

тарифних ставок і договірних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи і винахідливість, особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством.

4. Конкретні розміри тарифних ставок (розцінок) робітників і посадових окладів визначаються у межах наявних коштів на оплату праці у відповідності з професіями, кваліфікацією працівників, складністю та умовами виконуваної ними роботи. При цьому основна заробітна плата не може бути меншою встановленого Законодавством України рівня мінімальної заробітної плати.

5. По підприємству проводиться індексація заробітної плати. Індексація нараховується та виплачується водночас з нарахуванням та виплатою заробітної плати за місяць, доходи за який згідно з Порядком підлягають індексації.

2. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Адміністрація підприємства зобов'язується:

1. Розробити узгоджену з трудовим колективом програму удосконалення організації і нормування праці, встановлений та запровадження об'єктивних, технічно обґрунтованих для усіх категорій працівників норм виробітку, часу, обслуговування, нормативів, чисельності, які відповідали б досягнутому рівню техніки, технології, організації виробництва і праці, та враховували б норми, рекомендовані профільним міністерством.
2. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням трудовим колективом.
3. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.
4. Перегляд норм праці здійснювати лише у зв'язку з зміною умов, на які вони були розраховані.
5. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляти працівників не пізніше, як за 1 місяць до їх впровадження.
6. Забезпечити відповідність організаційно-технічних умов виробництва на робочих місцях, де запроваджуються нові норми праці запроектованим в нормах при їх розробці.
7. Встановити знижки норм виробітку:
 - для інвалідів на 20%;
 - для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення шкіл, ПТУ, курсів, звільнених з військової служби, тощо на перші три місяці роботи на 10%, наступні 3 місяці - на 5%.

РОЗДІЛ IV

ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ І ПЛЪГ

1. Працівникам надаються гарантії та компенсації у випадках, передбачених чинним законодавством.

РОЗДІЛ V РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ

Адміністрація підприємства зобов'язується:

1. Здійснювати прийом на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.
2. Забезпечувати протягом року переважне право на працевлаштування працівникам, звільнених з господарства на підставі п. 1. ст. 40 КЗпП України у разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічної професії.
3. Жодного працівника не звільняти з роботи з ініціативи адміністрації без достатніх підстав.
4. Змінювати чи запроваджувати новий режим роботи лише після погодження з трудовим колективом господарства.
5. Забезпечити нормальну тривалість робочого часу - 40 годин на тиждень, 7 годин на день. Максимальна тривалість робочої зміни не повинна перевищувати 10 годин в період польових робіт і 7 годин у шкідливих умовах.
6. Неповний робочий час з ініціативи адміністрації запроваджувати як виняток, лише на період тимчасових економічних труднощів.