

<p>Міністерство праці та соціальної політики України вихідний № 03-3/2797-015-8 від 04.06.2002</p>	<p>Міністерство праці та соціальної політики України Угода між Національною акціонерною компанією „Надра України” і Центральним комітетом профспілки працівників геології, геодезії та картографії України на 2002 – 2003 роки реєстраційний номер 57 від 03 червня 2002 відмітка про рекомендації реєструю чого органу <i>з пропоз. та заув. до Заг. Пол. Ч.І п. 1.1, п.2.3. абз. 1,2,3; п.2.12. абз. 2; п.2.13 абз.1; п. Разд. III, п.4 .3.10; 4.8; 5.5; 8.2; разд. III; додатки 3-7;</i></p> <p><i>Підпис</i> Гнибіденко</p> <p><i>Печатка</i></p>
---	--

ГАЛУЗЕВА УГОДА

між НАК “Надра України” і Центральним комітетом профспілки працівників геології, геодезії та картографії України

на 2002-2003 рр.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

У відповідності з Законом України “Про колективні договори і угоди”, на основі проведених переговорів між Національною акціонерною компанією “Надра України” з одної сторони і Центральним комітетом профспілки працівників геології, геодезії та картографії України з другої сторони (далі – Сторони), укладена дана Галузева угода на 2002-2003 роки.

Галузева угода (далі - Угода) спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин в сфері геології, є нормативним актом та забезпечує дотримання конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців.

Сторони визнають Угоду як чинний акт соціального партнерства, яким регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, дії та відповідальність Сторін між найманими працівниками і роботодавцями за виконання досягнутих домовленостей.

Положення цієї Угоди діють безпосередньо і є обов’язковими для всіх суб’єктів та поширюються на підприємства, організації, установи (далі Підприємства), які входять в сферу управління НАК “Надра України”, як мінімальні гарантії.

Положення цієї Угоди є обов’язковими, як мінімальні гарантії, також для застосування під час ведення переговорів і укладанні колективних договорів на підприємствах.

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

Угода набирає чинності з дня її підписання Сторонами та діє до укладання нової, або перегляду цієї Угоди. Сторони, що уклали Угоду, не можуть в односторонньому порядку припинити виконання взятих зобов’язань.

РОЗДІЛ І

СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. НАК “Надра України”, ЦК профспілки разом з керівниками і профспілковими комітетами підприємств зобов’язуються:

1.1.1. Здійснювати заходи, спрямовані на виконання геологічного завдання, державного замовлення з приросту запасів корисних копалин, створенню умов для продуктивної зайнятості, в тому числі шляхом професійного навчання кадрів на виробництві.

1.1.2. З метою зміцнення економічного стану підприємств, збільшення обсягів робіт домагатися повноти і ритмічності фінансування річного державного замовлення у межах, передбачених Державним бюджетом, розширення обсягів договірних та інвестиційних робіт.

1.2. Сторони домовилися:

1.2.1. Співпрацювати у розробці і реалізації програм реструктуризації підприємств. У випадках необхідності проведення реструктуризації, перепрофілювання або ліквідації підприємств чи їх підрозділів, Компанія інформує про це ЦК профспілки, а керівники підприємств – відповідні профспілкові органи (не пізніше, як за 3 місяці) з метою упередження негативних соціальних наслідків та захисту конституційних прав працівників. При цьому участь у роботі комісії представників профспілки є обов’язковою.

1.2.2. У разі виникнення об’єктивних причин, через які неминучі масові вивільнення працівників з ініціативи власника, проводити ці звільнення лише за умови попереднього (не пізніше як за 3 місяці) письмового повідомлення відповідного профоргану про причини, обсяги та терміни скорочення. Проводити спільні консультації щодо заходів, спрямованих на сприяння працевлаштуванню вивільнюваних осіб.

1.2.3. Ввести жорсткий контроль на підприємствах щодо обґрунтованості надання роботодавцями відпусток без збереження заробітної плати.

1.3. З метою збереження робочих місць, у разі тимчасового зниження обсягів робіт з незалежних від Компанії та керівників підприємств причин, за згодою профспілкового комітету і працівників, може встановлюватися режим неповної зайнятості (неповний робочий день або тиждень) у встановленому законодавством порядку.

РОЗДІЛ II ОПЛАТА ПРАЦІ, РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЇЇ ЗАХИСТ

2.1. З метою забезпечення умов для повної реалізації права на працю, своєчасне отримання працівниками належної винагороди та дотримання законодавства про оплату праці НАК “Надра України” і ЦК профспілки зобов’язуються:

2.1.1. Співпрацювати з Мінекоресурсів України, урядовими структурами по забезпеченню повного і ритмічного фінансування державного замовлення на геологорозвідувальні роботи, погашенню, у разі виникнення, заборгованості за фактично виконані обсяги робіт по державному замовленню;

2.1.2. Сприяти формуванню фондів оплати праці на підприємствах, здійснювати контроль за своєчасністю і повнотою виплати заробітної плати працівникам за виконані обсяги робіт по державному замовленню, недопущенню заборгованості із зарплати, в тому числі і по договірним роботам.

Сторони домовилися:

2.2. Розмір заробітної плати за відпрацьовану працівником місячну норму не може бути меншим встановленого законодавством України розміру мінімальної заробітної плати на відповідний рік.

2.3. Установити з 1 січня 2002 року мінімальну тарифну ставку робітника I розряду у розмірі не менше 140 грн. на місяць, а з 1 липня – 165 грн., з наступним внесенням відповідних змін у разі її збільшення в поточному році на 2003 рік.

До розміру тарифної ставки робітника I розряду не включаються, передбачені умовами оплати праці надбавки, доплати, премії та інші виплати.

