



УКРАЇНА

ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

майд. Профспілок, 5, м.Запоріжжя, 69005, тел. (061) 228-01-72
e-mail: reception.uzpp@zp.gov.ua Код ЄДРПОУ 41904647

26.07.24 № 01-14/325 На № _____ від _____

Директору Департаменту житлово-комунального господарства та будівництва Запорізької обласної державної адміністрації
Литвиненку В.А.

✓ Голові обласної організації профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення
Малигіній А.О.

Про реєстрацію змін
та доповнень до територіальної
галузевої угоди

Повідомляємо, що зміни та доповнення до територіальної галузевої угоди між департаментом житлово-комунального господарства та будівництва Запорізької обласної державної адміністрації та обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення, укладеної на 2018-2024 роки, зареєстровано управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі - управління) 26.07.24 № 01-14/325

При цьому, відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузових) і територіальних угод, колективних договорів змін і доповнень до них, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України 13.02.2013 №115 (в редакції Постанови Кабінету Міністрів України 21.08.2019 №768) (далі - Порядок), пропонуємо наступне.

Посади професій зазначені в додатках до територіальної галузевої угоди, привести у відповідність до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій».

Одночасно звертаємо увагу, що відповідно до Порядку управління, як реєструючий орган:

- оприлюднює на сайті міської ради та щомісяця оновлює реєстр галузевих (міжгалузових), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень

до них, їх текст, рекомендації щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності);

- не робить жодних написів на примірнику угоди, договору, змін і доповнень до них і не повертає його сторонам.

Начальник управління



В.В.Зубко

СХВАЛЕНО

На засіданні президії Запорізького обкому
профспілки працівників ЖКГ, МП, ПОН
Протокол № 4 від «25» червня 2021 року

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ

до територіальної галузевої угоди
між Департаментом житлово-комунального господарства та будівництва
Запорізької облдержадміністрації і обласною організацією профспілки працівників
житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового
обслуговування населення на 2018-2024 роки

НАПИС

про повідомну реєстрацію Територіальної галузевої угоди
між Департаментом житлово-комунального господарства та
будівництва Запорізької облдержадміністрації і обласною
організацією профспілки працівників житлово-комунального
господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування
населення на 2018-2024 роки

Зареєстровано: Управлінням з питань праці Запорізької міської ради

Реєстраційний номер _____ від _____ 20 ____ року

Рекомендації реєструючого органу _____
(вихідний номер і дата надсилання листа)

Начальник управління з питань праці
Запорізької міської ради _____

Ю.В.Швець

ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ

до Територіальної галузевої угоди між Департаментом житлово-комунального господарства та будівництва Запорізької облдержадміністрації і обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2018-2019 роки зі змінами та доповненнями № 8 від 05.03.2018 р, № 360 від 21.01.2019 року, зареєстрованими в Управлінні з питань праці Запорізької міської ради

Сторони домовились внести в Угоду Зміни і доповнення до Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2017-2024 роки, зареєстрованими Мінекономіки 11.05.2021 року за № 10, виклавши її в такій редакції.

Територіальна галузева угода між Департаментом житлово-комунального господарства та будівництва Запорізької облдержадміністрації і Обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2018-2024 роки.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Територіальну галузеву угоду (далі Угода) укладено згідно із Законами України "Про колективні договори і угоди", "Про соціальний діалог в Україні" на двосторонній основі між Департаментом житлово-комунального господарства та будівництва Запорізької облдержадміністрації, що здійснює координацію діяльності підприємств житлово-комунального господарства в межах визначених Законом України "Про місцеві державні адміністрації", та Запорізькою обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення, з другої сторони (далі Сторони), яка є повноважним представником трудових колективів підприємств житлово-комунального господарства області, захищає інтереси їх працівників і діє, згідно Закону України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності", Статуту галузевої профспілки та інших правових актів.

Сторони визнають Угоду як акт соціального партнерства, що укладений згідно з чинним законодавством, Генеральною та галузевою угодою та визначає узгоджені позиції сторін відносно основних принципів проведення соціально-економічної політики у сфері комплексного розвитку житлово-комунального господарства області, стабілізації фінансового стану підприємств галузі, та спрямовується на забезпечення прав і гарантій трудящих галузі, насамперед права на гідну зарплату.

