

ДІЮЧИЙ КД-2015	ПРОПОЗИЦІЇ	ПОСИЛАННЯ/ ОБГРУНТУВАННЯ	ПРИМІТКИ
<b>Розділ 1. Загальна частина</b>			
<p>1.6. Договірні сторони визнають, що економічна стабільність підприємства і добробут членів колективу взаємопов'язані і таким чином сторони зацікавлені в створенні для цього оптимальних умов. У випадку виникнення конфліктних ситуацій вони повинні вирішуватись шляхом прямих і відкритих переговорів на принципах соціального діалогу. Спори, які виникають, можуть вирішуватись в порядку, передбаченому законодавством України.</p> <p>1.7. Жодна зі Сторін, що підписала Договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень.</p>	<p>слово «Сторони», що вказує суб'єктів підписання документу, у тексті писати з великої літери (пункти 1.7. та 1.6).</p>		<p>Сектор ризиків та комплаєнсу</p>
<b>Розділ 3. Сфера дії Договору</b>			
<p>3.2. На штатних працівників (не працівників Украероруху) профспілкових організацій та їх об'єднань, що діють на Підприємстві, поширюються пункти Договору: 6.5, 6.11, 6.19, 6.26, 6.29.</p>	<p>Пункт 3.2 Колдоговору виключити</p>	<p>У зв'язку з тим, що Колдоговір укладається між робітниками підприємства та адміністрацією, а штатні працівники профспілкових організацій не є робітниками Украероруху</p>	<p>Підрозділи заступника директора з підтримки виробничої діяльності</p>
<p>3.3. На військовослужбовців, які відряджені до Украероруху, поширюються пункти Договору: 6.6, 6.19, 6.26, 6.29, 6.31, пункт 4.1.1</p>	<p>пункт 3.3. викласти в наступній редакції:  3.3. За згодою Сторін щодо військовослужбовців Збройних Сил</p>		<p>Сектор ризиків та комплаєнсу</p>

частини II Додатка 19.	України, які відряджені Міноборони до підрозділів ОЦВС, застосовуються положення пунктів 6.6., 6.19., 6.26., 6.29. та 4.1.1. частини II додатку 19		
<b>Розділ 4. Зобов'язання Сторін</b>			
	Пункт 4.2 доповнити підпунктом 4.2.11 в редакції: За рахунок коштів Підприємства організувати і проводити навчання на курсах англійської мови (на базі НСЦ Украероруху із залученням викладачів сертифікованих навчальних закладів) для вивчення та підтримання на належному рівні фахівцями Украероруху, яким відповідно до їх посадових обов'язків необхідно знати та використовувати англійську мову.		ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»
	пункт 4.3 вилучити або його зміст скоригувати з урахуванням пункту 1.3. та назви р. 4		Сектор ризиків та комплаєнсу
<b>Розділ 5. Оплата праці</b>			
5.2. На Підприємстві застосовується погодинно-преміальна система оплати праці.	5.2. В Підприємстві застосовується <b>почасово-преміальна</b> система оплати праці.	правильно використовувати «почасово-преміальна», про що зазначено в Коментарі до КЗпП України. Крім того, виправлений переклад з російської на українську мову застосовується в проекті Трудового кодексу України. <u>«Ускладнення в застосуванні норм трудового права виникають внаслідок недостатньо чіткого застосування понять. ...правильно використовується термін "повременная оплата", що є перекладом з українського "почасова оплата".»</u> Стаття 219. Форми оплати праці 1. Оплата праці працівників	Дніпровський РСП

		<p>здійснюється за <b>почасовою або відрядною формою.</b></p> <p>2. <b>Почасова</b> форма оплати праці передбачає виплату працівникові встановленої тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за умови виконання норми робочого часу. Не може зменшуватися тарифна ставка (оклад, посадовий оклад), що підлягає виплаті працівникові при почасовій формі оплати праці, через неповне виконання норм праці (посадових обов'язків).</p>	
<p>5.4. В тарифній сітці встановлений мінімальний гарантований посадовий оклад (крім працівників ВСП «ЦАПС»):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- робітнику першого розряду 5870 грн. за повну місячну норму праці, що вище за законодавчо встановлений прожитковий мінімум;</li> <li>- техніку (без категорії) загальних професій на рівні 3 розряду тарифної сітки;</li> <li>- техніку (без категорії) провідних для підприємства професій на рівні 5 розряду тарифної сітки (для служб ОПР - 4 розряду);</li> <li>- фахівцям та професіоналам (без категорії) загальних та провідних професій на рівні 8 розряду тарифної сітки (для служб ОПР - 7 розряду).</li> </ul> <p>При цьому, коли працівник відпрацював усі робочі години, встановлені йому графіком виходу</p>	<p>п.5.4. В тарифній сітці встановлений мінімальний гарантований посадовий оклад (з <b>01.06.2019р.</b>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- робітнику першого розряду – <b>5870+10%=6460</b> грн. за повну місячну норму праці, що вище за законодавчо встановлений прожитковий мінімум;</li> </ul>	<p>Наблизитесь до рівня 2013 року в доларовому еквіваленті</p> <p>2013 рік: 2300грн/8грн.(1\$)=287,5\$.</p> <p>2019 рік: 6460грн/26грн.(1\$)=248,5\$.</p> <p>Підняття з.п. дозволить зацікавити робітників та зберегти висококваліфікованих інженерів.</p>	<p>ФПАРРІЗУ</p>

<p>на роботу (для працівників, що працюють у змішаному чи щоденному режимі) або графіком роботи зміни, за якою закріплений працівник, на відповідний місяць, то йому нараховується місячна тарифна ставка (посадовий оклад), встановлена у трудовому договорі (штатному розписі)</p>			
<p>5.4 та 5.4.1 (останній абзац) При цьому, коли працівник відпрацював усі робочі години, встановлені йому графіком виходу на роботу (для працівників, що працюють у змішаному чи щоденному режимі) або графіком роботи зміни, за якою закріплений працівник, на відповідний місяць, то йому нараховується місячна тарифна ставка (посадовий оклад), встановлена у трудовому договорі (штатному розписі).</p>	<p>Останній абзац пункту 5.4 та 5.4.1 викласти в редакції: «При цьому, коли працівник відпрацював усі робочі години, встановлені йому графіком виходу на роботу, у т.ч. для працівників, що працюють у змішаному чи щоденному режимі або графіком роботи зміни, за якою закріплений працівник на відповідний місяць, то йому нараховується місячна тарифна ставка (посадовий оклад), встановлена у трудовому договорі (штатному розписі).»</p>	<p>При застосуванні діючої редакції п. 5.4, 5.4.1 та 5.6. виникає багато складнощів, коли фактичні графіки роботи працівників не співпадають з затвердженими річними графіками роботи (змінності) коли :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- у зв'язку з відсутністю підміни поточного місяця змінному інженеру переноситься додатковий вихідний день (відрадження, хвороба підмінного працівника) на інший місяць, - диспетчеру УПР для забезпечення мінімальної кількості працівників чергової зміни для проходження медсертифікації обирається вихідний день за графіком роботи чергової зміни,</li> <li>- у вихідні дні за графіком зміни працівники залучаються до навчання з АБ, участі в КРС,</li> <li>- початок/закінчення відрадження (хвороби) розриває нічну зміну.</li> </ul> <p>Оплата надурочних годин за підсумованого обліку робочого часу здійснюється в останній місяць облікового періоду (грудень), надурочна робота допускається у виключних випадках передбачених КЗпП України, а для працівників УПР понадурочний труд не допускається відповідно до Положення про робочий час та час</p>	<p>Дніпровський РСП</p>
<p>5.6. При визначенні годинної тарифної ставки для оплати вечірнього/нічного часу(зміни), фактично відпрацьованих годин у святкові (неробочі) дні:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- для працівників, для яких затверджені графіки роботи зміни, посадовий оклад (з урахуванням доплат, що його збільшують) ділиться на місячну норму тривалості робочого часу за графіком роботи зміни, за якою</li> </ul>	<p>5.6. При визначенні годинної тарифної ставки для оплати вечірнього/нічного часу(зміни), фактично відпрацьованих годин у святкові (неробочі) дні:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- посадовий оклад (з урахуванням доплат, що його збільшують) ділиться на місячну норму тривалості робочого часу за графіком виходу на роботу працівника, у т.ч. за графіком роботи зміни, за якою закріплений працівник або за змішаним графіком;</li> </ul> <p><del>— для працівників, у т.ч. для яких затверджені графіки роботи зміни,</del></p>		

<p>закріплений працівник;</p> <p>- для працівників, які працюють у змішаному режимі, посадовий оклад (з урахуванням доплат, що його збільшують) ділиться на місячну норму тривалості робочого часу за графіком (змішаним) виходу на роботу працівника;</p>	<p><del>посадовий оклад (з урахуванням доплат, що його збільшують) ділиться на місячну норму тривалості робочого часу за графіком роботи зміни, за якою закріплений працівник;</del></p> <p><del>— для працівників, які працюють у змішаному режимі, посадовий оклад (з урахуванням доплат, що його збільшують) ділиться на місячну норму тривалості робочого часу за графіком (змішаним) виходу на роботу працівника;</del></p>	<p>відпочинку працівників УПР Украероруху.</p> <p>Корегування фактичного графіка роботи працівника більш доцільно здійснювати протягом облікового періоду, а не в межах одного місяця.</p> <p>Тому у випадку, коли графік роботи працівника поточного місяця з об'єктивних причин НЕ СПІВПАДАЄ З ГРАФІКОМ роботи зміни, <b>необхідно застосовувати норму робочого часу відповідного місяця за фактичним графіком роботи працівника</b>, що повністю відповідає п.6.28 Колдоговору та Методичним рекомендаціям щодо застосування підсумованого обліку робочого часу.</p>	
<p>5.7. Оплата праці директора Украероруху здійснюється на підставі Контракту, який укладається згідно з вимогами постанови Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 № 597 «Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності» та постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (зі змінами та доповненнями).</p> <p>Враховуючи складність управління підприємством, його технічну оснащеність, виконувати основні функції (організація повітряного руху),</p>	<p>другий абзац пункту 5.7. викласти в наступній редакції: «З урахуванням того, що Украерорух є природним монополістом у сфері аеронавігаційного обслуговування повітряного руху в повітряному просторі України та у повітряному просторі над відкритим морем, підрозділи підприємства розташовані в усіх регіонах країни, об'єкти ОПР та аеронавігації працюють безперервному режимі, а також ступеня складності управління підприємством, багатопрофільності інфраструктури аеронавігаційної системи та факту незастосування праці робітників у основному виробництві, розмір посадового окладу керівника підприємства...»</p>		<p>Сектор ризиків та комплаєнсу</p>

<p>праця робітників в основному виробництві Украероруху не застосовується, тому розмір посадового окладу керівника підприємства розраховується у кратності до мінімального посадового окладу працівника основної професії – диспетчера управління повітряним рухом служби ОПР з найнижчою інтенсивністю польотів.</p>			
<p>5.8. Конкретні розміри посадових окладів керівникам, їх заступникам, професіоналам, фахівцям установлює директор в межах мінімальних і максимальних розмірів окладів відповідної категорії (посади), визначених у схемі посадових окладів. При цьому посадові оклади працівникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в Івано-Франківській, Вінницькій, Херсонській, Чернівецькій службах обслуговування повітряного руху, починаючи з техніків загальних професій – установлюються зменшеними на один тарифний розряд від відповідних максимальних окладів;</li> <li>- решти служб обслуговування повітряного руху (крім Київської та Запорізької служб ОПР) установлюються зменшеними на 2 тарифних розряди від відповідних максимальних окладів.</li> </ul> <p>Це правило поширюється на керівників, фахівців та</p>	<p>У першому маркері пункту 5.8 після слів «починаючи з техніків загальних професій» врахувати робітничі професії, такі як: водії транспортних засобів, електромонтери, електрики, механіки автотранспорту.</p>	<p>При піднятті ЗП у січні 2019 року у службах ОПР даним категоріям працівників підняття ЗП відбулося лише на відсоток від загального підняття ЗП на підприємстві і не було підняття на один розряд тарифного розряду</p>	<p>ШО Авіадиспетчерів Полтавської СОПР</p>

<p>професіоналів служби громадського харчування та буфетів, що обслуговують працівників підприємства.</p> <p>Працівникам, які переведені до Украероруху внаслідок реорганізації інших суб`єктів господарювання, зберігаються встановлені на цих підприємствах посадові оклади та умови оплати праці до вирішення питання ефективності діяльності цих працівників в Украерорусі.</p> <p>Директор має право встановлювати працівникам Підприємства персональні оклади, що вищі максимальних в конкретному тарифному розряді.</p> <p>Працівникам, у разі встановлення персональних окладів, нарахування надбавок і доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат здійснюється на персональні оклади. Персональні оклади діють до їх перевищення посадовим окладом для конкретного тарифного розряду або до їх скасування директором.</p>			
	<p>Доповнити пункт 5.11 підпунктом 5.11.4 у редакції:</p> <p>5.11.4 Дія посадового окладу з урахуванням доплати за знання та постійне використання в роботі іноземної мови, яка збільшує посадовий оклад, припиняється працівникам:</p> <p>- які згідно з законодавством України знаходяться у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного</p>		<p>Підрозділ заступника директора адміністративно-господарських питань 3</p>

	<p>віку та відпустки без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 КЗпП України);</p> <p>- до закінчення стажування та отримання допуску до самостійної роботи на секторі або робочому місці ОПР об'єкта АНО та початку здійснення самостійного диспетчерського обслуговування за наказом директора РСП.</p>		
<p>5.12. За рішенням директора на підставі обґрунтованих пропозицій, наданих керівниками структурних підрозділів із врахуванням професійного рівня та внеску працівника у виконання основних завдань підрозділу, допускається підвищення схемних посадових окладів професіоналам та фахівцям апарату управління Підприємства до 20%, професіоналам та фахівцям (цивільним) Украероцентру до 10%.</p>	<p>Пункт 5.12 доповнити в кінці фразою: «професіоналам та фахівцям САІ Украероруху до 20%.»</p>	<p>Приведення у відповідність посадових окладів персоналу САІ Украероруху. Відповідно до оновленої організаційної структури Украероруху у підпорядкуванні заступника директора з аеронавігаційного обслуговування знаходиться дві служби: Служба аеронавігаційного обслуговування та Служба аеронавігаційної інформації. Зазначені служби надають такі види аеронавігаційного обслуговування організацію повітряного руху, метеорологічне обслуговування та <u>надання аеронавігаційної інформації</u>. З огляду на те, що навчальні заклади України не готують спеціалістів за напрямом роботи САІ Украероруху (аеронавігаційна картографія, міжнародні повідомлення та інші процеси САІ), значну роль у формуванні професіональних кадрів відіграє набуття досвіду фахівцями безпосередньо на робочому місці без відриву від виробництва. Тому мотиваційна складова в організації робочого процесу САІ Украероруху відіграє важливу роль.</p>	<p>Підрозділи заступника директора аеронавігаційного обслуговування 3</p>
	<p>Доповнити новими посадами таблицю пункту 5.14</p>		<p>Підрозділи заступника директора адміністративно- 3</p>