Мінімальні розміри ставок (посадових окладів) працівників по видах робіт, професій визначати шляхом множення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати на відповідний рік (тарифної ставки робітника I розряду) на коефіцієнт співвідношень, які приведені в додатках №№ 1-5 до Галузевої угоди (додаються).

2.4. Установити між розрядні коефіцієнти для визначення тарифних ставок від тарифної ставки робітника I розряду: I – 1,0; II – 1,1; III – 1,25; IV – 1,42; V – 1,65; VI – 2,0, поза розрядом – 2,34.

2.5. Керівники Госпрозрахункових підприємств, за умови фінансування в межах виділених лімітів, виконання держзамовлення і відсутності заборгованості із заробітної плати, можуть встановлювати в

колективних договорах розміри тарифних ставок (посадових окладів) більшими для окремих видів робіт і професій, залежно від складності та умов їх виконання.

2.6. Керівники підприємств можуть встановлювати через колективні договори до місячних тарифних ставок (посадових окладів) працівників, за узгодженням з профспілковими комітетами, надбавки і доплати, які носять галузевий і міжгалузевий характер. Перелік доплат і надбавок приведений у додатках №№ 6, 7 (додаються).

2.7. Умови та рівень оплати праці працівників галузевих оздоровниць, у тому числі і дитячих, визначаються в колективних договорах підприємств (організацій), на балансі яких вони знаходяться.

2.8. Оплата праці керівників дочірніх підприємств НАК „Надра України” встановлюється за рахунок коштів підприємств на умовах контракту, який укладається між Компанією, в особі Голови правління, та керівником підприємства.

2.9. Умовами зростання фондів оплати праці можуть бути: зростання обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на 1 гривню собівартості робіт.

2.10. Керівники підприємств забезпечують виплату польового забезпечення в межах норм, передбачених постановою Кабінету Міністрів про норму оплати видатків на відрядження з урахуванням галузевих нормативних актів з цього питання.

Переглянути та ввести в 2002 році в дію „Положення про польове забезпечення при проведенні геологорозвідувальних робіт”.

2.11. Компанія, керівники підприємств надають відповідним профспілковим органам необхідні матеріали, що стосуються фінансового забезпечення державного замовлення та оплати праці.

2.12. При запровадженні нових або зміні діючих умов оплати праці роботодавець, чи уповноважений ним орган, повідомляє працівників не пізніше, як за два місяці до їх введення.

Усі зміни в умовах оплати і нормування праці проводяться за попереднім погодженням з відповідними профспілковими комітетами.

ЦК профспілки та профспілкові комітети зобов'язуються:

2.13. Домагатися укладання на дочірніх підприємствах, де діють профспілкові організації, колективних договорів та внесення до них конкретних зобов'язань роботодавців щодо своєчасності (не рідше 2-х разів на місяць) та повноти виплати поточної заробітної плати за виконані роботи, обсягів і термінів погашення заборгованості із зарплати та здійснювати контроль за виконанням.

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати здійснюється згідно з чинним законодавством України.

2.13. Рекомендувати профспілковим організаціям усіх рівнів застосовувати в повному обсязі надані профспілкам права щодо здійснення контролю за виконанням власниками зобов'язань у сфері оплати праці, зокрема, стосовно примусового стягнення заборгованої заробітної плати та розірвання на вимогу профспілкового органу трудового договору (контракту) з керівником, у разі невиконання ним умов колективного договору та порушення законодавства про працю.

Р О З Д І Л І І І

ОХОРОНА ПРАЦІ, ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ТА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

НАК “Надра України” зобов'язуються:

3.1. Встановити галузевий контроль за виконанням програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, програм навчання та підвищення рівня знань працівників з питань охорони праці.

3.2. Вживати заходів щодо своєчасного проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, для встановлення їх права на пільги і компенсації, а також для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.

Визначити і здійснити заходи по мінімізації небезпечних та шкідливих виробничих факторів на кожному робочому місці.

3.3. Здійснювати аналіз причин виробничого травматизму за наслідками роботи за півріччя. Надавати ЦК профспілки аналітично-статистичну інформацію про травматизм на виробництві за відповідний період.

3.4. Здійснювати навчання та перевірку знань з питань охорони праці керівників підприємств галузі за обов'язковою участю представника ЦК профспілки.

3.5. Щоквартально проводити комплексну перевірку стану охорони праці на 1–2 підприємствах Компанії за участю представників органів державного нагляду за охороною праці, представників Профспілки і профорганізацій підприємств з наступним розглядом Правлінням Компанії.

3.6. Проводити перевірки готовності підприємств і організацій до роботи в осінньо–зимовий період. Надавати допомогу підприємствам по усуненню виявлених недоліків.

3.7. Укласти з Чернігівським відділенням УкрДГРІ договір на розробку у 2002 році галузевої Системи управління охороною праці.

Профспілкова сторона зобов’язується:

3.8. Здійснювати громадський контроль за створенням безпечних і нешкідливих умов праці, забезпеченням працюючих необхідним спецодягом, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, дотриманням законодавства про охорону праці.

3.9. Забезпечувати участь представників профспілки у розслідуванні кожного нещасного випадку на виробництві та у розробці заходів запобігання їм, недопущенні безпідставного звинувачення потерпілих.

3.10. Надавати безкоштовну правову допомогу у вирішенні питань про своєчасне і повне відшкодування підприємством шкоди, заподіяної працівникові, каліцтвом або іншим ушкодженням здоров’я, пов’язаним з виконанням ним трудових обов’язків.

3.11. Домагатися включення в колективні договори конкретних заходів з питань охорони праці, медико-санітарного забезпечення та контролювати їх виконання.

3.12. Разом з НАК “Надра України”, керівниками підприємств сприяти збереженню, утриманню і реконструкції галузевих оздоровниць, в т.ч. і дитячих.