Прийняті Сторонами зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання.

Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів галузі незалежно від форм власності і господарювання, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали цю Угоду.

Норми і положення цієї Угоди є обов'язковими для застосування під час ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів (угод) на підприємствах та в організаціях житлово-комунального господарства області як мінімальні гарантії. Угода не обмежує прав підприємства установлювати в колективних договорах за рахунок власних коштів додаткові та соціально-побутові гарантії і пільги.

Сторони сприяють роботодавцям, профспілковим органам у проведенні переговорів, укладанні колективних договорів, внесенні до них змін. У випадку ухилення від участі в переговорах передбачена відповідальність згідно з чинним законодавством.

Прийняті Верховною Радою України та Кабінетом Міністрів України нові нормативно - правові акти, що забезпечують більш високі гарантії та пільги, ніж передбачені Угодою, мають пріоритет перед відповідними положеннями Угоди.

Угода набирає чинності з дати підписання її Сторонами і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

Угода продовжує діяти у випадку зміни складу структури або найменування однієї із Сторін, якщо вони стали правонаступниками.

РОЗДІЛ I У сфері економіки

1. Вирішувати питання стабілізації фінансово-економічного становища на підприємствах області :

1.1. Домагатись формування реальних обласного, міських, районних бюджетів із включенням в їх витратну частину у повному обсязі коштів на покриття субсидій, пільг населення, витрат бюджетних організацій за комунальні послуги та на виконання інших робіт житлово-комунальними підприємствами.

Домагатись 100% захищеності цих статей бюджету.

1.2. Проводити роботу щодо реалізації Обласної програми «Питна вода Запорізької області» на 2021-2025 роки, затвердженої рішенням сесії обласної ради від 18.03.2021 № 143.

1.3. Вживати заходи щодо забезпечення беззбиткової роботи галузевих підприємств, приведення тарифів на житлово-комунальні послуги до економічно обґрунтованого рівня, вносити пропозиції про збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво, для забезпечення підвищення на підприємствах заробітної плати працівникам.

1.4. Домагатись від органів місцевого самоврядування, які затверджують тарифи і ціни відповідно до статті 28 Закону України «Про місцеве самоврядування», встановлювати тарифи на житлово-комунальні послуги в розмірі не нижче економічно обґрунтованих витрат на їх виробництво (надання). У разі встановлення органом місцевого самоврядування тарифів на житлово-комунальні послуги на рівні, що унеможливило отримання прибутку, відшкодувати з відповідного місцевого бюджету виконавцям/виробникам різницю між встановленим розміром цін/тарифів та економічно обґрунтованими витратами на виробництво цих послуг.

1.5. Систематично аналізувати роботу підприємств галузі, надавати їм практичну допомогу у вирішенні особливо важливих питань.

1.6. Сприяти запровадженню договірної системи взаємовідносин органів місцевого самоврядування з підприємствами - постачальниками житлово-комунальних послуг, що регламентують обсяги послуг, їх якість, надійність, обґрунтовані тарифи, а також обумовлюють механізм відключення від тепло -, та водовідведення споживачів послуг при порушенні ними фінансових обов'язків.

1.7. Забезпечувати участь представників первинної профспілкової організації у заходах щодо: внесення змін та доповнень до статутів у частині захисту соціально-економічних та трудових прав працівників; розроблення внутрішніх документів підприємства (правила трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо), а також внесення до них змін відповідно до законодавства.

1.8. Включати в установленому законодавством порядку представників профспілки до складу комісії з приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання та комісій з передачі об'єктів права державної власності у комунальну власність.

1.9. Сприяти у внесенні змін до статутів та внутрішніх документів підприємств щодо повноважень профспілки представляти інтереси працівників в органах управління підприємством відповідно до законодавства.

1.10. Залучати представників первинної профспілкової організації: до розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку підприємств; до підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку, що залишається у розпорядженні підприємств, на соціально-економічний розвиток у порядку, визначеному законодавством та колективним договором.