				господарських питань	
Назва посади	Розмір погодинної ставки за фактичний нальот годин, при виконанні авіаційних робіт, грн.		Розмір погодинної ставки за фактичний нальот годин при безпосередньому виконанні пошуково-рятувальних польотів, грн.		
	Ан-26	King Air	АН-26		
	Командир повітряного судна Командир ПС-інструктор	160	750	240	
	Другий пілот	128	600	192	
	Інженер бортовий апаратури льотного контролю з льотних перевірок РТЗ	128	600	192	
	<b>Інженер бортовий, інженер бортовий з авіаційного пошуку та рятування</b>	<b>128</b>	<b>----</b>	<b>192</b>	
	Штурман	120	----	180	
5.16. При заміщенні працівників, в посадових інструкціях яких є керівні функції, проводиться виплата різниці між посадовими окладами (визначених за схемами тарифних розрядів з урахуванням відсотка підвищення згідно з пунктом 5.12 Колективного договору) працівнику, який заміщує відсутнього (крім штатних заступників та помічників), для виконання управлінських та розпорядчих функцій на окремому напрямку роботи.	5.16. При заміщенні працівників, в посадових інструкціях <b>(або положеннях, на підставі яких вони діють)</b> є керівні функції, проводиться виплата різниці між посадовими окладами (визначених за схемами тарифних розрядів з урахуванням відсотка підвищення згідно з пунктом 5.12 Колективного договору) працівнику, який заміщує відсутнього (крім штатних заступників та помічників), для виконання управлінських та розпорядчих функцій на окремому напрямку роботи.	керівники підрозділів працюють на підставі «Положень», а провідні інженери (як правило) діють на підставі «Посадових інструкцій». Під час встановлення різниці між посадовими окладами за заміщення керівника підрозділу, посадові обов'язки якого зазначені в «Положенні про підрозділ» створюється «порушення» умов КД.		Дніпровський РСП	
5.24. Працівники, що здійснюють безпосереднє УПР (диспетчери управління повітряним рухом, старші диспетчери управління повітряним рухом, старші	Пункт 5.24 додати після останньої коми: «з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад»	Технічна правка		АДОП	

<p>диспетчери управління повітряним рухом напрямів, керівники польотів РДЦ – начальники чергових змін, керівники польотів, диспетчери-інструктори), які мають свідоцтво диспетчера служби руху/свідоцтво диспетчера УПР з чинними рейтингами та допусками, у зв'язку зі складним характером роботи та високою інтенсивністю польотів у відповідних диспетчерських зонах та районах встановлюється доплата до посадового окладу, відповідно до Додатку 13 до Колективного договору.</p>			
<p>5.25. При тимчасовому переміщенні у разі виробничої необхідності водіїв автотранспортних засобів з одного типу (характеристик) автомобіля на інший, оплата проводиться згідно більшого тарифного коефіцієнту відповідно цих типів (характеристик) автомобіля.</p>	<p>5.25 При тимчасовому переміщенні у разі виробничої необхідності водіїв автотранспортних засобів з одного типу (характеристик) автомобіля на інший, <b>а також при одночасному закріпленні за водієм кількох автомобілів різного типу (характеристик)</b>, оплата проводиться згідно більшого тарифного коефіцієнту відповідно до цих типів (характеристик) автомобіля.</p>	<p>З метою більш ефективного використання транспортних засобів доцільно закріплювати водіїв АТЗ за кількома транспортними засобами. У такому випадку на протязі робочого дня водій має можливість керувати різними автомобілями з різними технічними характеристиками, залежно від виробничих обставин. Відповідає вимогам статті 104 КЗпП України.</p>	<p>Дніпровський РСП</p>
<p>5.27. На підприємстві запроваджений підсумований облік робочого часу з обліковим періодом – рік. Персоналу, який працює у змінному режимі, норма тривалості робочого часу за обліковий період розраховується за календарем шестиденного робочого тижня. Обов'язково дотримуватись річної норми тривалості робочого часу шляхом установа графіків роботи для кожної зміни. Графіки роботи змін повинні забезпечити</p>	<p>Доповнити пункт 5.27. Працівникам, яким встановлено <u>неповний</u> робочий час та/або <u>неповний</u> робочий тиждень всі виплати, які розраховуються виходячи від посадового окладу, як правило, здійснюються пропорційно встановленому для них % зайнятості.</p>	<p>Наприклад: 0,5 ставки – виплата 0,5 посадового окладу. Це стосується виплати заохочень та матеріальних допомог. В наказах про прийом або переведення працівників на неповний час вказується повний посадовий оклад згідно штатного розпису та вказуємо, що оплата здійснюється “пропорційно фактично відпрацьованому часу”. Питання виникають при розрахунках оздоровчих, одноразових матеріальних допомог при звільненні, виплатах на честь ювілеїв та святкових дат, які не залежать від</p>	<p>Дніпровський РСП</p>

<p>дотримання встановленої норми робочих годин за обліковий період (рік). Допускається недопрацювання згідно з графіком роботи зміни на рік до 10 годин робочої річної норми, що затверджена на підприємстві. Фактично відпрацьований час працівником у зміні за повний відпрацьований місяць повинен відповідати місячній нормі тривалості робочого часу зміни, передбаченої графіком роботи зміни на відповідний місяць.</p>		<p>фактично відпрацьованого часу та в наказах або положеннях для розрахунку яких вказано “посадовий оклад”. Це п.: 5.20; 6.25; 6.29 пп 2)(ювілей) та деякі одноразові заохочення. Це <b>НЕ стосується</b> працівників, яким встановлений <u>скорочений</u> робочий час згідно законодавства ( працівники, які здійснюють безпосереднє управління повітряним рухом, деякі категорії медичних працівників) та за п.6.24 Колдоговору.</p>	
	<p>Пункт 5.27. другий абзац пункту 5.27 необхідно викласти у наступній редакції: - Персоналу, який працює у змінному та <b>змішаному режимі</b>, норма тривалості робочого часу за обліковий період розраховується за календарем шестиденного тижня. Персоналу, який працює у щоденному режимі, норма тривалості робочого часу за обліковий період розраховується за календарем п’ятиденного тижня.</p>	<p>У зв’язку з тим, що фахівці, які виконують функцію підмінного персоналу та працюють за змішаним графіком роботи, більшу частину облікового періоду «РІК» працюють у змінному режимі.</p>	Дніпровський РСП
<b>Розділ 6. Соціальні гарантії, пільги та компенсації</b>			
	<p>Розділ 6. «Соціальні гарантії, пільги та компенсації» доповнити пунктом в редакції: «Диспетчерському складу, що проходить медичну сертифікацію (медичні огляди після медичної сертифікації) у вихідний день, надається інший оплачуваний день відпочинку.»</p>		ППО АД Дніпро
<p>6.2. Додаткові відпустки працівникам Підприємства надаються згідно з чинним</p>	<p>Доповнити абзацем: Працівникам підприємства, які мають свідоцтво диспетчера і стаж</p>		ПБПАД

законодавством України (Додатки 14 - 16).	безпосереднього керування повітряним рухом не менше десяти років, надається додаткова відпустка – 8 календарних днів на весь час роботи у підприємстві.		
<p>6.3. За роботу у багатозмінному режимі встановлюється додаткова відпустка:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- для працюючих на об'єктах, де організоване цілодобове чергування (незалежно від кількості змін на добу) – по одному дню за кожен рік, відпрацьований у цьому режимі, але не більш як 4 дні;</li> <li>- в інших випадках, при змінному режимі роботи, де не організовано цілодобове чергування – по одному дню за кожні два роки, відпрацьовані у змінному режимі, але не більш як 2 дні.</li> </ul>	<p>Доповнити пункт 6.3. Колективного договору абзацами:</p> <p>«Стаж роботи у багатозмінному режимі визначається наростаючим підсумком з початку трудового стажу в Украерорусі незалежно від перерв у роботі за змінним графіком*.</p> <p>При переведенні з роботи з цілодобовим чергуванням на роботу з іншим графіком чергування - для одержання відпустки за змінність зараховується стаж роботи в цілодобовому режимі.</p> <p>При переведенні з роботи з іншим графіком чергування на роботу з цілодобовим чергуванням - подальше збільшення тривалості відпустки за змінність проводиться з урахуванням вже призначеної тривалості за попереднім режимом роботи.»</p> <p>* або, перший абзац викласти у такій редакції : «Стаж роботи у багатозмінному режимі визначається наростаючим підсумком з початку трудового стажу в Украерорусі, якщо перерва у роботі в змінному режимі складає менше 5 років».</p>	<p>Неврегульовано питання надання відпусток за змінність (п. 6.3. Колдоговору)при перервах у роботі за змінним графіком у зв'язку з переведенням, іншим відхиленням від змінної роботи (відсторонення на тривалий термін, робота підмінних працівників тощо)</p> <p>Порядок зарахування робочого року в стаж для надання цих відпусток роз'яснює Постанова ВЦСПС від 12.02.1987 №194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства». Тобто, стаж роботи за поточний рік зараховується до стажу для надання відпусток за змінність, якщо за змінним режимом працівник пропрацював не менше 0,5 робочого часу, або 40 нічних змін у робочому році.</p> <p>Залишається питання – якщо працівник працював у змінному режимі, наприклад 10 років, потім рік або кілька – за п'ятиденкою, а потім повертається до змін, як йому розраховувати тривалість відпустки за змінність? Починати облік заново, або враховувати попереднє право на цю відпустку?</p> <p>У зв'язку з тим, що в Украероусі йде постійне удосконалення виробничого процесу і, як слідство – ротація кадрів,</p>	Дніпровський РСРП

		пропонуємо враховувати при визначенні тривалості цієї відпустки попереднє право на цю відпустку	
	Додати речення: Для розрахунку використовувати період останніх, повних 4-х календарних років, передуючих розрахунковому періоду працівника, за який нараховується відпустка та вважати, такими працівниками, осіб котрі відпрацювали більше 50% річної норми часу в змінному режимі.		ФПАРРІЗУ
6.5 Адміністрація за рахунок коштів Підприємства здійснює добровільне медичне страхування та страхування здоров'я на випадок хвороби працівників Підприємства за їх згодою. Вибір страхових компаній здійснюється адміністрацією згідно законодавства України та за участю Профспілок. Обов'язкове медичне страхування працівників Підприємства та відповідальність перед третьою особою здійснюється відповідно до чинного законодавства України. Примітка. Залишати в силі для звільнених працівників, які пропрацювали в Украерорусі не менше одного року, страховий захист на випадок хвороби на термін дії чинного договору медичного страхування при їх звільненні з утриманням податків, визначених законодавством України у день звільнення, за такими причинами: - у зв'язку з виходом на пенсію;	6.5 Адміністрація за рахунок коштів Підприємства здійснює добровільне медичне страхування та страхування здоров'я на випадок хвороби працівників Підприємства за їх згодою. Вибір страхових компаній здійснюється адміністрацією згідно законодавства України та за участю Профспілок і <b>представників МСЧ.</b> Обов'язкове медичне страхування працівників Підприємства та відповідальність перед третьою особою здійснюється відповідно до чинного законодавства України. Примітка. Залишати в силі для звільнених працівників, які пропрацювали в Украерорусі не менше одного року, страховий захист на випадок хвороби на термін дії чинного договору медичного страхування при їх звільненні з утриманням податків, визначених законодавством України у день звільнення, за такими причинами: - у зв'язку з виходом на пенсію; - через невідповідність займаній посаді внаслідок стану здоров'я або встановлення інвалідності за висновками авіамедичного екзаменатора (при наданні	Для надання консультацій.	ПБПАД

<p>- через невідповідність займаній посаді внаслідок стану здоров'я або встановлення інвалідності за висновками авіамедичного екзаменатора (при наданні повідомлення про непридатність до класу в разі невідповідності стану здоров'я авіаційного персоналу) або МСЕК (медико-соціальна експертна комісія);</p> <p>- за скороченням штатів згідно з пунктом 1 статті 40 КЗпП України. При прийнятті на роботу, добровільне медичне страхування та страхування здоров'я на випадок хвороби працівників Підприємства здійснюється після закінчення строку випробування.</p>	<p>повідомлення про непридатність до класу в разі невідповідності стану здоров'я авіаційного персоналу) або МСЕК (медико-соціальна експертна комісія);</p> <p>- за скороченням штатів згідно з пунктом 1 статті 40 КЗпП України. При прийнятті на роботу, добровільне медичне страхування та страхування здоров'я на випадок хвороби працівників Підприємства здійснюється після закінчення строку випробування.</p>		
<p>6.7. Адміністрація надає льотному та диспетчерському складу (посадові інструкції яких містять вимоги щодо наявності чинного свідоцтва диспетчера служби руху/диспетчера УПР/льотного складу) за висновками авіамедичного екзаменатора за наявності діагнозу про захворювання матеріальну допомогу на придбання санаторно-курортного лікування за профілем захворювання (санаторно-курортної путівки, путівки, курсівки та проживання). При цьому добова вартість проживання та лікування не повинна перевищувати 900 грн., а термін путівки не більше – 24 доби на рік. Після повернення працівник повинен надати</p>	<p>Пункт 6.7. частину, що стосується добової вартості проживання та лікування записати у наступному вигляді:  <b>«не повинна перевищувати 1 200 грн.»</b></p>	<p>900 грн. на сьогодні є недостатньою сумою для повноцінного відвідування профільного лікувального закладу. Середня добова ціна відвідування оздоровчого закладу по Україні складає 1 350 грн 00 коп./доба</p>	<p>АДОП</p>

<p>підтверджуючі документи (документ про сплату та відривний талон путівки чи курсівки та документ за проживання в готелі, пансіонаті, санаторії різних форм власності, або інші підтверджуючі документи) на суму не менше ніж отримана матеріальна допомога. Залишок невикористаної суми матеріальної допомоги працівник повинен внести в касу підприємства.</p>			
<p>6.8. Адміністрація, згідно з діючими нормативними актами, забезпечує працівників, які безпосередньо здійснюють диспетчерське обслуговування повітряного руху, під час роботи у складі чергової зміни, безкоштовним харчуванням при калорійності добового раціону не нижче 3500 Ккал., з урахуванням норм споживання білків, жирів та вуглеводів, необхідних для відтворення енерговитрат (згідно з рекомендаціями Інституту харчування Академії наук України). При неможливості забезпечення харчуванням Адміністрація компенсує витрати на харчування у розмірі 80 грн.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- керівникам польотів і диспетчерському складу, які здійснюють диспетчерське обслуговування повітряного руху, під час роботи у складі чергової зміни;</li> <li>- льотному та інженерно-технічному складу при виконанні польоту.</li> </ul>	<p>Пункт 6.8 замінити: «80 грн. на 100 грн.»</p>	<p>з сьогоднішніми розцінками у закладах харчування, 80 грн. не вистачає навіть на повноцінне дворазове харчування. Для прикладу достатньо привести ціни в закладах РСП «Київцентраеро».</p>	<p>АДОП</p>

<p>6.18. За заявками Профспілок виділяти безкоштовно автотранспорт (при наявності засобів) для проведення культурно-масових, спортивних заходів, відпочинку працівників Підприємства та інші заходи.</p> <p>6.19. Виділяти безкоштовно автотранспорт (при наявності засобів) працівникам Підприємства та пенсіонерам на випадок смерті їх близьких родичів та родичам померлого працівника або пенсіонера.</p>	<p>Внести зміни до пунктів 6.18 та 6.19, а саме: слово «виділяти» замінити словами «адміністрація виділяє».</p>		Дніпровський РСП
<p>6.20 Адміністрація Підприємства за погодженням з профспілками може здійснювати недержавне пенсійне страхування працівників згідно з чинним законодавством України.</p>	<p>Викласти в новій редакції: п.6.20. Адміністрація Підприємства здійснює недержавне пенсійне забезпечення та/або страхування працівників згідно з чинним законодавством України. Вибір недержавного пенсійного фонду та/або страхової компанії оформлюється спеціальним рішенням сторін колективного договору за підписами підписантів колективного договору.</p>		ФПАРРІЗУ
<p>6.24. Адміністрація встановлює за рахунок коштів Підприємства скорочену тривалість робочого дня на 1 годину для працівників (одному із батьків), які мають на утриманні дитину з інвалідністю віком до 18 років.</p>	<p>Пункт 6.24 Колективного договору доповнити: Працівникам, що мають на утриманні дитину з інвалідністю, надається щорічно (одноразово) за рахунок коштів Украероруху, матеріальна допомога у розмірі 20 000 грн на кожну дитину. Підставою для виплати матеріальної допомоги є наявність посвідчення дитини з інвалідністю.</p>		Одеська ПАРРІЗ
<p>6.25.2. У випадку звільнення працівника за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію адміністрація гарантує надання матеріальної допомоги у</p>	<p>П. 6.25.2. У другому дефісі виключити «але не більше 20 посадових окладів». 3 нового абзацу включити речення: «В цілому максимальний розмір матеріальної</p>		Підрозділи заступника директора з підтримки виробничої діяльності