3.13. Забезпечити за рахунок коштів державного соціального страхування санаторно-курортне лікування та оздоровлення в 2002-2003рр. не менше 500 працівників та 2000 дітей на рік.

Р О З Д І Л І V

СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ТА ПІЛЬГИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ГАЛУЗІ

Сторони домовились здійснювати заходи та сприяти забезпеченню на підприємствах соціальних гарантій і пільг працівникам, для чого:

4.1. Керівники підприємств за участю профспілкових комітетів:

- забезпечують організацію громадського харчування на об’єктах польових робіт;

- створюють належні виробничо-побутові умови в місцях проведення геологорозвідувальних робіт, вахтових селищах та гуртожитках;

- передають в оренду приміщення, обладнання культурних, спортивних, оздоровчих закладів, які знаходяться на балансі підприємств і відособлених підрозділів.

4.2. При реструктуризації підприємств, акціонуванні чи приватизації до складу комісії з цих питань включаються повноважні представники профспілкових органів, які приймають участь в усіх переговорах і прийнятті рішень з цих питань.

4.3. У разі набуття підприємством статусу акціонерного, пільги на придбання акцій поряд з працюючими надавати пенсіонерам, ветеранам праці, сім'ям загиблих на виробництві, працівникам сфери обслуговування, штатним працівникам групових та профспілкових комітетів.

4.4. Передбачати у колективних договорах додаткові, у порівнянні з чинним законодавством, соціальні гарантії, пільги та компенсації за рахунок власних коштів, зокрема:

- здійснювати часткову компенсацію на здешевлення харчування на об'єктах робіт, проїзду у міському (приміському) транспорті, витрат на житлово-побутові послуги, утримання дітей в дошкільних закладах, наймання житла для молодих сімей, що перебувають на квартирному обліку, інші компенсаційні витрати;

- надавати безпроцентні позики (матеріальну допомогу) на будівництво чи придбання житла, обзаведення домашнім господарством та інші потреби;

- надавати за рахунок прибутку матеріальну допомогу сім'ям працівників, потерпілих на виробництві, а також тим, що мають довгострокову непрацездатність у зв'язку з захворюваністю.

4.5. Тривалість основної щорічної відпустки незалежно від режимів і графіків роботи розраховується в календарних днях і становить 24 календарні дні. Надавати щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (ст.ст. 7 і 8 Закону України "Про відпустки"), за списками виробництв, цехів, професій і посад, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97р. № 1290 (додатки 1 і 2).

Конкретна тривалість цих відпусток встановлюється колективним чи трудовим договором підприємства, залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

4.6. Підприємства через колективні договори і за рахунок власних коштів вирішують для працівників:

- надання оплачуваних відпусток (без зменшення щорічної відпустки) у випадках первинного одруження, вступу до шлюбу дітей, народження дитини, поховання близьких родичів тощо;

- будівництво житла, надання допомоги при будівництві кооперативного і індивідуального житлового будівництва;

- розмір одноразової допомоги при виході на пенсію, допомоги на оздоровлення при черговій відпустці та інші.

4.7. НАК “Надра України” включає до контрактів з керівниками підприємств умови їх соціально-побутового забезпечення, які не нижчі передбачених колективним договором.

4.8. З метою проведення культурно–масових і спортивних заходів, утримання культурно–спортивних закладів керівникам підприємств відраховувати щомісячно профспілковим комітетам 0,3 відсотка фонду оплати праці згідно Закону України “Про професійні спілки ...” та статті КЗпП.

4.9. ЦК профспілки, профспілкові комітети підприємств будуть брати активну участь у реалізації заходів з питань культури і спорту, відпочинку і оздоровленню працівників та членів їх сімей, соціальному становленню молоді. Забезпечать включення цих заходів до колективних договорів і угод.

Р О З Д І Л V

З О Б О В ’ Я З А Н Н Я П Р О Ф С П І Л К И

Центральний комітет профспілки і профспілкові комітети підприємств:

5.1. Контролюють реалізацію цієї Угоди, сприяють стабілізації і зростанню обсягів виробництва, збереженню робочих місць, забезпеченню продуктивної зайнятості та соціальному захисту працівників.

5.2. Разом з НАК „Надра України” домагаються в органах виконавчої влади забезпечення фінансування державного замовлення на геологорозвідувальні роботи у відповідності з Законом України “Про бюджет України на 2002 рік”, своєчасності виплати заробітної плати та погашення заборгованості.

5.3. Постійно вивчають потреби працівників у соціальному захисті, узагальнюють і розповсюджують позитивний досвід роботи.

5.4. Здійснюють контроль за дотриманням чинного законодавства, забезпечують захист соціально-економічних прав працівників при реструктуризації і приватизації підприємств. При виявленні порушення законодавства НАК „Надра України” і керівники підприємств розглядають подання, рекомендації та вимоги профспілкового органу і про наслідки розгляду повідомляють письмово відповідний профорган.

5.5. Зобов'язуються дотримуватися встановленого законодавством порядку розгляду трудових спорів (конфліктів) і проводити упереджувальну роботу по недопущенню конфліктів з питань, передбачених Угодою.

Приймають участь у вирішенні колективних трудових спорів, за заявою члена профспілки безкоштовно представляють його інтереси в судових та інших організаціях при розгляді конфлікту.

5.6. З метою захисту правових, економічних, соціальних та професійних інтересів працівників здійснюють контроль за дотриманням чинного трудового і житлового законодавства та виконанням Галузевої угоди.

5.7. Вносять пропозиції щодо усунення недоліків у виконанні зобов'язань колективних договорів з охорони праці, створення належних побутових умов на виробництві, притягнення посадових осіб до відповідальності за незадовільне забезпечення безпечних умов праці.

5.9. Здійснюють громадський контроль за станом безпеки та гігієни праці, беруть участь у атестації виробничо-побутових умов на підприємствах у особі представників профспілки з охорони праці та громадських інтересів з охорони праці.

