 5
Колективного договору
АТ «Укртранснафта»**

**Перелік
доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників
АТ «Укртранснафта», що мають міжгалузевий характер**

Назва доплат і надбавок	Граничні розміри доплат і надбавок	Підстава
1. Доплати:		
1.1. За суміщення професій (посад)	доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за окладами суміщуваних працівників	КЗпП (ст.105) Галузева угода (п. 1 розділу «доплати» додатку 7)
1.2. За розширення чи обслуговування або збільшення обсягу робіт	доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись при нормативній чисельності працівників	Галузева угода (п. 2 розділу «доплати» додатку 7)
1.3. За тимчасово відсутнього працівника	тимчасово відсутнім вважається працівник, відсутній у зв'язку із хворобою, відрядженням, відпусткою терміном не менше 10 робочих днів, а при неповному робочому тижні – не менше 8 робочих днів	КЗпП (ст.105) Галузева угода (п. 3 розділу «доплати» додатку 7)
1.4. За роботу у важких і шкідливих умовах праці	- за роботу у важких і шкідливих умовах праці до 12 %, за роботу в особливо важких та особливо шкідливих умовах праці - до 24% тарифної ставки (посадового окладу) згідно з атестацією робочих місць	КЗпП (ст.100) Галузева угода (п. 4 розділу «доплати» додатку 7)
1.5. За роботу в нічний час	до 40 % годинної тарифної ставки за кожен годину роботи у нічний час (<i>нічним вважається час з 10 години вечора до 06 години ранку</i>)	КЗпП (ст.108) Галузева угода (п. 7 розділу «доплати» додатку 7)
1.6. За наставництво (менторство)	15 % від посадового окладу по основній роботі наставника (ментора) за кожен місяць підготовки. У разі, якщо за наставником (ментором) закріплюється 2 працівника одночасно, розмір доплати становить 25 % від посадового окладу по основній роботі наставника (ментора).	Стандарт початкової професійної підготовки молоді в АТ «Укртранснафта»

2. Надбавки:		
2.1. За розподіл робочого дня на частини водіям автотранспортних засобів (автобус) та іншим водіям автотранспортних засобів за їхньою згодою	до 30 % посадового окладу	Галузева угода (п. 12 розділу «доплати» додатку 7)
2.2. Водіям легкових автомобілів за ненормований робочий день	до 25 % посадового окладу	Галузева угода (п. 11 розділу «доплати» додатку 7)
2.3. За виконання особливо важливої роботи на термін її виконання	до 50% посадового окладу	Галузева угода (п. 3 розділу «надбавки» додатку 7)

В.о. начальника Департаменту з управління персоналом



М.М. Корнєв