<p>розмірі: - при стажі безперервної роботи на Підприємстві повних 5 років – 6 посадових окладів з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад, за відповідним наказом; - за кожний повний рік роботи понад 5 років - по 2 посадових окладів з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад, за відповідним наказом за кожний рік, але не більше 20 посадових окладів. <b>(до 01.07.2019 збільшити встановлене обмеження до 30 окладів)</b></p>	<p>допомоги не має перевищувати 20 посадових окладів».</p>		
	<p>у фразу: «але не більше 20 посадових окладів.» внести зміни наступного змісту: «але не більше <b>30</b> посадових окладів.»</p>	<p>необхідно збільшувати мотивацію виходу на пенсію.</p>	<p>ФПАРРІЗУ</p>
	<p>До першого абзацу п. 6.25.2 після словосполучення «з виходом на пенсію» додати наступне речення «за віком, в тому числі і при переході осіб з інвалідністю з пенсії по інвалідності на пенсію за віком».</p>		<p>ФПАРРІЗУ</p>
	<p>Продовжити дію доповнення до підпункту 6.25.2, а саме зняти обмеження отримання 30 посадових окладів у випадку звільнення у зв'язку з виходом на пенсію до 01.07.2019.</p>	<p>На Підприємстві є працівники які бажають звільнитися за цим підпунктом, але дата оформлення пенсії настає пізніше 01.07.2019.</p>	<p>ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»</p>
<p>6.25.3. Працівникам, на яких не поширюється дія «Програми соціального захисту» у випадку звільнення з підприємства у зв'язку із: а) професійним захворюванням;</p>	<p>Пункт 6.25.3. та Додаток 19 Програма соціального захисту, підпункт 2.3.2. викласти у наступній редакції: Грошова одноразова допомога звільненому працівнику надається у розмірі, визначеному за формулою:</p>		<p>ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»</p>

<p>б) при визнанні працівників непридатними в разі невідповідності стану здоров'я за висновками авіамедичного екзаменатора, медично-соціальної експертної комісії або лікувально-консультаційної комісії;</p> <p>в) отриманням інвалідності на виробництві;</p> <p>г) застосуванням пункту 1 статті 40 КЗпП України;</p> <p>д) виявленням працівником бажання бути звільненим за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України) у випадку отримання попередження про наступне вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (скорочення чисельності або штату працівників)</p> <p>Адміністрація гарантує надання матеріальної допомоги у розмірі, визначеному за формулою: посадовий оклад з урахуванням доплати за знання та постійне використання в роботі іноземної мови помножений на стаж роботи в Украерорусі. При цьому розмір матеріальної допомоги не може бути більше 400 000 грн.</p>	<p>-посадовий оклад з урахуванням доплати за знання та постійне використання в роботі іноземної мови помножений на стаж роботи в Украерорусі.</p> <p>При цьому її розмір не може бути більше 500 000 грн.</p>		
<p>6.25.4. При звільненні працівників пенсійного віку за власним бажанням, у яких при прийомі на роботу в Підприємство була оформлена пенсія, адміністрація гарантує надання матеріальної допомоги у розмірі:</p> <p>- при стажі безперервної роботи на Підприємстві повних 10 років – 6 посадових окладів з урахуванням</p>	<p>П. 6.25.4.</p> <p>У другому дефісі виключити «але не більше 20 посадових окладів».</p> <p>З нового абзацу включити речення: «В цілому максимальний розмір матеріальної допомоги не має перевищувати 20 посадових окладів».</p>		<p>Підрозділи заступника директора з підтримки виробничої діяльності</p>

<p>доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад, за відповідним наказом;</p> <p>- за кожний повний рік роботи понад 10 років – по 2 посадових окладів з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад, за відповідним наказом за кожний рік, але не більше 20 посадових окладів.</p>			
	<p>у фразу: «але не більше 20 посадових окладів.» внести зміни наступного змісту: «але не більше <b>30</b> посадових окладів.»</p>	<p>необхідно збільшувати мотивацію виходу на пенсію.</p>	<p>ФПАРРІЗУ</p>
	<p>До першого абзацу п. 6.25.4. КД після речення «була оформлена пенсія» додати наступне: «за віком, у т.ч. на пільгових умовах та за вислугу років,».</p>		<p>ФПАРРІЗУ</p>
<p>6.26. На випадок смерті батька, матері, одного з подружжя, дітей працівнику виплачується грошова допомога на поховання у розмірі 10 000 грн. Ця допомога виплачується тільки одному з працівників Підприємства – родичам померлого</p>	<p>Підвищити суму виплати до 20000 грн.</p>		<p>Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку</p> <p>ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»</p>
<p>6.28. Інші випадки, не передбачені Договором, розглядаються в індивідуальному порядку Адміністрацією спільно з Профспілками</p>	<p>Внести зміни до пункту 6.28, а саме: Після слова «випадки» додати «надання матеріальної допомоги працівникам Підприємства».</p>		<p>Дніпровський РСП</p>
<p>6.29. Працівникам надаються одноразові виплати: 1) матеріальна допомога: - з нагоди першого одруження - 10000 грн;</p>	<p>підпункт 2 пункту 6.29 Колективного договору викласти в наступній редакції: «2) одноразове матеріальне заохочення при досягненні ювілейного віку 40, 45, 50, 55,</p>		<p>Управління внутрішнього аудиту</p>

<p>- при народженні у них дитини або усиновленні обома батьками - 20000 грн. за кожну дитину;</p> <p>2) одноразове матеріальне заохочення: при досягненні ювілейного віку 50, 55, 60 та 65 років, якщо стаж роботи на Підприємстві не менше 10 років - 1 посадовий оклад з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад, за відповідним наказом.</p>	<p>60 та 65 років, якщо стаж роботи на Підприємстві: - від 1 до 3 років – 0,25 % посадового окладу з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад, за відповідним наказом; - від 4 до 6 років – 0,50 % посадового окладу з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад, за відповідним наказом; - від 7 до 9 років – 0,75 % посадового окладу з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад; - від 10 років – 1 посадовий оклад з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад, за відповідним наказом»</p>		
	<p>Внести зміни до пункту 1 статті 6.29 - з нагоди першого одруження підвищити суму виплати до 30000 грн.</p> <p>- при народження дитини або усиновлення обома батьками підвищити суму виплати до 45000 грн.</p>		<p>Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку</p> <p>ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»</p>
<p>6.30. Учасникам бойових дій у Другій Світовій Війні, які працювали до виходу на пенсію в Украерорусі, службах руху та інших органах цивільної авіації з організації управління повітряним рухом у повітряному просторі України, матеріальна допомога надається згідно з умовами Положення про соціальний захист учасників бойових дій у Другій</p>	<p>дію статті 6.30 поширити на учасників бойових дій в АТО/ООС</p>		<p>Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку</p>

Світовій Війні (Додаток 20). Пенсіонерам та особам з інвалідністю, які працювали до виходу на пенсію на Підприємстві, може надаватися матеріальна допомога за спільним рішенням Адміністрації та Профспілок.			
	Доповнити пункт 6.30. Колективного договору абзацем: «На випадок смерті непрацюючого пенсіонера Украероруху, пенсія якому була призначена за період його роботи в Украерорусі, заявнику може надаватися матеріальна допомога на поховання за спільним рішенням Адміністрації та Профспілок».		Дніпровський РСП
	Доповнити пунктом 6.31.1 Працівникам, які мають неповнолітніх дітей, встановлюється доплата до посадового окладу за одну дитину – 5% дві дитини – 10 % три дитини та більше – 20% посадового окладу		ПБПАД
6.33. Працівникам, які визнані особами з інвалідністю згідно висновків медико-соціальної експертної комісії (МСЕК), щорічно (за їх бажанням) надається за рахунок коштів Украероруху додаткова відпустка тривалістю 7 календарних днів та матеріальна допомога у розмірі 9000 грн. Матеріальна допомога надається, як правило, напередодні Міжнародного Дня людей з інвалідністю (3 грудня). Підставою для одержання відпустки є наказ директора РСП (ВСП) або директора, а підставою для виплати	Внести зміни до статті 6.33 Підвищивши суму матеріальної допомоги до 12000 грн. або у розмірі посадового окладу (ставки) заробітної платні з урахуванням доплат які підвищують розмір посадового окладу. Допомога надається за більшою сумою.		Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку  ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»

матеріальної допомоги є наказ директора на підставі заяви працівника.			
6.35. Адміністрація організовує курси з підтримання рівня володіння англійської мови в англомовних країнах для працівників ОПР (за бажанням працівника) один раз на три роки, тривалістю не менше двох тижнів.	6.35. Викласти в редакції: Адміністрація організовує проведення курсів підготовки для підтримання компетентності/підвищення кваліфікації в іноземних країнах для власників чинного свідоцтва диспетчера служби руху/свідоцтва диспетчера упр (за бажанням працівника або за потреби) один раз на три роки.	Даний підхід зумовлений необхідністю підтримання належного рівня обслуговування повітряного руху та вивчення провідного досвіду іноземних провайдерів АНО. Курс підготовки (Training Course) – теоретична та/або практична підготовка визначеної тривалості, яка має структуровану форму. Підвищення кваліфікації (Development Training) – вид професійної підготовки, що організовується та здійснюється з метою надання додаткових знань, навичок та ставлень, що пов'язані зі зміною профілю роботи, необхідні під час виконання робочих завдань і функцій, та передбачають підвищені вимоги до компетентності відносно наявних. Підготовка для підтримання компетентності (Recurrent Competence Training) – сукупність заходів у системі безперервної підготовки, які спрямовані на відновлення, підтримання та підтвердження компетентності власників свідоцтва диспетчера служби руху / свідоцтва диспетчера УПР для забезпечення ними безпечного, впорядкованого та прискореного потоку повітряного руху.	АДОП
	Доповнити пунктом в редакції: «Диспетчерському складу, що проходить медичну сертифікацію (медичні огляди після медичної сертифікації) у вихідний день, надається інший оплачуваний день відпочинку.»		Дніпровський РСР

Розділ 7. Житлово-побутові гарантії			
7.2. Згідно з Положенням про порядок надання працівникам Державного підприємства обслуговування повітряного руху України цільових, безпроцентних, поворотних позик на придбання житла (Додаток 21) кошти, які визначаються за домовленістю Сторін, спрямовуються у вигляді безпроцентних довгострокових позик працівникам Підприємства на купівлю або будівництво житла.	У пункті 7.2. вказати правильну назву Положення	Технічна правка	Підрозділи заступника директора з управління активами
Розділ 8. Охорона праці			
8.10. Видавати безкоштовно працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту відповідно до встановлених Норм (Додаток 23). Компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами термін видачі цих засобів порушено і працівник змушений був придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зношення засобів індивідуального захисту не з вини працівника замінювати їх за рахунок Підприємства.	Пункт 8.10. доповнити останній абзац наступного змісту: «У разі відсутності спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту або відповідних їх розмірів – терміни їх видачі не переносити.»		ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»
Розділ 12. Обов'язки профспілок			
	назву р. 12 викласти в наступній редакції: «Зобов'язання профспілок в частині реалізації Колективного договору»		Сектор ризиків та комплаєнсу

12.5. Здійснювати контроль за станом охорони праці на Підприємстві, за виконанням Адміністрацією законодавчих та інших актів з охорони праці.	пункт 12.5. викласти в наступній редакції: «Здійснювати контроль за своєчасністю та якістю реалізації Підприємством законодавчих та інших актів у сфері охорони праці»		Сектор ризиків та комплаєнсу
12.6. Виконувати встановлений чинним законодавством України порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).	пункт 12.6. викласти в наступній редакції: «Дотримуватись встановленого законодавством України порядку розгляду трудових спорів (конфліктів)»		Сектор ризиків та комплаєнсу
12.7. Здійснювати контроль за виконанням Адміністрацією Кодексу законів про працю України, положень галузевої угоди та Договору.	пункт 12.7. викласти в наступній редакції: «Здійснювати контроль за своєчасністю та повнотою виконання Підприємством законів про працю, Галузевої угоди та цього Договору»		Сектор ризиків та комплаєнсу
12.9. Не менше одного разу на рік інформувати Адміністрацію про кількісний склад профспілок. Інформувати Адміністрацію у місячний термін про: - зміни у персональному складі виборних органів профспілки; - зміни чи доповнення до статутів (положень) профспілок.	у пункті 12.9. слово «Адміністрація» замінити словом «Підприємство»		Сектор ризиків та комплаєнсу
Розділ 13. Забезпечення гарантій діяльності профспілок			
13.5. Адміністрація Підприємства та його структурних підрозділів зобов'язується:	у пункті 13.5 слово «Адміністрація» замінити словом «Підприємство»		Сектор ризиків та комплаєнсу
13.5.3. На підставі запитів зі списковим складом членів від первинних профспілкових організацій щомісячно відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям Підприємства або їх об'єднанням у	Підпункт 13.5.3. доповнити абзацем наступного змісту: «На підставі запиту в якому зазначений список членів первинної профспілкової організації (далі – ППО), щомісячно відраховувати кошти ППО Підприємства або їх об'єднанням у розмірі	Стаття 44 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», стаття 250 КЗпП України, Галузева угода на 2018-2020 роки, підпункт 9.47, де зазначено: «Роботодавці зобов'язуються,	ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»



<p>розмірі не менше 3% фонду оплати праці з віднесенням цих сум на витрати періоду на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- культурно-масову і фізкультурну роботу;</li> <li>- санаторно-оздоровче лікування і відпочинок працівників Підприємства та членів їх сімей;</li> <li>- придбання новорічних подарунків для дітей.</li> </ul>	<p>не менше 3% фонду оплати праці Підприємства з віднесенням цих сум на витрати цього періоду.</p>	<p>щомісячно відраховувати кошти ППО Підприємств на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, передбачених Колективним договором, але не менше ніж 0,3% фонду оплати праці Підприємств з віднесенням сум на валові витрати».</p>	
	<p>Внести доповнення до пункту 13.5.3.</p> <p>Для забезпечення організації та проведення спортивно-масової роботи передбачити щомісячне цільове виділення коштів у фіксованому розмірі з розрахунку 20 грн на кожного працівника із суми відрахувань на культурно-масову і фізкультурну роботу (3% фонду оплати праці)</p>		РСП «Київцентраеро»
Розділ 14. Особливості виконання Договору			
<p>14.2. Цей Договір підписаний у кількості примірників для кожного підписанта Договору, які знаходяться у кожній із сторін та в Бориспільській районній державній адміністрації. Усі примірники Договору мають рівноцінне значення.</p>	<p>пункт 14.2. внести до пункту 10.7. з урахуванням змісту четвертого абзацу цього пункту</p>		Сектор ризиків та комплаєнсу

Додаток 2	Підвищити посадовий оклад фахівців ОПР на 20%.	за перші шість місяців 2019 року зафіксовано приріст руху в РДЦ на 25%, приріст руху по АДВ та ТМА склав 30%. Такі значення руху призводять до збільшення навантаження на персонал ОПР. Відповідно дохід підприємства також зростає.	АДОП
	1. змінити категорію для посади диспетчер – інспектор в категорії «Фахівці, професіонали» зі збільшенням посадового окладу, з тарифним розрядом – 13 на	- значне збільшення обсягу технологічних завдань за останні роки у зв'язку з введенням в дію керівних документів, що регламентують роботу	АДОП