5.10. Вважати обов'язковими участь профспілкових органів усіх рівнів у розробці Статутів підприємств, акціонерних товариств та об'єднань.

РОЗДІЛ VI

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ І ПРАВА ГАЛУЗЕВОЇ ПРОФСПІЛКИ

6.1. Права Профспілки, профспілкових організацій визначаються Законом України “Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності” та іншими Законами України, Генеральною угодою, Статутом, колективними договорами підприємств та цією Угодою.

6.2. Інтереси працівників галузі в органах законодавчої і виконавчої влади представляє ЦК профспілки, а на місцях – відповідні галузеві профспілкові органи. НАК “Надра України” визнає ЦК профспілки єдиним представником інтересів працівників підприємств геології.

6.3. ЦК профспілки бере участь у розробці і реалізації державного замовлення з приросту запасів корисних копалин, вирішенні питань розподілу і використання матеріальних і фінансових ресурсів.

6.4. Компанія доручає керівникам дочірніх підприємств та організацій сприяти діяльності групових та профспілкових комітетів галузі, для чого:

- надавати їм (згідно ст.249 КЗпП України) безкоштовно приміщення з необхідним обладнанням, транспорт, засоби зв'язку, право використання наявних на підприємстві засобів інформації, друкованих видань, оргтехніки для викладення профспілкових позицій;

- забезпечувати безкоштовно, за заявами членів профспілки, централізований збір та перерахування профспілкових внесків через бухгалтерію підприємств (організацій) на поточні рахунки профкомів;

- надавати членам профспілкових органів, а також членам комісій і представникам з охорони праці, не звільненим від основної роботи, час із збереженням середнього заробітку для виконання громадських обов'язків в інтересах колективу, а також на час профспілкового навчання;

6.5. Профспілковими органами усіх ланок та їх працівникам, громадським інспекторам з охорони праці надається право контролю за додержанням на підприємствах чинного законодавства, безпеки праці, виконання колективних договорів та даної Угоди. Керівники підприємств забезпечують реалізацію цього права через безперешкодний доступ профспілкових працівників на територію підприємств, надання їм необхідних документів і оперативних даних, що стосуються соціально-трудових відносин на підприємстві.

6.6. Виборні та штатні працівники профспілкових комітетів є членами трудового колективу і на них розповсюджуються соціальні пільги та гарантії, в тому числі: право квартирної обліку, виплата премій, винагород за підсумками роботи підприємств в порядку і на умовах, встановлених в колективних договорах.

6.7. Сторони домовились:

- НАК „Надра України”, її представники будуть надавати Профспілці працівників геології, геодезії та картографії наявну інформацію про результати господарської діяльності Компанії та підприємств, брати участь в заходах Профспілки щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників за її запрошенням;

- проекти нормативно-правових актів, що розробляються Компанією і стосуються всього аспекту трудових відносин або соціального захисту, розглядати з урахуванням пропозицій Профспілки. Розгляд пропозицій Профспілки здійснювати за обов'язковою участю її представників;

- інформувати ЦК профспілки про призначення або звільнення з посад керівників підприємств;

- на принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації і інформувати Профспілку про плани і напрямки розвитку

геологорозвідувальних робіт, забезпечувати участь представників у нарадах (засіданнях правління, науково-технічних рад тощо) з питань, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників галузі;

- включати профспілкових працівників, за заявкою ЦК профспілки, до складу груп на навчання за програмами підвищення рівня знань з правових та економічних питань, що проводить НАК „Надра України” (на договірних засадах).

6.8. НАК „Надра України” надає безкоштовно приміщення для роботи апарату ЦК профспілки. Абонентна плата, телефонні послуги, транспортне обслуговування за рахунок ЦК профспілки.

Р О З Д І Л V I I

КООРДИНАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТОРІН ТА КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

7.1. Сторони визнають цю Угоду як правовий акт, зобов’язуються виконувати досягнуті домовленості по ній, а також приймати рішення з усіх питань соціально–трудових відносин, які є предметом цієї Угоди, лише після попереднього узгодження з Профспілкою, що підписала цю Угоду. Попередні узгодження таких рішень будуть здійснюватися шляхом офіційних переговорів та консультацій.

7.2. Контроль за виконанням Угоди здійснюється безпосередньо Сторонами у порядку, визначеному ними самостійно.

7.3. Кожна із Сторін щоквартально аналізує хід виконання Угоди. В разі невиконання окремих положень здійснює додаткові заходи щодо їх реалізації, надає інформацію іншій стороні на протязі 10 днів після закінчення звітного періоду.

Один раз на півроку стан виконання Угоди розглядається на спільному засіданні Сторін, про що складається протокол і визначаються додаткові заходи щодо реалізації невиконаних положень. На вимогу однієї із Сторін такі засідання можуть проводитись за підсумками кварталу.

7.4. Роботодавці і профспілкові комітети двічі на рік звітують в трудових колективах підприємств(організацій) про виконання зобов’язань колективних договорів, а також перед сторонами Угоди про виконання колдоговору по встановленій статистичній звітності.

7.5. З метою аналізу та контролю за виконанням Галузевої угоди НАК “Надра України” щоквартально надаватиме профспілковій стороні інформацію з питань, які охоплюються цією Угодою, зокрема – рівня

фінансування державного замовлення, оплати та охорони праці, заборгованості із заробітної плати та інших.

7.6. Для координації роботи щодо виконання Угоди, контролю та підведення підсумків її виконання створити координаційну групу на паритетній основі із числа повноважних представників по переговорах, визначених Сторонами.

РОЗДІЛ VIII

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Сторони домовились:

8.1. Зміни і доповнення до Угоди вносити після попередніх переговорів за взаємною згодою.

8.2. Положення даної Угоди поширюються тільки на ті підприємства, які входять в сферу управління НАК “Надра України”.

8.3. Вживати заходи дисциплінарного впливу до посадових осіб, включаючи розірвання контракту з керівниками підприємств, які порушують чи не виконують положень Угоди, колективних договорів, ухиляються від участі в переговорах, не надають своєчасно інформацію, необхідну для колективних переговорів і здійснення контролю за їх виконанням.

8.4. Спільно тлумачити окремі положення цієї Угоди.

8.5. Угода підписана у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

8.6. Після підписання даної Угоди у двотижневий термін тиражувати та направити її підприємствам і профспілковим організаціям.

**Голова правління
НАК “Надра України”**

**Голова Центрального комітету
профспілки працівників геології,
геодезії та картографії України**

_____ **В.М.Стефанишин**
“ 20 ” квітня 2002 р.

_____ **М.О.Кравчук**
“ 22 ” квітня 2002 р.

**Коефіцієнти співвідношень тарифних ставок робітників
першого розряду до розміру законодавчо встановленої мінімальної
заробітної плати по видах робіт (професіях)**

№№ пп	Види робіт (професій)	Коефіцієнти співвідношень
1	2	3
1.	Робітники бурових, вишкомонтажних бригад (включаючи трактористів), бригад по випробуванню свердловин (включаючи машиністів підйомників і агрегатів, які зайняті на розвідувальних площах (роторне, турбінне та електробуріння)	1,57
2.	Робітники, зайняті на бурінні глибоких свердловин	1,6-1,75
3.	Інші робітники, зайняті на розвідувальних площах (роторне і турбінне буріння, електробуріння)	1,35-1,66
4.	Робітники, зайняті на геологорозвідувальних роботах: ➤ на бурінні свердловин; ➤ на пошуково-зйомочних, геофізичних і інших геологорозвідувальних роботах.	1,57 1,45
5.	Робітники, зайняті на гірничих геологорозвідувальних роботах: ➤ на підземних роботах; ➤ на відкритих гірничих роботах; ➤ на відкритих гірничих роботах в діючих кар'єрах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці; ➤ на поверхні діючих шахт, рудників, кар'єрів, розрізів і копалень; ➤ на підземних роботах на діючих та, які будуються підприємствами, шахтах по видобутку чорних і кольорових металів (в тому числі на гірничо-капітальних роботах і промисловій розвідці) і видобутку гірничо-хімічної сировини з особливо важкими і особливо	2,4 1,57 1,65 1,51 1,6
6.	Робітники, підприємств і цехів з ремонту обладнання (рухомого складу, суден і автомобілів), контрольно-вимірювальних приладів і автоматики, ремонтно-будівельних, енергетичних; паросилового господарства, компресорних, вентиляційно-зволожувальних і кисневих установок; очисних споруд, житлово-комунальних, хлібопекарних та інших допоміжних підприємств.	1,3

**Коефіцієнти співвідношень тарифних ставок (посадових окладів)
до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати
робітників наскрізних професій**

№№ пп	Професія робітника	Коефіцієнти співвідношень
1	2	3
1.	Гардеробник, кур'єр, сторож, сатураторник, прибиральник службових приміщень, швейцар, опалювач, ліфтер	1,3
2.	Підлогонатирач, банщик, кастелянша, підсобний (транспортний) робітник, робітник з благоустрою території, садівник, світлокопіювальник, склографіст (ротаторник), прибиральник територій, виробничих приміщень, двірник, покоївка	1,3
3.	Водій електро- і автовізка, водій самохідних механізмів, дезінфектор, комірник, контролер газового господарства, палітурник документів, старший наглядач гідротехнічних споруд, прибиральник громадських туалетів, машиніст з прання спецодягу, робітники виробничих лазень, оператор копіювальних і розмножувальних машин при одержанні копій на папері	1,4
4.	Комірник на складах кислот і хімікатів, комплектувальних товарів, оператор апаратів мікрофільмування і копіювання, прийомоздавальник вантажу і багажу, оператор обчислювальних машин II категорії, телефоніст II класу, водій транспортно-прибиральних машин, старший комірник, оператор автоматичного газового захисту	1,45
5.	Оператор обчислювальних машин I категорії	1,5
6.	Оператор електронно-обчислювальних машин, копіювальних і розмножувальних машин при виготовленні друкарських форм, робітник з благоустрою (на роботах з прибирання нечистот вручну), телеграфіст (телефоніст, радіооператор, оператор зв'язку) II класу	1,55
7.	Оператор електронно-обчислювальних машин (старший), копіювальних і розмножувальних машин при виготовленні друкарських форм з оригіналів, що містять напівтонові та растрові зображення, телеграфіст, (телефоніст, радіооператор, оператор зв'язку) I класу	1,6-1,9

8.	<p>Робітники, зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах:</p> <p>а) при навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і жухелиці; при навантаженні (розвантаженні) руди, вугільного брикету, креозоту, азбесту, негашеного вапна, мінеральної вати, цементу;</p> <p>при навантаженні (розвантаженні) в судах шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, вантажів з вагою одного місця понад 50 кг;</p> <p>б) при навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів; вантажів, що змерзлися, вантажів з вагою одного місця понад 50 кг; при навантаженні (розвантаженні) в судна інших вантажів;</p> <p>в) при навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньо-складській переробці вантажів.</p>	<p>1,8-2,4</p> <p>1,7-2,2</p> <p>1,6-2,0</p>
9.	<p>Робітники комплексних бригад, що виконують вантажо-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і суміщають професії вантажника і механізатора:</p> <p>а) при навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і жухелиці; при навантаженні (розвантаженні) руди, цеку, вугільного брикету, креозоту, азбесту, цементу інших шкідливих для здоров'я вантажів; вантажів, що змерзлися, вантажів з вагою одного місця понад 50 кг;</p> <p>б) при навантаженні (розвантаженні) інших вантажів.</p>	<p>1,8-2,6</p> <p>1,8-2,3</p>
10.	<p>Водії автомобілів, автобусів:</p> <p>а) вантажних автомобілів (бортові загального призначення) вантажопідйомністю до 1,5 т;</p> <p>б) вантажних автомобілів (спеціалізованих і спеціальних): самоскид, цистерна, фургон, рефрижератор, контейнеровоз, пожежна, технічна допомога та інші (вантажопідйомністю до 1,5 т);</p> <p>в) вантажних автомобілів (з перевезення цементу, отрутохімікатів, аміаку, сміття та асенізаційних вантажів) з вантажопідйомністю до 1,5 т;</p> <p>г) легкових автомобілів: загального значення:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ клас особливо малий і малий, ➤ клас середній, ➤ клас великий, 	<p>1,4-1,6</p> <p>1,5-1,7</p> <p>1,3-1,8</p> <p>1,3-1,4</p> <p>1,4-1,5</p> <p>1,4-1,6</p>