	<p>тарифний розряд – 15.</p> <p>2. змінити категорію для посади старший диспетчер – інспектор в категорії «Фахівці, професіонали» зі збільшенням посадового окладу, з тарифним розрядом – 14 на тарифний розряд – 16.</p>	<p>дільниці об'єктивного контролю.</p> <p>- керуючись цими документами фахівці дільниці об'єктивного контролю окрім основних функцій збору, відтворення, аналізу та архівування матеріалів НЗОК, аналізують роботу фахівців ОПР, аналізують функцій мережі безпеки (STCA, APW, MSAW) та вихід ПС на друге коло, схожості радіотелефонних позивних. Також фахівці дільниці об'єктивного контролю готують матеріали при розслідуванні авіаційних подій.</p> <p>- обсяг виконуваної роботи дільницею об'єктивного контролю продовжує збільшуватись. Перелік користувачів, які надають заявки на відтворення та аналіз матеріалів НЗОК, постійно зростає.</p>	
Додаток 3 та Додаток 4	<p>1. посаду диспетчера польотної інформації РДЦ (далі - диспетчер III РДЦ) виключити з Додатку 4 «Схема тарифних розрядів посад працівників Украероруху» підпункту 2 пункту Б «Фахівці, Професіонали» категорії «Спеціалісти» та включити посаду диспетчера III РДЦ до Додатку 3 «Тарифні коефіцієнти та посадові оклади фахівців управління повітряним рухом», з тарифними коефіцієнтами до посадового окладу 1-го розряду сітки: 4.00</p> <p>2. посаду старшого диспетчера III РДЦ виключити з Додатку 4 «Схема тарифних розрядів посад працівників Украероруху» підпункту 4 пункту Б «Фахівці, Професіонали» категорії «Спеціалісти» та включити посаду ст. диспетчера III РДЦ до Додатку 3 «Тарифні коефіцієнти та посадові оклади фахівців управління повітряним рухом», з тарифними коефіцієнтами до</p>	<p>Робота диспетчера III є невід'ємною складовою Аеронавігаційного обслуговування, пов'язана з обслуговуванням повітряного руху, а саме з наданням польотно-інформаційного обслуговування.</p> <p>Неконтрольований повітряний простір являється складовою повітряного простору України, так само як і контрольований повітряний простір. Диспетчер III, згідно зі своєю робочою інструкцією, веде радіотелефонний зв'язок з екіпажами повітряних суден та відповідає за забезпечення безпеки польотів при наданні польотно-інформаційного обслуговування.</p>	АДОП

	<p>посадового окладу 1-го розряду сітки: 4.42.</p>		
	<p>1. посаду диспетчера польотної інформації РДЦ (далі - диспетчер III РДЦ) виключити з Додатку 4 «Схема тарифних розрядів посад працівників Украероруху» підпункту 2 пункту Б «Фахівці, Професіонали» категорії «Спеціалісти» та включити посаду диспетчера III РДЦ до Додатку 3 «Тарифні коефіцієнти та посадові оклади фахівців управління повітряним рухом», з тарифними коефіцієнтами до посадового окладу 1-го розряду сітки: 4,77 – для диспетчерів Kyiv FIR (інтенсивність польотів більше в 2,5 – 4 рази, ніж в інших секторах) та 4,41 – для диспетчерів Lviv FIR, Dnipro FIR, Odesa FIR, Kharkiv FIR;</p> <p>2. посаду старшого диспетчера III РДЦ виключити з Додатку 4 «Схема тарифних розрядів посад працівників Украероруху» підпункту 4 пункту Б «Фахівці, Професіонали» категорії «Спеціалісти» та включити посаду ст. диспетчера III РДЦ до Додатку 3 «Тарифні коефіцієнти та посадові оклади фахівців управління повітряним рухом», з тарифними коефіцієнтами до посадового окладу 1-го розряду сітки: 5,25 – для ст. диспетчерів Kyiv FIR та 4,84 – для ст. диспетчерів Lviv FIR, Dnipro FIR, Odesa FIR, Kharkiv FIR.</p>	<p>Диспетчер III працюючи на робочому місці, - самостійно виконує ОДНОЧАСНО ряд завдань: веде радіообмін з екіпажами повітряних суден (ПС), відповідає на телефонні дзвінки по MERIDAN та SITTI (як від самих пілотів, так і від суміжних пунктів, військових органів, МЧС, представники авіакомпаній та ін..), при цьому вносить дані до системи АС МПП «Центр» (створює плани польотів ПЮ, вводить необхідні доповіді, корективи та узгодження; пересилає плани польотів диспетчерам УПР, за запитом); -інтенсивність повітряного руху в неконтрольованому повітряному просторі класу «G» СУТТЄВО зростає.</p> <p>-в той час, як збільшилась кількість польотів, кількість співробітників у змінах скоротилась, від 4 до 3 на два робочі місця (а у випадках захворювань, навчань, відпусток – два диспетчера на 2 робочі місця), у зв'язку з виробничою необхідності переходу на графік «День-Ніч». Об'єкт працює цілодобово (12-ти годинний робочий час у зміні);</p> <p>-диспетчер III, часто, змушений брати участь разом з військовими фахівцями центру ОрПР, в попередньому плануванні розподілу ПП. Ця функція непритаманна диспетчеру III і потребує досконалого знання не тільки району відповідальності, а й певних процедур.</p> <p>-обслуговування літерних рейсів, під час яких вводяться обмеження використання повітряного простору, і працівники польотно-інформаційного</p>	<p>АДОП</p>

		<p>обслуговування (ПЮ) заздалегідь аналізують всю повітряну обстановку та інформують всі необхідні служби та екіпажі, щодо заборони використання ПП, для ефективного та безпечного польоту. Дана діяльність зумовлює психологічне навантаження;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обслуговування польотів з перетином держ.кордону. Це координація не тільки з органами ПВО та військовими фахівцями, а й закордонними колегами, а також виконання додаткових функцій (надання плану польотів, передача інформації за запитом та ін.);</li> <li>- прийом та подача планів польоту з повітря;</li> <li>- у зв'язку з ситуаціями, пов'язаними з аварійним станом ПС та порушеннями використання ПП екіпажами ПС, на запит Національного бюро з розслідувань, диспетчера зазвичай пишуть доповідні записки, а також проходять перевірку комісією з розслідувань, що в свою чергу призводить до стресу;</li> </ul>	
Додаток 4	Доповнити посадами		Підрозділи заступника директора адміністративно-господарських питань <span style="float: right;">3</span>
		<b>Категорія і посади працівників</b>	<b>Діапазон розрядів за єдиною тарифною сіткою</b>
	<b>Б</b>	<b>Фахівці, професіонали</b>	<b>8-18</b>

	6	Старший диспетчер-інспектор. Інженер бортовий апаратури льотного контролю з льотних перевірок РТЗ. <b>Інженер бортовий, Інженер бортовий з авіаційного пошуку та рятування, Штурман</b>	14	
	У розділ III "Спеціалісти" пункту Б "Фахівці, професіонали" додати в підпункт 9 посади "Бортштурман" та "Інженер бортовий"			Авіакомпанія
	У розділ III "Спеціалісти" пункту Б "Фахівці, професіонали" додати в підпункт 6 посаду "Бортоператор"			Авіакомпанія
	п.13 Додаток 4 розділу III, підрозділу Б «Діапазон розрядів за єдиною тарифною сіткою» викласти в такій редакції «8-15 з урахуванням штатної вилки окладів» Підвищити розряд провідних інженерів провідних професій до 15-го розряду за єдиною тарифною сіткою та встановити посадовий оклад з коефіцієнтом 4,88.	Із розрахунку заробітної плати інженерів провідних професій підприємства, з урахуванням надбавки за вислугу років та за роботу в нічний час*, заробітна плата інженера 1-ї категорії перевищує заробітну плату провідного інженера в середньому на 2334,51 грн., тобто на 8,591 %. А заробітна плата інженера 2-ї категорії та провідного інженера фактично однакова, тобто різниця в середньому складає 396 грн., а саме 1,45 %.		Дніпровський РСП
	п.12 розділу III, підрозділу Б «Діапазон розрядів за єдиною тарифною сіткою» викласти в редакції: <b>«8-15 з урахуванням штатної вилки окладів»</b> .  Перед п. 13 додати рядок наступного змісту: Провідні інженери РСП та СОПР: - з радіонавігації та радіолокації; - з автоматизованих систем управління повітряним рухом; - з електрозв'язку;	Загальна кількість провідних інженерів в підрозділах ЗНС РСП та СОПР становить 121. Посадовий оклад провідного інженера ЗНС РСП становить 29 945 грн. Збільшення складе $29945 \times 1.104 = 33\,060$ , тобто 3115 грн. Річний бюджет пропозиції складає $3115 \times 121 \times 12 = 4\,522\,980$ грн.		ФПАРРІЗУ

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- електроніки з обслуговування обладнання електрозв'язку;</li> <li>- електроніки групи/комплексу гарантованого електроживлення;</li> <li>- програмісти групи супроводу програмного забезпечення засобів автоматизації;</li> </ul> З діапазоном розрядів 13-15														
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- винести персонал ОрПП (ATSEP) в окремий пункт або підпункт, підрозділу Б розділу III Додатку 4 до КД;</li> <li>- викласти підпункт «старші, головні, провідні» в такій редакції: «старші, головні, провідні (керівники чергових змін ЗНС), провідні»;</li> <li>- встановити тарифні розряди старшим, головним, провідним (керівники чергових змін ЗНС), провідним інженерам на рівні 12-15 відповідно, з урахуванням штатної вилки окладів.</li> </ul> <b>Та викласти в наступній редакції:</b>	На основі Наказу від 11.09.2015 року № 275 «Про визначення персоналу ЗНС ОрПП служби ЗНС» з метою застосування єдиного підходу до визначення персоналу ЗНС котрий безпосередньо приймає участь в організації повітряного руху (ОрПП) та виконує операційні завдання з технічної експлуатації обладнання ОрПП. Враховуючи обсяги робіт, а також рівень вимог котрий висувається до провідних інженерів (ATSEP) за напрямками	ФПАРРІЗУ												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>№</th> <th>Категорія і посади працівників</th> <th>Діапазон розрядів за єдиною тарифною сіткою</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>III</td> <td>Спеціалісти:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Б</td> <td>Фахівці, професіонали</td> <td>8-18</td> </tr> <tr> <td>12.1 або 12</td> <td> <u>Інженери провідних професій для підприємства:</u> з електротехнічного забезпечення польотів; -енергетик; -інспектор; з метрології;            з авіаційної безпеки; з електротехнічного забезпечення; аеронавігаційної інформації; з міжнародної інформації та повідомлень; організації потоків повітряного руху;            з перед польотного інформаційного обслуговування; з організації         </td> <td>           8-14             з урахуванням штатної вилки окладів         </td> </tr> </tbody> </table>	№	Категорія і посади працівників	Діапазон розрядів за єдиною тарифною сіткою	III	Спеціалісти:		Б	Фахівці, професіонали	8-18	12.1 або 12	<u>Інженери провідних професій для підприємства:</u> з електротехнічного забезпечення польотів; -енергетик; -інспектор; з метрології; з авіаційної безпеки; з електротехнічного забезпечення; аеронавігаційної інформації; з міжнародної інформації та повідомлень; організації потоків повітряного руху; з перед польотного інформаційного обслуговування; з організації	8-14  з урахуванням штатної вилки окладів		
№	Категорія і посади працівників	Діапазон розрядів за єдиною тарифною сіткою													
III	Спеціалісти:														
Б	Фахівці, професіонали	8-18													
12.1 або 12	<u>Інженери провідних професій для підприємства:</u> з електротехнічного забезпечення польотів; -енергетик; -інспектор; з метрології; з авіаційної безпеки; з електротехнічного забезпечення; аеронавігаційної інформації; з міжнародної інформації та повідомлень; організації потоків повітряного руху; з перед польотного інформаційного обслуговування; з організації	8-14  з урахуванням штатної вилки окладів													

	<p>праці; з охорони праці; з авіаційного і радіоелектронного обладнання; з літаків і двигунів; з управління повітряним рухом;</p> <p>з якості; з якості та забезпечення безпеки польотів; з управління використання повітряного простору; - з підтримання льотної придатності; технічного контролю якості технічного обслуговування; авіаційний з моніторингу польотних даних;</p> <p>-метеоролог; -синоптик; з автоматизованих систем льотного контролю та авіаційного пошуку; з пошуково-рятувального забезпечення польотів. Викладач. Радник. Професіонали усіх спеціальностей апарату Украероруху.</p>		
	без категорії	8-10	
	3 категорії	9-11	
	2 категорії	10-12	
	1 категорії	11-13	
	старші, головні, провідні	12-14	
12.2 або 13	<b><u>Інженери провідних професій для підприємства:</u> з радіонавігації та радіолокації; з автоматизованих систем управління повітряним рухом; електровз'язку; -електронік; -програміст; електронік з експлуатації обладнання електровз'язку.</b>	<b>8-15</b>  з урахуванням штатної вилки окладів	
	<b>без категорії</b>	<b>8-10</b>	
	<b>3 категорії</b>	<b>9-11</b>	
	<b>2 категорії</b>	<b>10-12</b>	
	<b>1 категорії</b>	<b>11-13</b>	
	<b>провідні, у т.ч. керівники чергових змін ЗНС</b>	<b>12-15</b>	
	У розділ III "Спеціалісти" пункту Б	До обов'язків фахівців ДОК додано вибірковий контроль фактичного	Підрозділи заступника



	<p>"Фахівці, професіонали" додати окремо посади «Диспетчер-інспектор дільниці об'єктивного контролю регіонального структурного підрозділу» та «Старший диспетчер-інспектор дільниці об'єктивного контролю регіонального структурного підрозділу» з відповідно 14-м та 15-м розрядами</p>	<p>відпрацювання кількості годин на робочому місці/секторі органу ОПР власниками свідоцтва диспетчера служби руху.</p> <p>Для виконання цих завдань необхідно залучення найбільш кваліфікованих працівників, бажано з числа керівників польотів, старших диспетчерів, диспетчерів-інструкторів, здатних перевіряти роботу фахівців з ОПР.</p> <p>З огляду на зазначене вважається за потрібне підвищення матеріального стимулювання спеціалістів ДОК шляхом підвищення їх посадових окладів.</p>	<p>директора аеронавігаційного обслуговування 3</p>
	<p>Змінити категорію для посади диспетчер – інспектор в категорії «Фахівці, професіонали» зі збільшенням посадового окладу, з тарифним розрядом – 13 на тарифний розряд – 15.</p> <p>змінити категорію для посади старший диспетчер – інспектор в категорії «Фахівці, професіонали» зі збільшенням посадового окладу, з тарифним розрядом – 14 на тарифний розряд – 16.</p>	<p>За останні роки значно збільшився обсяг технологічних завдань дільниці об'єктивного контролю у зв'язку з введенням в дію керівних документів, що регламентують роботу старшого диспетчера-інспектора та диспетчера-інспектора ДОК.</p> <p>Керуючись цими документами фахівці дільниці об'єктивного контролю окрім основних функцій збору, відтворення, аналізу та архівування матеріалів НЗОК, виконують великий обсяг роботи</p>	<p>Одеська ПАРРiЗ</p>
	<p>З розділу III пункту Б підпункту 6 вилучити наступну фразу: «Інженер бортовий апаратури льотного контролю з льотних перевірок РТЗ.»</p> <p>З розділу III пункту Б підпункту 7 вилучити наступну фразу: «Командир ПС-інструктор. Командир ПС.»</p> <p>З розділу III пункту Б підпункту 9 вилучити наступну фразу: «Другий пілот ПС. Провідний інженер бортовий апаратури льотного контролю з льотних перевірок РТЗ»</p>	<p>метою забезпечення належного рівня безпеки польотів, утримання в авіакомпанії високопрофесійних фахівців ефективності та якості виконання спеціальних завдань, що покладені на авіакомпанію «Украерорух», а також враховуючи високу відповідальність інженерів бортових апаратури льотного контролю з льотних перевірок РТЗ за результати виміряних параметрів наземних засобів РТЗ та складність їх роботи, вважаємо за необхідне врегулювати оплату праці в</p>	<p>Авіакомпанія</p>