<ul style="list-style-type: none"> ➤ автомобілів по вивозу нечистих та твердих залишків із вигрібних ям, ➤ електро- та автовізка; 	1,55
д) автобусів (в т.ч. спеціальних):	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ клас особливо малий - габарит до 5 м ➤ клас малий - габарит понад 5 до 6,5 м ➤ 6,5 до 7,5 м ➤ клас середній - габарит понад 7,5 до 9,5 м ➤ клас великий - габарит понад 9,5 до 11 м 	1,46 1,50 1,56 1,62 1,76

Примітки:

1. Міжрозрядні коефіцієнти для визначення тарифних ставок робітників, професії яких не передбачено у цьому додатку, встановлюються в розмирах, що визначені у п. 2.4. цієї Угоди.
2. Мінімальні розміри посадових окладів працівників, посади яких не передбачені цим додатком, встановлюються згідно до коефіцієнтів співвідношень розмірів ставок (посадових окладів) працівників відповідних (аналогічних) посад, що зазначені у цьому додатку.
3. Мінімальні розміри окладів водіїв автомобілів з іншою вантажопідйомністю визначаються шляхом множення на коефіцієнти співвідношення, які діяли між тарифними ставками (окладами) водіїв автомобілів відповідної вантажопідйомності в 1990 році

Додаток 3

Коефіцієнти співвідношень розмірів посадових окладів працівників до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати

№№ п/п	Види підприємств та найменування посад працівників	Коефіцієнти співвідношень
1	2	3
I. Державні геологічні підприємства		
1.	Головний інженер підприємства, заступник керівника	4,0-6,5
2.	Головні спеціалісти: <ul style="list-style-type: none"> ➤ геолог, гідрогеолог, геофізик, геохімік, геоморфолог; ➤ технолог, маркшейдер, редактор карт, геодезист; ➤ механік, енергетик, економіст, метролог, диспетчер; ➤ начальники основних відділів. 	3,7-5,7 3,4-5,3 3,4-5,3 3,1-4,9
3.	Начальники інших відділів	3,1-4,7
4.	Начальники експедицій (геологорозвідувальних, геофізичних, пошуково-зйомочних, тощо)	3,3-5,3
5.	Головні спеціалісти експедицій: <ul style="list-style-type: none"> ➤ інженер, геолог, гідрогеолог, геофізик; ➤ механік, енергетик, начальники основних відділів 	3,1-5,3 3,0-4,5
6.	Начальники основних відділів	3,0-4,7
7.	Начальники геологічних партій	3,1-4,9
8.	Головні спеціалісти партій: <ul style="list-style-type: none"> ➤ інженер, геолог, гідрогеолог, геофізик, геохімік; ➤ механік, енергетик 	3,0-4,7 2,9-4,5
9.	Начальники: загону, дільниці, ремонтно-механічної майстерні, шахти, лабораторії, технічний керівник	2,8-4,2
10.	Головний інженер шахти, начальники: тематичної групи, установки	2,8-4,2
11.	Буровий майстер: I категорії II категорії III категорії	2,8-4,1 2,7-4,0 2,6-3,9
12.	Гірничий майстер на поверхні	2,6-4,1
13.	Начальник центральної лабораторії	3,0-4,6
14.	Головний інженер центральної лабораторії	2,9-4,5
15.	Завідувач методичною (тематичною) групою центральної лабораторії	2,9-4,4
16.	Начальник спеціалізованої лабораторії	2,8-4,3
17.	Завідувач глиногосподарством	2,5-3,8
18.	Завідувач складом вибухових матеріалів	2,5-3,9
19.	Начальник нафтогазорозвідувальної експедиції	3,5-6,2