	<p>До розділу III пункту Б додати окремо підпункт 10: «Командир ПС-інструктор. Командир ПС. Провідний інженер бортовий апаратури льотного контролю з льотних перевірок РТЗ» з розрядом 18.</p> <p>До розділу III пункту Б додати окремо підпункт 11: «Другий пілот ПС. Інженер бортовий апаратури льотного контролю з льотних перевірок РТЗ.» з розрядом 17.</p>	<p>екіпажі ПС В-300 та внесення посадових окладів до тарифної сітки до рівня, що був би адекватним до обсягу оплати праці інженера бортового апаратури льотного контролю з льотних перевірок РТЗ.</p> <p>Інженери бортові апаратури льотного контролю з льотних перевірок РТЗ на рівні командира ПС несуть відповідальність за виконання програм, методик та підписання актів льотних перевірок наземних засобів РТЗ, а також відпрацьовують Контракти та приносять дохід для Украероруху. Інженер бортовий апаратури льотного контролю з льотних перевірок РТЗ за один політ (5 годин) обробляє до 25 заходжень при цьому постійно зосереджений на використанні програмного забезпечення апаратури льотного контролю.</p>	
	<p>Розділ I Робітники: внести зміни відносно комірника, а саме:</p> <p>- комірнику підняти розряд з 4-го до 5-го.</p>	<p>Посадові оклади комірників у зв'язку зі значним скороченням відділу ВМТП не відповідають обсягу роботи, яку вони виконують (великий оборот матеріальних цінностей, велика матеріальна відповідальність за збереження товарно-матеріальних цінностей).</p>	<p>ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»</p>
	<p>Розділ II Службовці: внести зміни відносно завідувача господарством адміністративно господарської групи та завідувача господарством бази відпочинку, а саме:</p> <p>-завідувач господарством підняти розряд до 10-го, Розділу III, Спеціалісти, Б.Фахівці, професіонали.</p>	<p>Завідувачі господарством АГГ та БВ матеріально відповідальні особи, які забезпечують: зберігання, облік товарно-матеріальних цінностей (далі - ТМЦ) в службовий будівлі РСП та на базі відпочинку с.Кийлів. У підзвіті знаходиться ТМЦ на суму 19 822598,00 грн та 43 860 448,00 грн відповідно.</p> <p>Завідувач господарством відноситься до професійної групи – «керівник», бере</p>	<p>ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»</p>

		участь у підготовці, укладанні та виконанні господарчих договорів. На даний час у завідувача господарством посадовий оклад, відповідно до 6-го розряду Розділу II Службовці.	
	замінити фразу «згідно з постановою КМУ» фразою «згідно з пунктом 2 постанови КМУ № 414 від 15 червня 1994р., третій дефіс»		АДОП
	Пункт «Примітка» доповнити фразою: <b>«Фахівці УПР(диспетчер УПР, Старший диспетчер УПР напрямів, Старший диспетчер УПР, КП РДЦ(АДВ), які мають допуск до роботи з документами, які містять державну таємницю.»</b>	у зв'язку з отриманням фахівцями ОПР допусків до роботи з документами, що містять державну таємницю доцільним встановити фахівцям УПР, які мають такі допуски, надбавку до посадового окладу у розмірі визначеному пунктом 2, третій дефіс ПОСТАНОВИ КМУ №414 «Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці» від 15 червня 1994 р.: Особам, які працюють в умовах режимних обмежень, крім працівників режимно-секретних органів, установлюється надбавка до посадових окладів, заробітної плати залежно від ступеня секретності інформації: відомості та їх носії, що мають ступінь секретності "таємно", - 10 відсотків.	АДОП
	рядок 12 доповнити словами: <b>«інженер передпольотно-інформаційного обслуговування»</b>	У Зв'язку із запланованим завершенням виконання Плану заходів щодо впровадження надання передпольотного обслуговування на регіональних аеродромах брифінг-офісами Украероруху, затвердженого наказом	АДОП

		Украероруху від 27.08.2015 №292 та згідно 458 наказу МІНІСТЕРСТВА ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ та із збільшенням зони відповідальності , просимо розглянути питання про введення посади інженера з ППО брифінг-офісу АДВ.	
	посаду диспетчера польотної інформації РДЦ (далі - диспетчер ПІ РДЦ) виключити з Додатку 4 «Схема тарифних розрядів посад працівників Украероруху» підпункту 2 пункту Б «Фахівці, Професіонали» категорії «Спеціалісти» та включити посаду диспетчера ПІ РДЦ до Додатку 3 «Тарифні коефіцієнти та посадові оклади фахівців управління повітряним рухом», з тарифними коефіцієнтами до посадового окладу 1-го розряду сітки: 4,77 – для диспетчерів Kyiv FIR (інтенсивність польотів більше в 2,5 – 4 рази, ніж в інших секторах) та 4,41 – для диспетчерів Lviv FIR, Dnipro FIR, Odesa FIR, Kharkiv FIR ;	<b>Робота диспетчера ПІ тісно пов'язана з роботою диспетчера УПР.</b> Неконтрольований повітряний простір (далі ПП), як і контрольований ПП, являється складовою ПП України. <b>Фахівці</b> польотної інформації, відносяться до <b>основного виробничого персоналу</b> , входять до складу РДЦ та разом із фахівцями УПР, виконують одну із складових завдань, що покладені на центри ОрПР, а саме – польотно-інформаційне та аварійне обслуговування повітряного руху (аварійне сповіщення), відповідно до п. 3.1 Положення про Центри ОрПР. Згідно змін до кваліфікаційних вимог в «Посадовій Інструкції диспетчера ПІ РДЦ», диспетчер повинен мати <b>Вищу освіту</b> , за спеціалізацією «Обслуговування повітряного руху» або «Управління повітряним рухом». Диспетчер ПІ РДЦ безпосередньо веде <b>радіозв'язок з екіпажами</b> . Під час виконання своїх службових обов'язків, несе відповідальність за <b>забезпечення безпеки польоті</b> , при наданні польотно-інформаційного та аварійного обслуговування повітряного руху (згідно п.п.2 пункту 4 Посадової інструкції), а також контролює та аналізує повітряну обстановку.	ПБПАД
	посаду старшого диспетчера ПІ РДЦ виключити з Додатку 4 «Схема тарифних розрядів посад працівників Украероруху» підпункту 4 пункту Б «Фахівці, Професіонали» категорії «Спеціалісти» та включити посаду ст. диспетчера ПІ РДЦ до Додатку 3 «Тарифні коефіцієнти та посадові оклади фахівців управління повітряним рухом», з тарифними коефіцієнтами до посадового окладу 1-го розряду сітки: 5,25 – для ст. диспетчерів Kyiv FIR та 4,84 – для		ПБПАД

	ст. диспетчерів Lviv FIR, Dnipro FIR, Odesa FIR, Kharkiv FIR.	Не беручи до уваги виконання польотів з/в СТР «Бориспіль», «Жуляни» та ін., повітряні судна почали частіше практикувати переходи від контрольованого ПП до неконтрольованого ПП (і навпаки), під час польотів вище 5000 футів (та ТМА). Це зумовлює <b>тісну співпрацю диспетчерів УПР та диспетчерів ПП РДЦ</b>	
Додаток 8	Розділ Б. ІНШІ ДОПЛАТИ: Викласти рядок у редакції		Підрозділи заступника директора адміністративно-господарських питань 3
	За роботу у важких і шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	<p>24 % від посадового окладу</p> <p>16 % від посадового окладу</p> <p>до 12% від посадового окладу</p>	<p>Встановлюється за результатами атестації робочих місць:</p> <p>Для працівників, які здійснюють безпосереднє УПР (включаючи КП, начальників об'єктів УПР-КП): РСЦ, Запорізька та Київська служби ОПР;</p> <p>Для працівників, які здійснюють безпосереднє УПР (включаючи КП, начальників об'єктів УПР-КП): служби ОПР.</p> <p>Згідно з атестацією робочих місць встановлюється для:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- працівників, які постійно виконують технічну експлуатацію наземних</li> </ul>

				засобів РТЗ (ЗНС); - інших працівників.	
	Розділ Б. ІНШІ ДОПЛАТИ доповнити рядок реченнями:				Підрозділи заступника директора адміністративно-господарських питань 3
	За проведення навчальних занять за затвердженими програмами у навчально-сертифікаційному центрі	10 % від посадового окладу	Провідним спеціалістам з числа керівників та професіоналів, які залучаються до проведення навчальних занять у НСЦ при виробничій потребі НСЦ відповідно до організаційно-розпорядчого документа Украероруху.  Доплата встановлюється одноразово за фактом проведення занять у даному місяці. Якщо заняття проводяться на перетину двох місяців, доплата здійснюється одноразово у місяці після завершення курсу занять.		
	до розділу Б. Інші доплати в колонці “За безпосереднє проведення стажування по одержанню допуску до самостійної роботи на період стажування” додати:  - для працівників САІ (група супроводу ОПАНІ, група міжнародної інформації).		Додаткове фізичне й психологічне навантаження на працівників, що проводять стажування, без відриву від виконання основних посадових обов’язків.  Загальне збільшення у працівників, що проводять стажування, обсягів виконуваних робіт за функціональним напрямком на період стажування, з дотриманням ними вимог до якості як основної роботи, так і процесу стажування.  Використання працівниками, що		Підрозділи заступника директора аеронавігаційного обслуговування 3

		проводять стажування, своїх персональних знань, навичок, творчого потенціалу для забезпечення належної якості стажування. Мотивація щодо проведення якісного стажування.	
	<b>У розділі Б.Інші доплати в колонці «За ненормований робочий день» доповнити посадою водія автобусу</b>	Пропозиція стосується водія автобуса який працює за графіком ненормованого робочого дня. Згідно чинних норм КД йому надається лише додаткова відпустка до 7 календарних днів. Відповідно до листа мінсоцполітики від 24.09.2013 за №825/13/156-13 водіям автобусів з ненормованим робочим днем також може надаватись додаткова відпустка до 7 календарних днів та <b>доплата до 25%</b> від посадового окладу на рівні з іншими водіями легкових автомобілів.	профспілка авіапрацівників Львівського РСП
	За ненормований робочий день	25% від посадового окладу	Водіям автотранспортних засобів (легкові автомобілі та автобуси)
	<b>розділ Б. ІНШІ ДОПЛАТИ доповнити пунктом:</b>  Встановити доплату провідним інженерам з УВПП відділу УВПП в розмірі 10% від посадового окладу.		БПАД

	Найменування	Граничний розмір	Примітка
	Провідний інженер з управління використанням повітряного простору Украероцентру	10%	Для <b>провідних інженерів</b> з УВПВ відділу УВПВ яким в оперативному порядку підпорядковуються цивільні фахівці груп відділу управління ВПП Украероцентру, що виконують чергування. При необхідності виконує функції провідного інженера з УВПВ (чергової зміни) або інших фахівців відділу. Організовує та контролює роботу фахівців особового складу відділу, контролює виконання ними посадових інструкцій, технологій роботи та інших документів, які регламентують ВПП. Виконує перевірку практичних навичок та теоретичних знань фахівців відділу. Проводить методичну роботу, бере участь у розробці та отриманні посадових інструкцій і технологій роботи фахівців відділу управління ВПП Украероцентру.
	розділ «Б», «Інші доплати» в переліку доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів працівників з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як		Дніпровський РСП



	<p>такої, що збільшує посадовий оклад, за відповідним наказом «За безпосереднє проведення стажування по одержанню допуску до самостійної роботи на період стажування»: у третьому рядку друге тире викласти в наступній редакції:</p>		
	<p>- для отримання/підтвердження/ /відновлення усіх наступних допусків</p>	<p>20%</p>	<p>Інженерно-технічним працівникам, які призначені інструкторами об'єктів ЗНС за час проведення підготовки /перепідготовки згідно з наказом директора РСП</p>
	<p>Розділ В. Надбавки. Виключити рядок: За складність, напруженість та високу якість роботи 10% від схемного посадового окладу Працівникам медико-санітарної частини</p>	<p>Не визначені критерії складності, напруженості, високої якості роботи (відсутні нормативні документи, не зрозумілий підхід підбору кандидатів на встановлення надбавки). По факту отримують: сестра медична старша, сестра-господиня, врач-терапевт (1 шт.одиниця).</p>	<p>Підрозділи заступника директора з адміністративно-господарських питань</p>
	<p>Внести зміни до розділу В.НАДБАВКИ</p>	<p>1. відповідає галузевій угоді 2018 – 2020 «Примітка: доплата за класність іншим категоріям працівників визначається у колективних договорах згідно з діючою системою оплати праці на даному Підприємстві»</p> <p>2. В додатку 5 до КД мікроавтобуси зазначені окремо поряд з автобусами. Тобто відокремлені від автобусів. Якщо слідувати логіці додатку 5, водії мікроавтобусів НЕ мають право на встановлення надбавки за клас. Тобто встановлення цієї доплати водіям мікроавтобусів може розглядатися як</p>	<p>Дніпровський РСП</p>

			порушення умов КД	
	Найменування	Граничний розмір	Примітка	
	За клас кваліфікації:		Водіям автотransпортних засобів ( <del>вантажні, легкові автомобілі, автобуси та енеп автомобілі</del> ).	
	1 клас	25% від посадового окладу		
	2 клас	10% від посадового окладу	Або доповнити «мікроавтобусів»	
	Доповнити розділ В. НАДБАВКИ			Дніпровський РСП
	За виконання додаткових обов'язків пов'язаних з матеріальною відповідальністю		5-10% від посадового окладу	Доплату проводити за рішенням директора РСП
	включити до частини В. НАДБАВКИ Додатка №8 до Колективного договору (пункт 5.3) окремий пункт для осіб які приймали безпосередню участь в бойових дій на території Демократичної Республіки Афганістан. Пропоную назвати «Учасникам бойових дій в Демократичній Республіці Афганістан». Встановити надбавку у розмірі 10 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні). Підставою для виплати цієї надбавки є посвідчення учасника бойових дій та довідка про безпосередню участь про виконання інтернаціонального обов'язку в Демократичній Республіці.		Для відзначення осіб, які виконували інтернаціональний обов'язок на території Демократичній Республіці Афганістан. Підвищення їх соціально побутових захисту.	Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку
	Учасникам бойових дій в Демократичній Республіці Афганістан	10 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні)	Підставою для виплати цієї надбавки є посвідчення учасника бойових дій та довідка про безпосередню участь про виконання інтернаціонального обов'язку в Демократичній Республіці	

	включити до частини В. НАДБАВКИ Додатка №8 до Колективного договору (пункт 5.3) окремий пункт для осіб які приймали безпосередню участь в ліквідації аварій на ЧАЕС. Пропоную назвати «Учасникам ліквідації аварій на ЧАЕС». Встановити надбавку у розмірі 10 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні). Підставою для виплати цієї надбавки є посвідчення учасника ліквідації аварій на ЧАЕС.	Для відзначення осіб, які виконували громадянський обов'язок, брали у ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській атомній електростанції. Підвищення їх соціально побутових захисту.	Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку		
	Учасникам ліквідації аварій на ЧАЕС	15 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні)	Підставою для виплати цієї надбавки є посвідчення учасника ліквідації аварій на ЧАЕС.		
	включити до частини В. НАДБАВКИ Додатка №8 до Колективного договору (пункт 5.3) окремий пункт для осіб , які постраждали від наслідків аварії на Чорнобильській атомній електростанції. Пропоную назвати «Постраждалим від наслідків аварій на ЧАЕС». Встановити надбавку у розмірі 15 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні) постраждалим 1 категорії. У 10 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні) постраждалим 2 категорії. У 5 % від розміру посадового	Для підвищення соціального захисту осіб, які постраждали від наслідків аварії на Чорнобильській атомній електростанції.	Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку		

	окладу (ставки заробітної платні) постраждалим 3 категорії. Підставою для виплати цієї надбавки є посвідчення учасника ліквідації аварій на ЧАЕС з зазначенням категорії			
	Учасникам ліквідації аварій на ЧАЕС:  - 1 категорії  - 2 категорії  - 3 категорії	15 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні)  10 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні)  5 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні)	Підставою для виплати цієї надбавки є посвідчення постраждалого від наслідків аварій на ЧАЕС з зазначенням категорії.	
	включити до частини В. НАДБАВКИ Додатка №8 до Колективного договору (пункт 5.3) окремий пункт для осіб приймалих безпосередню участь в АТО/ООС. Пропоную назвати «Учасникам бойових дій в АТО/ООС». Встановити надбавку у розмірі 10 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні). Підставою для виплати цієї надбавки є посвідчення учасника бойових дій та довідка про безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення і захисті незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України з терміном перебування не менше 150 діб включно.		Для відзначення осіб, які виконували громадянський обов'язок, брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення і захисті незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України в районі (районах) проведення антитерористичної операції в Донецькій та Луганській областях або в операції об'єднання сил (АТО//ООС) терміном не менше 150 діб. Підвищення їх соціально побутових захисту	Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку  ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»
	Учасникам бойових дій в АТО/ООС	10 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної	Підставою для виплати цієї надбавки є посвідчення учасника бойових дій та довідка про безпосередню участь в	