20.	Головні спеціалісти цих експедицій: ➤ інженер, геолог; ➤ механік, енергетик, економіст, диспетчер, метролог	3,1-6,0 3,1-6,0
21.	Начальники: ➤ центральної інженерно-технологічної служби, бази виробничого обслуговування ➤ основних відділів /виробничих/, РІТС ➤ інших відділів ➤ партій глибокого буріння	3,0-4,8 3,1-5,1 2,9-4,8 3,1-5,2
22.	Заступник начальника партій глибокого буріння, провідні: геолог, інженери партій	2,6-4,5 2,9-4,4
23.	Начальники бурових установок: ➤ буріння свердловин до 4000 м ➤ понад 4000 м до 6000 м	3,1-5,2 3,3-5,4
24.	Начальник стаціонарної платформи	3,3-5,6
25.	Начальники цехів: I групи II групи	2,9-5,1 2,8-4,6
26.	Начальники ділянок: ➤ глибокого буріння, з випробування свердловин; ➤ начальники зміни РІТС	3,3-4,8 2,8-4,7
27.	Буровий майстер (окрім бурового майстра структурно-пошукового буріння), старший майстер з випробування свердловин, майстер із складних робіт у бурінні свердловин	2,9-4,4
28.	Майстер з випробування свердловин, старший виконроб з вишкобудівництва	2,9-4,4
29.	Виконроб вишкобудівництва, старший механік	2,8-4,2
30.	Помічник бурового майстра, майстри, зайняті на інших роботах	2,6-3,9
31.	Завідуючі: лабораторією глиняних розчинів, глиногосподарством, інструментальним майданчиком	2,6-4,1
32.	Продавці, контролери-касири, контролери-касири торгового залу: ➤ при продажу технічно-складних товарів ➤ при продажу картоплі, овочів, м'яса, риби ➤ при продажу продовольчих, хімко-мастильних, будівельних, господарських товарів; ➤ при продажу інших товарів;	1,55 1,5 1,4 1,4
II. Проектно-конструкторські організації		
1.	Головні спеціалісти, заступники директора, конструктор, технолог, архітектор, механік, енергетик, економіст, бухгалтер	3,1-5,0
2.	Завідувачі відділами: планово – виробничим, стандартизації, науково-технічної інформації, патентно-ліцензійним, впровадження наукових розробок тощо	2,9-4,7

3.	Завідувачі відділами: <ul style="list-style-type: none"> ➤ планово-економічним, організації праці і заробітної плати, матеріально-технічного постачання; ➤ кадрів; ➤ господарським; ➤ завідувачі секторами (бюро, групами), що входять до складу основних відділів; 	2,7-4,5 2,5-3,2 2,2-3,5 2,0-2,7
----	---	--

Примітки: 1. Мінімальні розміри посадових окладів керівникам та іншим працівникам, посади яких не передбачені у цьому додатку, прирівнюються і встановлюються відповідно до коефіцієнтів співвідношень розмірів ставок (посадових окладів) працівників відповідних (аналогічних) посад, що зазначені згідно цього додатку.

2. Головним спеціалістам та начальникам відділів апарату управління дочірніх підприємств встановлювати посадові оклади, виходячи із співвідношень, які існували між посадовим окладом генерального директора та ними.

Коефіцієнти співвідношень розмірів посадових окладів спеціалістів підприємств до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати

№№ пп	Види підприємств та найменування посад працівників	Коефіцієнти співвідношень
1	2	3
I. Геологорозвідувальні дочірні підприємства		
1.	Провідні: геолог, технолог, гідролог, геофізик, геодезист, маркшейдер, редактор карт, картограф, механік гірничих і бурових робіт, інженер-програміст, інженер-електронщик	3,0-4,6
2.	Провідні інженери: конструктор, технолог з буріння, випробування свердловин, з організації і нормування праці, охорони праці, кріплення свердловин, вишкобудування, гірничих і бурових робіт	2,8-4,6
3.	Провідні інженери інших спеціальностей (економіст, бухгалтер-ревізор, бухгалтер)	2,8-4,3
4.	Геолог, геофізик, гідролог, маркшейдер, геодезист, картограф, механік гірничих і бурових робіт; інженери: з буріння, гірничим роботам, випробування свердловин, організації і нормування праці, охорони праці, вишкобудування, гірничих і бурових робіт; конструктори, технологи, інженери - програмісти, інженери-електронщики: I категорії II категорії без категорії або III категорії	2,6-4,3 2,6-4,0 2,6-3,9
5.	Інженери по організації і нормуванню праці	2,6-4,0
6.	Інженери інших спеціальностей: (економіст, бухгалтер-ревізор, бухгалтер, юрисконсульт, психолог, соціолог, фізіолог, художник) I категорії II категорії III категорії	2,9-4,0 2,6-3,5 2,5-3,2
7.	Техніки всіх спеціальностей I категорії II категорії без категорії	2,5-3,6 2,5-3,2 2,5-3,0
8.	Старші: майстер, механік, диспетчер	2,5-4,2
9.	Майстер, механік, диспетчер	2,5-3,8
10.	Топограф: I категорії II категорії без категорії	2,5-3,8 2,5-3,5 2,5-3,3

11.	Старшин лаборант	2,5-3,8
12.	Лаборант	2,5-3,5
II. Проектно-конструкторські організації		
1.	Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, електронік, програміст;	2,5-4,0
	Провідні: геолог, геофізик, гідрогеолог, математик-програміст, художник-конструктор (дизайнер);	2,3-3,3
	що проектують іншу продукцію (об'єкти)	2,2-3,0
2.	Провідні: інженери всіх спеціальностей, економіст, з охорони праці, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор і інші спеціалісти	2,2-2,9
3.	Спеціалісти (геолог, геофізик, гідрогеолог, геохімік):	
	I категорії	2,1-2,7
	II категорії	2,0-2,5
	без категорії	1,9-2,3
4.	Інженери інших спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, перекладач, юрисконсульт та інші спеціалісти:	
	I категорії	2,1-2,7
	II категорії	2,0-2,5
	без категорії	1,9-2,3
5.	Інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт та інші спеціалісти, ст. лаборант, що має вищу освіту:	
	I категорії	2,1-2,7
	II категорії	2,0-2,5
	без категорії	1,9-2,3
6.	Техніки всіх спеціальностей:	1,9-2,2
	I категорії	2,3-2,2
	II категорії	1,9-2,0
	без категорії	1,7-1,9
7.	Старші: лаборант, товарознавець, архіваріус, інспектор	1,9-2,0
8.	Інші службовці	1,9-2,0

**Коефіцієнти співвідношень тарифних ставок (посадових окладів)
до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати
працівників наскрізних професій (службовців)**