			платні)	антитерористичній операції, забезпеченні її проведення і захисті незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України з терміном перебування не менше 150 діб включно.	
	включити до частини В. НАДБАВКИ Додатка №8 до Колективного договору (пункт 5.3) окремий пункт для осіб нагороджених державними нагородами України. Пропоную назвати його «За особливі заслуги перед державою відзначені отриманням державної нагороди орден (ордени) та медаль (медалі)». Встановити надбавку у розмірі 25 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні) за отримання ордену (орденів) та 15 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні) за отримання медалі (медалей)». Перелік державних нагород визначити згідно Закону України «Про державні нагороди» від 16.03.2000 №1549-III.		Для відзначення осіб, які мають особливі заслуги перед державою, підвищення їх соціальної захищеності та зміцнення престижу державних нагород України	Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку	
	За особливі заслуги перед державою відзначені отриманням державної нагороди:			Державні нагороди визначаються згідно Закону України «Про державні нагороди» від 16.03.2000 №1549-III. При наявності ордена (орденів) та медалі (медалей), посадові оклади (ставки заробітної плати) підвищуються за однією (вищою) нагородою.	
	- орден (ордени)	25 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні)			
	- медаль (медалі)	15 % від розміру посадового окладу			

		(ставки платні)	заробітної	
	включити до частини В. НАДБАВКИ Додатка №8 до Колективного договору (пункт 5.3) окремий пункт для осіб , які мають на утримання трьох та більше дітей віком до 18 років. Пропоную назвати «Для багатодітних батьків». Встановити надбавку у розмірі 50 % від розміру мінімального гарантованого посадового окладу для працівників ВСП «ЦАПС» на кожну дитину віком до 18 років. Підставою для виплати цієї надбавки є свідоцтво про народження або усиновлення дитини. Якщо обидва з батьків працюють на підприємстві надбавка виплачується одному з батьків.		Для підвищення соціального захисту осіб, які мають на утримання трьох та більше дітей віком до 18 років.	Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку
	Багатодітним батькам	50 % від розміру мінімального гарантованого посадового окладу для працівників ВСП «ЦАПС»	Підставою для виплати цієї надбавки є свідоцтво про народження або усиновлення дитини. Якщо обидва з батьків працюють на підприємстві надбавка виплачується одному з батьків.	
	Багатодітним батькам, які мають на утриманні 3-х та більше дітей віком до 18 років встановити 50% від розміру мінімального гарантованого посадового окладу для працівників Підприємства Підставою для виплати цієї надбавки є свідоцтво про народження або усиновлення дитини. Якщо обидва з батьків працюють на підприємстві, то надбавка виплачується одному з батьків.			ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»
	включити до частини В. НАДБАВКИ Додатка №8 до Колективного договору		Для підвищення соціального захисту осіб, втратили здоров'я та визнані	Підрозділи заступника директора з експлуатації

	<p>(пункт 5.3) окремий пункт для осіб з інвалідністю. Пропоную назвати «Особам з інвалідністю». Встановити надбавку у розмірі 10 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні) інвалідам 1-2 групи. У 5 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні) постраждалим 3 групи. Підставою для виплати цієї надбавки є посвідчення особи з інвалідністю та довідка медико-соціальної експертної комісії (МСЕК).</p>	<p>медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) особами з інвалідністю.</p>	<p>та розвитку</p>	
	<p>Особам з інвалідністю: - 1-2 групи  - 3 групи</p>	<p>10 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні)  5 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні)</p>	<p>Підставою для виплати цієї надбавки є посвідчення особи з інвалідністю та довідка медико-соціальної експертної комісії (МСЕК).</p>	
	<p>включити до частини В. НАДБАВКИ Додатка №8 до Колективного договору (пункт 5.3) окремий пункт для осіб, які постраждали від наслідків аварії на Чорнобильській атомній електростанції. Пропоную назвати «Особам постраждалим під час Революції Гідності». Встановити надбавку у розмірі 15 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні) постраждалим з тяжкими тілесним ушкодженнями. У 10 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні) постраждалим з середніми тілесним ушкодженнями. У 5 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні) постраждалим з легкими тілесним ушкодженнями. Підставою для виплати цієї надбавки є довідка про перебування на обліку в Управлінні праці та соціального</p>	<p>Для підвищення соціального захисту осіб, які постраждали під час Революції гідності</p>	<p>Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку</p>	

	обліку населення як особа постраждала під час Революції Гідності з зазначенням про степені тяжкості		
	<p>Особам постраждалим під час Революції Гідності з ушкодженнями :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- тяжкої тяжкості</li> <li>- середньої тяжкості</li> <li>- легкої тяжкості</li> </ul>	<p>15 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні)  10 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні)  5 % від розміру посадового окладу (ставки заробітної платні)</p>	<p>Підставою для виплати цієї надбавки є довідка про перебування на обліку в Управлінні праці та соціального обліку населення як особа постраждала під час Революції Гідності з зазначенням про степені тяжкості</p>
	<b>розділ В: ввести зміни та доповнити</b>		ФПАРРІЗУ
	<p>За безпосереднє проведення стажування по одержанню допуску до самостійної роботи на період стажування:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-для отримання першопочаткового допуску ( у т.ч. з метою отримання свідоцтва диспетчера УПР, <b>рейтингова підготовка на обладнанні ОрПР (стажування) персоналу із ЗНС ОрПР</b>)</li> <li>-для отримання усіх наступних допусків ( у т.ч. <b>практична складова підготовки з підтримання/відновлення кваліфікації(стажування)</b>)</li> </ul>	<p>30%</p> <p>20%</p> <p>30%</p>	<p>Власники свідоцтва диспетчера служби руху, які мають спеціальну відмітку диспетчера-інструктора служби руху (окрім штатних диспетчерів-інструкторів), <b>інструктори об'єктів ЗНС</b> згідно з наказом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- працівники з УПР (керівники польотів, старші диспетчери, диспетчери);</li> <li>- працівники ОПР (підрозділів: польотної інформації, тренажерного центру, групи предпольотного інформаційного обслуговування, об'єктивного контролю, інженери (провідні) УВПП, організації потоків повітряного руху;</li> <li>- інженерно-технічні працівники.</li> </ul>



	персоналом із ЗНС ОрПР) - усі допуски		Льотний склад	
	Доповнити Додаток 8		Одеська ПАРРiЗ	
	Найменування	Граничний розмір	Примітка	
	За проведення рейтингової підготовки (стажування) персоналу ЗНС ОрПР для отримання допуску до самостійної роботи з технічної експлуатації конкретних наземних засобів ЗНС	30 %	Інструктора ЗНС ОрПР, при наявності свідоцтва НСЦ Украероруху про підготовку інструкторів об'єктів зв'язку, навігації та спостереження та призначені, в якості інструктора ЗНС ОрПР наказом РСП.	
	За проведення практичної складової з підтримання/відновлення допуску персоналу ЗНС ОрПР до самостійної роботи з технічної експлуатації конкретних наземних засобів ЗНС	20 %		
	Внести зміни в розділі « <b>В НАДБАВКИ</b> » «За почесні звання України, Автономної Республіки Крим, СРСР, союзних республік СРСР» в підпункту – «Почесний працівник авіаційного транспорту (почесний працівник транспорту) – 10 % від посадового окладу (ставки заробітної плати), <b>поміняти на 15% від посадового окладу (ставки заробітної плати).</b>	Відповідність умов КД-2019 до положень Галузевої угоди між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України на 2018 2020 (далі – Галузева угода). В Додатку 2 «Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників цивільної авіації України Галузевої угоди» в розділі <b>НАДБАВКИ</b> - надбавка за почесного працівника галузі становить – <b>15% посадового окладу (ставки заробітної плати).</b>	ФПАРРiЗУ	
	Встановити доплату провідним інженерам служби ЗНС, що відносяться до персоналу ОрПР в розмірі 10% від посадового окладу та розділ Б. ІНШІ ДОПЛАТИ доповнити наступним пунктом		Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку ФПАРРiЗУ	

		Найменування	Граничний розмір	Примітка	
		За виконання обов'язків керівника групи або керівника об'єкту ЗНС	10%	Для <b>провідних інженерів</b> служби ЗНС, що відносяться до персоналу ОрПР, виконують функції керівника групи/об'єкту та мають відповідний пункт в посадовій інструкції щодо функціонального підпорядкування персоналу групи/об'єкту ЗНС (крім провідних інженерів КЧЗ)	
	розділ Б. ІНШІ ДОПЛАТИ доповнити пунктом				ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»
		Найменування	Граничний розмір	Примітка	
		За виконання обов'язків інструктора об'єкту ЗНС згідно Положення про професійну підготовку	5%	Інструктори об'єктів ЗНС, призначені відповідним наказом, та мають до 5 осіб персоналу ЗНС ОрПР на об'єкті	
			10%	Інструктори об'єктів ЗНС, призначені відповідним наказом, та мають більше 5 осіб персоналу ЗНС ОрПР на об'єкті	

	За вагомий внесок та активну участь з модернізації обладнання ЗНС, введення в експлуатацію нового обладнання ЗНС	До 100% від посадового окладу	Для працівників ЗНС, які призначені наказом РСП або Украероруху: членами комісій, членами випробувальних бригад.	
	Внести зміни до розділу Б. ІНШІ ДОПЛАТИ		Дніпровський РСП	
	Найменування	Граничний розмір	Примітка	
	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	<p>До 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника при умові, що немає резерву працівників на підміну</p> <p>Не більше 50% тарифної ставки виконуючого</p> <p>- не більше 25% від тарифної ставки виконуючого при відсутності працівника не менш, як 5 робочих днів</p> <p>- в інших випадках</p>	<p>Рішення щодо встановлення доплати приймає:</p> <p>- директор РСП або керівник підрозділу, безпосередньо підпорядкований директорові Украероруху</p> <p>- директор Украероруху з урахуванням пропозицій директора РСП або керівника підрозділу, безпосередньо підпорядкованому директорові Украероруху</p>	

	За роботу у нічний час	40% посадового окладу за роботу у нічний час (з 22-ої години до 6-ї години ранку)	Для працівників медеагчастини, які залучаються до роботи у нічний час та охоронників, які працюють цілодобово Для працівників, які не працюють у нічну зміну <b>Пояснення:</b> Обмеження сфери застосування доплат за роботу у нічний час веде до порушення ст. 108 КЗпП України										
	В додатку 8 розділ Б. ІНШІ ДОПЛАТИ доповнити:		З метою фінансової мотивації та заохочення фахівців УПР до отримання та підтримання допусків на більшій кількості секторів (груп секторів), що, в свою чергу, дозволить гнучко використовувати наявні людські ресурси та уникнути необхідності добору фахівців УПР саме через відсутність таких допусків у вже працюючих фахівців УПР	АДОП									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="667 847 1093 887">Найменування</th> <th data-bbox="1104 847 1518 887">Граничний розмір</th> <th data-bbox="1529 847 1944 887">Примітка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="667 887 1093 1329">За отримання та підтримання допусків до самостійної роботи на двох секторах (дві групи секторів)*</td> <td data-bbox="1104 887 1518 1329">5% від посадового окладу</td> <td data-bbox="1529 887 1944 1329">Працівникам, які здійснюють безпосереднє УПР (диспетчери, старші диспетчери, старші диспетчери напрямків, керівники польотів, диспетчери-інструктори, начальники Центрів-КП, заст. начальників Центрів-КП, начальники АДВ, заст. начальників АДВ)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="667 1329 1093 1544">За отримання та підтримання допусків до самостійної роботи на трьох і більше секторах (три і більше групи секторів)*</td> <td data-bbox="1104 1329 1518 1544">10% від посадового окладу</td> <td data-bbox="1529 1329 1944 1544">Працівникам, які здійснюють безпосереднє УПР (диспетчери, старші диспетчери, старші диспетчери напрямків, керівники</td> </tr> </tbody> </table>	Найменування	Граничний розмір	Примітка	За отримання та підтримання допусків до самостійної роботи на двох секторах (дві групи секторів)*	5% від посадового окладу	Працівникам, які здійснюють безпосереднє УПР (диспетчери, старші диспетчери, старші диспетчери напрямків, керівники польотів, диспетчери-інструктори, начальники Центрів-КП, заст. начальників Центрів-КП, начальники АДВ, заст. начальників АДВ)	За отримання та підтримання допусків до самостійної роботи на трьох і більше секторах (три і більше групи секторів)*	10% від посадового окладу	Працівникам, які здійснюють безпосереднє УПР (диспетчери, старші диспетчери, старші диспетчери напрямків, керівники			
Найменування	Граничний розмір	Примітка											
За отримання та підтримання допусків до самостійної роботи на двох секторах (дві групи секторів)*	5% від посадового окладу	Працівникам, які здійснюють безпосереднє УПР (диспетчери, старші диспетчери, старші диспетчери напрямків, керівники польотів, диспетчери-інструктори, начальники Центрів-КП, заст. начальників Центрів-КП, начальники АДВ, заст. начальників АДВ)											
За отримання та підтримання допусків до самостійної роботи на трьох і більше секторах (три і більше групи секторів)*	10% від посадового окладу	Працівникам, які здійснюють безпосереднє УПР (диспетчери, старші диспетчери, старші диспетчери напрямків, керівники											

				польотів, диспетчери-інструктори, начальники Центрів-КП, заст. начальників Центрів-КП, начальники АДВ, заст. начальників АДВ)	
	Розділ Б. ІНШІ ДОПЛАТИ доповнити	Відповідно до пропозиції адміністрації Украероруху з впровадження експерименту в РСР «Київцентраеро», тимчасово змінюється штатний розпис чергових змін диспетчерів УПР, пропонується змінити посаду керівника польотів на функціональне робоче місце керівника польотів, що передбачає наявність в зміні <b>виключно посади диспетчера УПР</b> , з наявністю у кількох із диспетчерів УПР допуску старшого диспетчера/керівника польотів. Таким чином усі керівники польотів та старші диспетчери УПР (напрямів) переводяться на посаду диспетчера УПР з відповідним посадовим окладом. З метою компенсації втрат у заробітній платі в зв'язку з переведенням на посаду з меншим посадовим окладом та фінансової мотивації диспетчерів УПР, які мають допуск до самостійної роботи на робочому місці супервайзера ACC/SUP, пропонуємо тимчасово, на період впровадження експерименту, встановити відповідну доплату до посадового окладу.		АДОП	
	Найменування	Граничний розмір	Примітка		
	За отримання та підтримання допуску на робочому місці супервайзера ACC/SUP	<b>45% від посадового окладу диспетчера УПР</b>	Диспетчерам УПР, які мають відповідний допуск органу ОНР супервайзера Київського центру ОрПР/секторів РДЦ (ACC/SUP) на період дії		

			експерименту	
	Б.ІНШІ ДОПЛАТИ: в останню графу таблиці додати:	<p>проведення технічного навчання, стажувань, практичних складових підтримання (відновлення) кваліфікації, підготовка персоналу та впровадження документації щодо підвищення кваліфікаційних категорій;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- документальний супровід, розробка планів, відлік, розробка програм навчання, рейтингової та практичної складової підтвердження (відновлення) кваліфікації;</li> <li>- участь у кваліфікаційних комісіях (приймання заліків, допуски та інше);</li> <li>- постійна особиста підготовка для проведення технічних навчань з персоналом (на одну годину розповіді інструктору потрібно майже до 10 годин особистої підготовки – це встановлено фахівцями в НСЦ).</li> </ul> <p>Щоб кваліфіковано організувати та проводити технічне навчання та інші заходи, інструктор бере на себе немалий додатковий об'єм работ. Виникає необхідність в матеріальному стимулюванні інструкторського складу.</p>	ФПАРРІЗ	
	За організацію і проведення практичної складової підготовки з підтримання/відновлення кваліфікації та перепідготовки	15%	Інженерно-технічним працівникам, які призначені інструкторами об'єктів ЗНС та мають діюче свідоцтво інструктора, за час проведення підготовки/перепідготовки згідно з наказом директора Украероруху/директора РСП	
	<b>У таблицю А. ДОПЛАТИ ЯК ТАКІ, ЩО ЗБІЛЬШУЮТЬ ПОСАДОВИЙ ОКЛАД:</b> За знання та постійне використання у роботі іноземної мови як таку, що збільшує посадові оклади працівників, за відповідним наказом, у стовпчик			Підрозділи заступника директора з експлуатації та розвитку

	«Примітка» та у рядки стосовно 4, 5, 6 рівнів за шкалою Украероруху.																																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="770 183 983 392">Рівень Украероруху</th> <th data-bbox="983 183 1335 392">Дескриптор рівня</th> <th data-bbox="1335 183 1621 392">Рівень за шкалою CEF</th> <th data-bbox="1621 183 2033 392">Середнє арифметичне показників за чотирма навичками (шкала IELTS)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Beginner</td> <td>A1</td> <td>0 – 0.99</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>False Beginner</td> <td>A1+</td> <td>1 – 1.99</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Elementary</td> <td>A2</td> <td>2 – 3.49</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Pre-intermediate</td> <td>B1</td> <td>3,5 – 4,49</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Intermediate</td> <td>B1+</td> <td>4,5 – 4.99</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Upper-intermediate</td> <td>B2</td> <td>5 – 5,49</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Upper-intermediate</td> <td>B2+</td> <td>5,5 – 5.99</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Pre-advanced</td> <td>C1</td> <td>6 – 6,49</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>Advanced</td> <td>C1+</td> <td>6,5 – 7</td> </tr> </tbody> </table>	Рівень Украероруху	Дескриптор рівня	Рівень за шкалою CEF	Середнє арифметичне показників за чотирма навичками (шкала IELTS)	1	Beginner	A1	0 – 0.99	2	False Beginner	A1+	1 – 1.99	3	Elementary	A2	2 – 3.49	4	Pre-intermediate	B1	3,5 – 4,49	5	Intermediate	B1+	4,5 – 4.99	6	Upper-intermediate	B2	5 – 5,49	7	Upper-intermediate	B2+	5,5 – 5.99	8	Pre-advanced	C1	6 – 6,49	9	Advanced	C1+	6,5 – 7		
Рівень Украероруху	Дескриптор рівня	Рівень за шкалою CEF	Середнє арифметичне показників за чотирма навичками (шкала IELTS)																																								
1	Beginner	A1	0 – 0.99																																								
2	False Beginner	A1+	1 – 1.99																																								
3	Elementary	A2	2 – 3.49																																								
4	Pre-intermediate	B1	3,5 – 4,49																																								
5	Intermediate	B1+	4,5 – 4.99																																								
6	Upper-intermediate	B2	5 – 5,49																																								
7	Upper-intermediate	B2+	5,5 – 5.99																																								
8	Pre-advanced	C1	6 – 6,49																																								
9	Advanced	C1+	6,5 – 7																																								
	«За знання та постійне використання у роботі іноземної мови як такої, що збільшує посадові оклади працівників, за відповідним наказом» збільшити на 5% (за 4 рівень ІСАО – доплата 15%, за 5 рівень ІСАО – доплата 20%).	достатній рівень володіння англійською мовою у нашій неангломовній країні, має безперервно підтримуватись фахівцями УПР за допомогою наймання репетиторів. Тих курсів, що забезпечує НСЦ раз в рік – недостатньо. У зв'язку з швидкими темпами росту інфляції, дуже сильно змінились й ціни на послуги репетитора. Просимо збільшити доплату за використання у роботі іноземної мови для покриття даних затрат.	АДОП																																								
Додаток 11	З пункту 2.4. Розділу 2 виключити абзац 4: «- особам, виключеним зі списку працівників підприємства у зв'язку зі смертю на момент видання наказу про		Управління внутрішнього аудиту																																								

	виплату винагороди»		
Додаток 12	У другому маркері пункту 2.3.1: – виключити доплату за проведення сертифікаційних перевірок та експертних оцінок» – згідно з пунктом 6.21 Положення про місцеву кваліфікаційну комісію Украероруху статус експертів МКК Украероруху надається терміном на рік, тому доплата за проведення сертифікаційних перевірок та експертних оцінок встановлюється тимчасово, що суперечить першому реченню пункту 2.3.1 Додатку 12, в якому визначено, що щорічна матеріальна допомога на оздоровлення нараховується «у розмірі місячної заробітної плати з урахуванням постійних доплат та надбавок»;		Підрозділи заступника директора 3 адміністративно- господарських питань
	У третьому маркері пункту 2.3.1 виключити надбавку «нальот годин льотному, командно-льотному складу (гарантована оплата)» – технічна правка, пов'язана з прийняттям рішення на засіданні постійної комісії з проведення колективних переговорів та розгляду змін і доповнень до Колективного договору 08-09 листопада 2018 року (протокол №2).		Підрозділи заступника директора 3 адміністративно- господарських питань
	Пункт 2.3.3 викласти у новій редакції: «Працівникам, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку – у розмірі посадового окладу (без урахування доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови як такої, що збільшує посадовий оклад) та надбавки за вислугу років на дату подання		Підрозділи заступника директора 3 адміністративно- господарських питань



	заяви про виплату щорічної матеріальної допомоги на оздоровлення у будь-який зручний для них час протягом календарного року.» – згідно з додатком 8 (пункт 5.3) <b>доплата встановлюється за постійне використання у роботі іноземної мови.</b>		
	Додати пункт 2.3.11 наступного змісту: «Доплата за роботу у вечірній час (з 18-ої години до 22-ї години вечора) розраховується працівникам, які постійно працюють у змінному режимі, що не передбачає роботу у нічний час (зміну). Розрахунок: 20% від посадового окладу поділити на середньомісячну норму робочого часу, затверджену на календарний рік для певного графіку роботи та помножити на планову середньомісячну кількість годин роботи у вечірній час на поточний календарний рік для однієї зміни для даного графіку роботи. <b>(пояснення вноситься з метою єдиного підходу до розрахунку доплати за роботу у вечірній час)</b>		Підрозділи заступника директора 3 адміністративно- господарських питань
	У пункті 2.5 після слів «відділом кадрів» додати слова «та управління персоналом» – <b>технічна правка вноситься з метою приведення у відповідність до штатного розпису.</b>		Підрозділи заступника директора 3 адміністративно- господарських питань
	Доповнення 1 до додатку привести у відповідність до прийнятих правок до додатку 12		Підрозділи заступника директора 3 адміністративно- господарських питань
	Включити пункт 2.3.8 Працівникам підрозділів з цілодобовим режимом роботи, які є підмінними в першочерговому порядку, нараховується доплата за роботу у нічну зміну як працівникам, які постійно	для працівників підрозділів з цілодобовим режимом роботи, які в поточному році є підмінними, а в попередньому році постійно працювали в змінному режимі не враховується доплата за роботу в нічну зміну за	Дніпровський РСП

	<p>працюють у змінному режимі із розрахунку 37% при 6-ти змінному графіку та 50% при інших графіках роботи від середньомісячної норми робочого часу, затвердженої на календарний рік.</p> <p>Працівникам, які не є підмінними в першочерговому порядку, доплата за роботу у нічну зміну розраховується згідно пункту 2.3.9 цього Положення.</p> <p>Пункти 2.3.8; 2.3.9 та 2.3.10 вважати пунктами 2.3.9; 2.3.10 та 2.3.11.</p>	<p>попередній рік, оскільки вона вже була врахована при розрахунку оздоровчих минулого року із розрахунку 37% при 6-ти змінному графіку та 50% при інших графіках роботи. Сума матеріальної допомоги на оздоровлення поточного року у таких працівників набагато менше ніж у звичайних змінних працівників, або у тих, що в минулому році були підмінними, а в поточному році є змінними. Тому пропонуємо для всіх працівників (4 змінних + 1 підмінний застосовувати однаковий розрахунок доплати за роботу в нічну зміну).</p>	
	<p>Включити пункт:</p> <p>При розрахунку щорічної матеріальної допомоги на оздоровлення доплата за роботу у нічний час (з 22-ї години до 6-ої години ранку) або вечірній час (з 18-ої години до 22-ї години вечора) розраховується працівникам, які постійно працюють у змінному режимі, що не передбачає роботу у нічну зміну.</p> <p>Розрахунок: 40% для нічних або 20% для вечірніх від посадового окладу поділити на середньомісячну норму робочого часу, затверджену на календарний рік для певного графіку роботи та помножити на середньомісячну кількість годин роботи у нічний або вечірній час для однієї зміни за один місяць для даного графіку роботи.</p>	<p>У зв'язку з відсутністю алгоритму розрахунку</p>	<p>Дніпровський РСП</p>
	<p>Викласти в такій редакції:</p> <p>2.3.10. Розрахунок доплати за роботу у нічну зміну працівника, які постійно працюють або тимчасово працювали у змінному режимі, здійснюється тільки за наявності підпису начальника структурного підрозділу у відповідному</p>	<p>Складнощі виникають під час розрахунку доплат за роботу в нічну зміну працівникам, які в поточному році визначені як підмінні, а в минулому році постійно працювали в нічну зміну. Відповідно до діючої редакції, незважаючи на те, що в минулому році</p>	<p>Дніпровський РСП</p>

	рядку заяви на виплату щорічної матеріальної допомоги на оздоровлення. Відповідальність за <b>обґрунтованість підстави та достовірність</b> даних несе керівник структурного підрозділу.	таким працівникам доплата за роботу в нічні зміну минулого року вже була врахована при розрахунку оздоровчих минулого року із розрахунку 37% при 6-ти змінному графіку та 50% при інших графіках роботи деякі керівники підрозділів вказують кількість годин, відпрацьованих в нічну зміну в минулому році, пояснюючи, що вони надали достовірні дані щодо кількості годин.	
	у пункт 2.3.1 у переліку доплат з 01.01.2020 додати: «за інтенсивність польотів працівникам, пов'язаним з категорією РМ підрозділу підприємства в залежності від кількості обслугованих ПС, що виконують польоти за GAT»		АДОП
Додаток 14	Для всіх посад (професій) встановити тривалість відпустки до 7 календарних днів. Керівник підрозділу, відділу, служби буде фактично встановлювати кількість календарних днів.	Підстава Закон України «Про відпустки» стаття 8 пункт 2: «Щорічно додаткова відпустка за особливий характер праці надається працівникам з ненормованим робочим днем – тривалість до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.»	ПС авіапрацівників РСП «Київцентраеро»
	У п. 4 Примітки виключити речення «особи з інвалідністю».		Підрозділи заступника директора з підтримки виробничої діяльності
	У Примітки включити пункт 5 такого змісту: «Особи з інвалідністю залучаються до роботи з ненормованим робочим днем за наявності їх письмової згоди. За відсутності такої згоди додаткова відпустка за роботу з ненормованим робочим днем не надається.»		Підрозділи заступника директора з підтримки виробничої діяльності
Додаток 16	уточнити п.5 примітки Додатку 16 до Колективного договору та викласти його у		РСП «Київцентраеро»

	такій редакції: 5. Диспетчерам з взаємодії, польотної інформації, пункту збору донесень, передполітного інформаційного обслуговування, які мають свідоцтво диспетчера і стаж безпосереднього керування повітряним рухом не менше п'яти років, надається додаткова відпустка – 12 календарних днів на весь час роботи на вказаних вище посадах у підприємстві.		
	пункт 5 викласти в наступній редакції: «Диспетчерам з взаємодії, польотної інформації, пункту передпольотного інформаційного обслуговування, старшим диспетчерам-інспекторам та диспетчерам-інспекторам дільниць об'єктивного контролю які мають свідоцтво диспетчера і стаж безпосереднього керування повітряним рухом не менше п'яти років, зберігається додаткова відпустка - 12 календарних днів на весь час роботи на вказаних вище посадах у підприємстві (з урахуванням пунктів Примітки).»	багато хто з вищезазначених фахівців працював диспетчерами УПР та вимушений був завершити кар'єру в зв'язку зі станом здоров'я. Організм таких фахівців вимагає додаткової відпустки для поїздки у спеціалізовані оздоровчі заклади.	АДОП
	У рядку 1, у стовпчику «матеріальна тривалість щорічної додаткової відпустки, календарних днів», цифру «28» замінити на «24»;		Підрозділи заступника директора адміністративно-господарських питань 3
	У рядку 2 виключити слова: «(крім інженерів РЛ, РН, зв'язку по переліку №1)».		Підрозділи заступника директора адміністративно-господарських питань 3
Додаток 17	В пункті 2.2 Положення цифру і слово «10 років» замінити на цифру і слово «7 років»		Управління внутрішнього аудиту
Додаток 18	У Доповненні 2 до Положення в реквізитах підписів замінити «працівник» на «позичальник», а «бухгалтер» на «позикодавець».	Оскільки Доповнення 2 є додатком до Доповнення 1	Підрозділи заступника директора з управління активами

	У пункті 2.4. Положення замінити слово «угодою» на «договором»	Технічна правка	Підрозділи заступника директора з управління активами
Додаток 19	<p>викласти в наступній редакції пункт 3.1.3.:          При списанні або погіршенні стану здоров'я працівника на постійній основі вступає в силу Розділ 2 цієї Програми та другий абзац пункту 6.9 Договору.</p> <p>Крім того, працівникові, який працевлаштований в підприємстві на іншій посаді видається 1 раз на 2 роки матеріальна допомога на придбання санаторно-курортної путівки за профілем лікування. При цьому добова вартість проживання та лікування не повинна перевищувати 900 грн., а термін путівки не більше – 24 доби на рік. Після повернення працівник повинен надати підтверджуючі документи (документ про сплату та відривний талон путівки чи курсівки та документ за проживання в готелі, пансіонаті, санаторії різних форм власності, або інші підтверджуючі документи) на суму не менше ніж отримана матеріальна допомога. Залишок невикористаної суми матеріальної допомоги працівник повинен внести в касу підприємства.</p>		Дніпровський РСП
	<p>Доповнити пункт 3.1.3 Програми соціального захисту реченням:          «При цьому добова вартість проживання та лікування не повинна перевищувати 900 грн, а термін путівки – не більше 24 доби на рік.»</p>		Дніпровський РСП

Додаток 21	Пункт 2.5 викласти в редакції: «погашення позики проводиться шляхом щомісячних утримань із заробітної плати працівника на підставі його письмової заяви, або внесення готівкових коштів у касу»	Згідно з п. 4.3 Типового договору про надання цільової, безпроцентної, поворотної позики на придбання або будівництво житла (Додаток 21) сума позики підлягає поверненню шляхом її утримання з заробітної плати на підставі заяви Позичальника або внесення готівкових коштів у касу Позикодавця відповідно до графіка погашення позики.	Адміністрація Юридична служба
	В пункті 1.4 Положення цифру і слово «5 років» замінити на цифру і слово «1 рік»		Управління внутрішнього аудиту
	В пункті 1.4 виключити фразу «одному з членів шлюбної пари»	Цей пункт обмежує можливості шлюбних пар, які перебувають в черзі на отримання позики, отримати позику для покращення своїх житлових умов одночасно. Вважаємо, що цей пункт спонукає подружні пари розривати шлюб з метою отримання позики обома працівниками, які перебувають у шлюбі.	Харківський РСП
	Пункт 2.1 Положення викласти в редакції: Позика надається працівникам, які перебувають на обліку житлової комісії Украероруху згідно з Правилами обліку працівників Украероруху, які потребують поліпшення житлових умов (Доповнення 1), на підставі письмової заяви працівника на ім'я директора Підприємства або директора регіонального структурного підрозділу. (Правила обліку додаються до таблиці пропозицій) Якщо зміни будуть прийняті Доповнення 1-3 перейменувати відповідно на Доповнення 2-4	В КД не конкретизовані документи (які засвідчують право працівника на отримання позики) та критерії на підставі яких приймається рішення про видачу позики і на яку дату ці документи повинні відповідати критеріям (на дату прийняття заяви від працівника чи на дату прийняття рішення про видачу позики). Дуже часто виникають суперечливі ситуації при розгляді документів на видачу позик, а саме: чи має право на отримання позики претендент, якщо він або його чоловік/дружина мають житло, чи претендент отримує позику незважаючи на наявність житла.	Підрозділи заступника директора з управління активами Управління внутрішнього аудиту