№№ пп	Професія, посада	Коефіцієнти співвідношень
1	2	3
1.	Завідуючі: канцелярією, центральним складом, об'єднаними архівами до 75 тис. схову; старший товарознавець	1,5-3,5
2.	Завідуючі друкарським бюро; старші: касир, інспектор; стенографістка I категорії	1,5-3,5
3.	Касир, інкасатор, інспектор; завідуючі: архівом, господарством, складом, копіювально-розмножувальним бюро, фотолабораторією; стенографістка II категорії, друкарка I категорії	1,5-3,2
4.	Друкарка II категорії, секретар-стенографістка, таксувальник, старший табельник, експедитор з перевезення вантажів, диспетчер з відпуску готової продукції	1,5-3,0
5.	Секретар-друкарка, секретар, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, калькуляторник, нарядник, обліковець, табельник, копіювальник, експедитор, завідуючий камерою схову	1,5-2,8

П Е Р Е Л І К
доплат і надбавок, що носять міжгалузевий характер
до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств
НАК “Надра України”

№№ пп	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	3
Доплати		
1.	За суміщення професій	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тариф-ними ставками і окладами суміщуваних працівників або сум, які могли б виплачуватися при нормативній чисельності працівників без права зменшення її від чисельності згідно нормативних актів
2.	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тариф-ними ставками і окладами, які б могли виплачуватись за умови нормативної чисельності працівників
3.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
4.	За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці до 12 відсотків; за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці - до 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
5.	За інтенсивність праці робітників	До 12 відсотків тарифної ставки
6.	За роботу в нічний час	До 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в період з 22 години ночі до 6-ї години ранку
7.	За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді. Конкретний розмір доплат визначається у колективному договорі в розмірі 10-15 відсотків від тарифної ставки
8.	На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
Надбавки		
1.	За високу професійну	Диференційовані надбавки до тарифних ставок

	майстерність	робітників: III розряду - до 12 відсотків IV розряду - до 16 відсотків V розряду - до 20 відсотків VI розряду - до 24 відсотків
2.	За високі досягнення в праці	Встановлюється спеціалістам та службовцям до 50 відсотків посадового окладу
3.	За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу
4.	За класність водіям автомобілів	Для водіїв II класу - 10 відсотків, 1 класу -25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водіями час транспортної роботи

П Е Р Е Л І К

доплат і надбавок, що носять галузевий характер до тарифних ставок і посадових окладів працівників дочірніх підприємств та організацій НАК “Надра України”

№ № пп	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1.	За виконання робіт на пошуках, розвідці та дослідженнях радіоактивних руд і радіоекологічних роботах	Тарифні ставки і посадові оклади збільшуються на 20 відсотків працівникам згідно з затвердженим переліком професій і посад
2.	В залежності від глибини свердловин і складності геологічного розрізу	Робітникам бурових бригад тарифні ставки підвищуються при бурінні нафтових і газових свердловин глибиною понад 4000м до 6000 м на 10 відсотків, понад 6000 м до 8000 м - 20 відсотків, понад 8000 м - 30 відсотків
3.	При роботах на будівництві і випробуванні нафтових і газових свердловин з високим вмістом сірководню	Робітникам, зайнятим безпосередньо на роботах по будівництву і випробуванню нафтових і газових свердловин з високим вмістом сірководню, тарифні ставки підвищуються на 12 %
4.	При проведенні пошуково-зйомочних, геофізичних, топографо-геодезичних та інших розвідувальних робіт в ускладнених умовах	Тарифні ставки робітників, зайнятих на пошуково-зйомочних, геофізичних, топографо-геодезичних та інших розвідувальних роботах, які виконуються в ускладнених умовах, підвищуються до 12%
5.	За виконання робіт на розвідувальних площах	Посадові оклади працівникам, безпосередньо зайнятим в роторному, турбінному бурінні, електробурінні, які виконують роботи на розвідувальних площах, підвищуються на 10% (крім роботи на родовищах нафти і газу, а також в містах і селищах міського типу)
6.	За виконання гірничих робіт	Посадові оклади спеціалістам допоміжних підрозділів на період залучення їх на гірничі роботи підвищуються до 12 відсотків на відкритих та до 24 відсотків на підземних роботах (але не більше посадових окладів відповідних працівників, які зайняті на цих

		роботах)
7.	За виконання вантажно-розвантажувальних робіт	Механізаторам, зайнятим завантаженням (розвантаженням) шкідливих для здоров'я вантажів в закритих приміщеннях і курних вантажів проводиться доплата за умови праці в розмірі до 12 відсотків тарифної ставки
8.	За ненормований робочий день водіям легкових автомобілів, а також автомобілів експедиції і партій при виконанні робіт в польових умовах	До 25 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) за відпрацьований водіями час транспортної роботи
9.	За звання заслужений (почесний) працівник галузі і науки	20 відсотків посадового окладу (тарифної ставки)

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ВИКОНАННЯ ПОЛОЖЕНЬ УГОДИ

Ці критерії розроблені з метою визначення стану виконання зобов'язань Сторін.

Під час розгляду стану виконання Угоди на засіданні координаційної групи Сторін щодо здійснення контролю за виконанням Угоди, підсумками роботи за відповідний звітний період Сторони застосовують такі оцінки виконання положень Угоди : „виконано”, „виконується”, „не виконано”.

Тлумачення термінів виконання положень Угоди та умови їх застосування:

- „виконано” – ця оцінка застосовується до положень з фіксованим терміном виконання, або які сформульовані як завершена дія, у разі їх виконання у повному обсязі під час підведення підсумків;
- „виконується” – ця оцінка застосовується до положень, які сформульовано як правило або принцип поведінки Сторін чи їх суб'єктів протягом всього терміну дії Угоди, за умови здійснення протягом звітнього періоду відповідних заходів і реалізації цих положень;
- „не виконано” – ця оцінка застосовується до положень, які виконано не в повному обсязі або з яких не проводилася робота на час підведення підсумків з визначенням причин їх не виконання.

* * * * *