	У пунктах 2.4. та 2.6 Положення замінити слово «угода» на «договір» у відповідних відмінках	Технічна правка	Підрозділи заступника директора з управління активами
	У пункті 7.6. Доповнення 1 до Положення «Додаток № 1 - «Зобов'язання» замінити на Додаток №1 - Договір поруки»	Фактично документ «Зобов'язання» відсутній у додатках до Положення. Технічна правка/приведення у відповідність до існуючих документів	Підрозділи заступника директора з управління активами Юридична служба
	У пункті 8 Доповнення 1 до Положення зазначити фактичну адресу та адресу реєстрації Позичальника	для уникнення непорозумінь з розгляду та оформлення документів на отримання позики	Підрозділи заступника директора з управління активами
	У Доповненні 3 до Положення в реквізитах підписів замінити «працівник» на «позичальник», а «бухгалтер» на «позикодавець».	Оскільки Доповнення 3 є додатком до Доповнення 1. Технічна правка	Підрозділи заступника директора з управління активами
Додаток 23	Викласти в новій редакції «Пояснення щодо забезпечення по додаткових нормах» в Додатку 23 до Колективного договору, а саме «Додатковий спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту можуть видаватися адміністрацією за погодженням з профспілками в залежності від характеру фактично виконуваних робіт за рахунок власних коштів підприємства зі сплатою податку на доходи фізичних осіб – працівником, що його отримує».	згідно пункту 164.2.17 Податкового кодексу України (далі – ПКУ) необхідно додати перелік форменого одягу до Колективного договору, а також зазначити, що згідно пункту 165.1.9 ПКУ формений одяг видається безоплатно, якщо порядок забезпечення, перелік та граничні строки використання форменого одягу встановлюється Кабінетом Міністрів України та/або галузевими нормами безоплатної видачі працівникам форменого одягу. Додатковий формений одяг може надаватися Украерорухом в залежності від характеру виконуваних робіт за рахунок власних коштів підприємства зі сплатою працівником, що отримує додатковий формений одяг, податку на доходи фізичних осіб.	Бухгалтерія
	Внести доповнення в Додаток 23	Необхідність забезпечення даної категорії персоналу спеціальним одягом та спеціальним взуттям зобумовлена покладанням на нього функцій з технічного обслуговування, перевірки працездатності та ремонту спеціальних	Підрозділи заступника директора з питань безпеки

		засобів забезпечення безпеки (система контролю доступу, відеоконтрольна система, технічні засоби охорони, спеціальні технічні засоби контролю та інше допоміжне обладнання) на визначених об'єктах Украероруху. Виконання вищевказаних робіт включає в себе виконання робіт з підвищеною небезпекою.						
	№ з/п (норма/ пункт)	Код ДК003: 2010	Посада, професія (професійна назва робіт)	Назва спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Позначення захисних властивостей (тип, марка) ЗІЗ	Кіль кість шт.	Термін носіння, міс	
	Служба авіаційної безпеки							
		2144,2 1226,2 2149,2	Інженер (провідний) сектору технічного забезпечення авіаційної безпеки	Костюм бавовняний Напівчеревики шкіряні <i>На зовнішніх роботах узимку</i> <i>додатково:</i> Куртка бавовняна на утеплений прокладці	ЗМи  ЗМиСм  Тнв	1  1  1	12  18  36	
	Включити до Додатку № 23 «НОРМИ видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту» фахівців групи радіоконтролю та частотних присвоєнь відділу організації експлуатації засобів автоматизації ОПР, зв'язку та телекомунікацій служби експлуатації засобів зв'язку, навігації та спостереження та забезпечити такими засобами індивідуального захисту:							
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- костюм бавовняний;</li> <li>- плащ непромокальний з капюшоном;</li> <li>- головний убір літній;</li> <li>- напівчеревики шкіряні.</li> </ul>							



	<p>На зовнішніх роботах узимку додатково:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- куртка утеплена;</li> <li>- штани утеплені;</li> <li>- чоботи утеплені;</li> <li>- рукавиці на хутрі;</li> <li>- шапка.</li> </ul>		
	<p>Додаток 23 доповнити наступним записом:</p> <p>Начальник відділу АТЗ: – костюм з світловідбивальними смугами. Узимку додатково - куртка утеплена із світловідбивальними смугами.</p> <p>Начальник відділу АТЗ бере участь в організації усіх виробничих процесів пов'язаних з роботою автотранспорту, за необхідністю виїжджає безпосередньо на місце проведення робіт з залученням автотранспорту.</p> <p>Інженер відділу АТЗ: - костюм з світловідбивальними смугами. Узимку додатково - куртка утеплена із світловідбивальними смугами.</p> <p>Інженер відділу АТЗ виконує роботи з технічного огляду автотранспортних засобів при виїзді на лінію, повернені з неї та вибуванні у відрядження, виїжджає на місце поломки автотранспорту.</p> <p>Механік з ремонту устаткування: - костюм х/б. Узимку додатково - куртка бавовняна на утепленій прокладці.</p> <p>Механік з ремонту устаткування виконує ремонтні роботи устаткування, частини якого можуть бути забруднені пилом, мастильними засобами та знаходитися в важкодоступних місцях. Деяке стаціонарне устаткування знаходиться в неопалюваних приміщеннях або поза ними.</p>		Харківський РСП
	у зв'язку зі змінами назв підрозділів та посад		Одеська ПАРРiЗ

	<p>внести зміни до Додатку 23:</p> <p>П. 3 Начальник служби спецтранспорту замінити на Начальник відділу автотранспортного забезпечення;</p> <p>П.30 Механік служби спецтранспорту (за категоріями) замінити на Інженер відділу автотранспортного забезпечення (за категоріями);</p> <p>П.55 Інструктор з протипожежної профілактики замінити на Інженер з пожежної безпеки та цивільного захисту (за категоріями);</p> <p>П.12 Інженер з експлуатації споруд <b>доповнити</b> Інженер відділу капітального будівництва та експлуатації наземних споруд (за категоріями)</p>		
	Внести зміни до Додатку 23		Профспілкова організація авіапрацівників Львівського РСП

№ з/п (норма/ пункт)	Код ДК003: 2010	Посада, професія (професійна назва робіт)	Назва спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Позначення захисних властивостей (тип, марка) ЗІЗ	Кількість шт.	Термін носіння, міс	
1	2	3	4	5	6	7	
<b>4. Господарчі підрозділи</b>							
№ з/п Наказ №1389 п.1	1239	Завідувач господарства	Костюм	ЗМи	1	24	
			<u>На зовнішніх роботах додатково:</u>				
			Плащ з капюшоном	Вн	1	Черговий	
			Черевики	ЗМиСм	1	24	
			<u>Узимку додатково:</u>				
			Куртка утеплена	Тн	1	36	
			Чоботи	Тн20	1	24	

5. Служба громадського харчування						
70 СанПін 42-123- 5777-91) (додатку 8) п.3	5123	Буфетник	Китель білий бавовняний або Костюм бавовняний	ЗМи	2	до зносу
			Фартух білий бавовняний	ЗМи	1	до зносу
			Ковпак (шапочка)	3	1	до зносу
			Взуття (сабо) шкіряне	ЗМи	1	до зносу
№з/п СанПін 42-123- 5777-91) (додатку 8) п.1	1225	Завідувач виробництва	Халат білий бавовняний	ЗМи	2	6
			Ковпак (шапочка)	3	1	до зносу

#### ОБҐРУНТУВАННЯ ЗАПРОПОНОВАНИХ ЗМІН

1. Пропонується **внести** посаду згідно коду ДК003:2010 - 1239 **Завідувач господарства** до переліку посад, професій (професійна назва робіт) у Додаток 23 до колективного договору (пункт 8.10) норм видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту згідно п. 160 Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам житлово-комунального господарства затверджених наказом МНС України від 10.12.2012 № 1389, зареєстрованих у Мінюсті 28.12.2012 за № 2217/22529.

2. Відповідно до п.1.5 та п. 1.9 вимог Правил роботи закладів (підприємств) ресторанного господарства, затверджених Міністерством економіки та з питань європейської інтеграції України N 219 від 24.07.2002 пропонуємо змінити норму постанови Постанови № 47/п-2 (додаток 8) п.4 на норму згідно Санітарних правил для підприємств громадського харчування, включаючи кондитерські цехи і підприємства, що виробляють м'яке морозиво (СанПін 42-123-5777-91) (додатку 8) п.3 затверджених Міністерством охорони здоров'я СРСР та Міністерством торгівлі від 19.03.91.

3. Пропонується **внести** посаду згідно коду ДК003:2010 – 1225 **Завідувач виробництва** до переліку посад, професій (професійна назва робіт) у Додаток 23 до колективного договору (пункт 8.10) норм видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту згідно з п. 1 Санітарних правил для підприємств громадського харчування, включаючи кондитерські цехи і підприємства, що виробляють м'яке морозиво (СанПін 42-123-5777-91) (додатку 8) п.3 затверджених Міністерством охорони здоров'я СРСР та Міністерством торгівлі від 19.03.91

## Правила

обліку працівників апарату управління Украероруху, які потребують поліпшення житлових умов, для надання їм цільових, безпроцентних, поворотних позик на придбання або будівництво житла

## 1. Загальні положення.

1.1. Ці правила регулюють порядок ведення обліку працівників Украероруху, які потребують покращення житлових умов шляхом надання їм цільових, безпроцентних, поворотних позик на придбання або будівництво житла (далі - Позика).

1.2. Позика надається працівникам, які перебувають на обліку житлової комісії Украероруху як такі, що потребують покращення житлових умов відповідно до Положення про порядок надання працівникам Державного підприємства обслуговування повітряного руху України цільових, безпроцентних, поворотних позик на придбання або будівництво житла, викладеного в додатку 21 (пункт 7.2) до Колективного договору.

1.3. Установлення черговості на одержання Позики, а також її розподіл здійснюються з забезпеченням гласності та прозорості.

1.4. Відповідальність за стан обліку працівників, які потребують поліпшення житлових умов шляхом надання їм Позики, покладається на житлову комісію Украероруху. Контроль за станом обліку здійснюється профспілками.

2. Порядок здійснення обліку працівників Украероруху, які потребують поліпшення житлових умов, для надання їм Позики.

2.1. В Украерорусі здійснюється загальний облік. Особою відповідальною за ведення та зберігання документації щодо обліку є голова житлової комісії. Працівники, які взяті на облік, вносяться до книги обліку осіб, які перебувають у черзі на позику на придбання або будівництво житла (Додаток 1). Книга повинна бути пронумерована, прошнурована, підписана.

2.2. На кожного працівника (сім'ю), взятого на облік, заводиться облікова справа, в якій містяться необхідні документи. Обліковій справі призначається номер, що відповідає номеру у книзі обліку осіб, які перебувають у черзі на позику на придбання або будівництво житла. Облікові справи є документами суворої звітності. Облікові справи зберігаються у секретаря житлової комісії, а після надання їм позики - у архіві.

2.3. На облік беруться працівники Украероруху, які мають відповідний стаж роботи на підприємстві та потребують поліпшення житлових умов.

2.4. Особами, які потребують покращення житлових умов, визнаються працівники:

1) які не мають у власності житла в населеному пункті за місцем роботи (місті чи області);

2) забезпечені власним житлом (або житлом, що належить членам його родини - чоловіку, дружині) жилою площею менш ніж 13,65 квадратних метра на одну людину;

3) які проживають у приміщенні, що не відповідає встановленим санітарним і технічним вимогам;

4) які хворіють на тяжкі форми деяких хронічних захворювань, у зв'язку з чим не можуть проживати в одній кімнаті з членами своєї сім'ї, та працівники, які мають на утриманні дітей з інвалідністю з метою покращення житлових умов дитини. Перелік зазначених захворювань та Порядок видачі медичних висновків зазначеним хворим встановлюється Міністерством охорони здоров'я України;

5) які мають діючий іпотечний договір на придбання житла у зв'язку з відсутністю такого;

6) які проживають у гуртожитках та не мають іншого власного житла.

2.4. Заява про взяття на облік подається працівником на ім'я директора Украероруху. Подана заява реєструється у встановленому порядку на підприємстві та передається на розгляд в житлову комісію.

До заяви додаються:

- копії паспортів усіх зареєстрованих у житловому приміщенні/будинку осіб та копія технічного паспорту на житлове приміщення (будинок);

- довідка з місця проживання про склад сім'ї або зареєстрованих у житловому приміщенні/будинку осіб;

- довідка з відділу кадрів про стаж роботи працівника на підприємстві;

- витяги з Державного реєстру прав власності на нерухоме майно всіх членів сім'ї працівника, які зазначені у довідці з місця проживання та в заяві про взяття на облік.

У необхідних випадках до заяви додаються також медичний висновок, довідка (рішення виконавчого комітету місцевої Ради) про невідповідність житлового приміщення встановленим санітарним і технічним вимогам, довідка про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи.

2.5. Попередній розгляд документів для взяття на облік, пропозиції про надання позики готуються житловою комісією Украероруху.

2.6. Працівник не береться на облік, якщо він раніше отримував житло або позику на придбання або будівництво житла від підприємства.

2.7. У випадках, коли працівник через непередбачувані обставини не має змоги відповідати критеріям, вказаним у пункті 2.3. або виконати пункт 2.4. цих Правил, але подав заяву про взяття на облік, подана заява розглядається в індивідуальному порядку на спільному засіданні представників адміністрації та профспілки.

2.8. У протоколі житлової комісії обов'язково зазначається дата та підстави взяття працівника на облік, пропозиція про надання чи обґрунтована відмова у позиці.

2.9. Працівник вважається взятим на облік з дати прийняття рішення житловою комісією. При одночасному розгляді заяв кількох осіб, їх черговість визначається за датою подання заяви та стажем роботи на підприємстві з урахуванням житлових умов.

2.10. Працівники знімаються з обліку у випадках:

- поліпшення житлових умов, унаслідок якого відпали підстави для перебування на обліку;

- припинення трудових відносин з підприємством;

- надання недостовірних відомостей, які стали підставою для взяття на облік;

- штучного погіршення житлових умов шляхом обміну займаного жилого приміщення, його псування або руйнування, відчуження придатного і достатнього за розміром для проживання жилого будинку (частини будинку), квартири.

За таких обставин працівник може бути взятий на облік повторно не раніше ніж через п'ять років з моменту зняття з обліку.

### **3. Розподіл та надання позики**

3.1. Після отримання протоколу засідання спільного представницького органу Украероруху щодо розподілу на підприємстві загальної суми цільової, безпроцентної, поворотної позики на придбання (будівництво) житла на поточний рік, адміністрація спільно з профспілкою, з урахуванням виділеної загальної суми для позик, визначають кількість працівників для надання позики.

3.2. Рішення про видачу позики та її розмір приймається адміністрацією спільно з профспілкою за рекомендацією житлової комісії.

3.3. За місяць до очікуваної дати виділення коштів для надання працівникам позик, працівник, який претендує на її отримання, протягом 30-ти днів повинен надати адміністрації заяву про надання йому цільової, безпроцентної, поворотної позики на придбання (будівництво) житла та оновлені документи, що були підставою для взяття його на облік як такого, що потребує поліпшення житлових умов (пункт 2.4. Правил).

У випадку наявності підстав для зняття працівника з обліку за результатами перевірки оновлених документів або ненадання працівником таких документів у встановлений строк без поважних причин, комісія приймає рішення про зняття його з обліку.