1.11. Надавати безоплатно на запит профспілкових організацій інформацію про виконання взятих суб'єктами господарської діяльності зобов'язань за договорами купівлі - продажу об'єктів приватизації (фіксованими умовами конкурсів), зокрема стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці та інших питань соціально-трудових відносин.

1.12. Надавати підприємствам галузі постійну методичну, консультативну і правову допомогу в межах повноважень.

РОЗДІЛ II

У сфері трудових відносин і гарантій щодо оплати праці

2.1. *Сторони встановлюють* такі мінімальні обов'язкові гарантії в оплаті та нормуванні праці у сфері житлово-комунального господарства:

2.1.1. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижче розміру мінімальної заробітної плати.

2.1.2. Мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, а мінімальну тарифну ставку робітника I розряду в розмірі не менше 180 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб з 1 червня 2021 року. За умов подальшої зміни законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму переглядаються мінімальна тарифна ставка (оклад) за просту некваліфіковану працю та мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду з часу його запровадження з дотриманням встановлених цією Угодою співвідношень розмірів тарифних ставок та посадових окладів.

2.1.3. Єдину сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів згідно з додатком 1 до цієї Угоди.

2.1.4. Коефіцієнти співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника I розряду згідно з додатком 2 до цієї Угоди.

2.1.5. Коефіцієнти співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії) згідно з додатком 3 до цієї Угоди.

2.1.6. Коефіцієнти співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до мінімального посадового окладу техніків, встановленого у колективному договорі суб'єктів господарювання, які здійснюють технічну інвентаризацію об'єктів нерухомого майна, згідно з додатком 4 до цієї Угоди.

2.1.7. Коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців науково-дослідних організацій до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) згідно з додатком 5 цієї Угоди.

2.1.8. Перелік та розмір доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів згідно з додатком 6 до цієї Угоди.

2.1.9. Надбавку до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах та в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення усіх організаційно-правових форм та форм власності, що визначається колективними договорами згідно із Порядком встановлення і умовами виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах та в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення (додаток 8 до Угоди).

2.2. Сторони визначають, що:

2.2.1. Організація праці та її оплата здійснюються відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», нормативно-правових актів з питань оплати праці, Генеральної, Галузевої та цієї Угод.

2.2.2. Умови формування фондів оплати праці на підприємствах визначаються у колективному договорі згідно з чинним законодавством.

2.2.3. Розрахунок планових економічно обґрунтованих витрат при формуванні тарифів на житлово-комунальні послуги повинен складатись роботодавцями відповідно до норм та нормативів з організації праці, визначених відповідно до умов цієї Угоди, та включати витрати на оплату праці виходячи із затвердженого штатного розпису, встановлених на підприємстві тарифних ставок (окладів) (основна і додаткова заробітна плата, гарантійні та компенсаційні

виплати) в розмірах не нижчих, ніж передбачені нормами та гарантіями, визначеними відповідно до цієї Угоди.

2.2.4. Індексація заробітної плати та її компенсація у зв'язку з порушенням термінів її виплати проводиться відповідно до чинного законодавства.

2.2.5. Виплата заробітної плати найманим працівникам проводиться регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

2.2.6. У разі наявності заборгованості із заробітної плати найманим працівникам надаються щомісяця витяги з розрахункової відомості (особового рахунка) із заробітної плати з даними про дату утворення і розміри заборгованості та розміри нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати.

2.2.7. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

2.2.8. Розроблення та запровадження галузевих норм і нормативів праці, а також змін до них є предметом колективних переговорів та здійснюється відповідно до законодавства та умов цієї Угоди.

2.3. Сторони рекомендують суб'єктам соціального діалогу укладати колективні договори та передбачати в них конкретні зобов'язання щодо:

2.3.1. Формування фондів оплати праці з урахуванням обсягів виробничої діяльності, чинних норм обслуговування і нормативів чисельності, продуктивності праці та індексу зростання цін і коригувати його за умови збільшення обсягів виробництва (послуг) або підвищення продуктивності праці, рівня якості робіт та послуг, а також законодавчого підвищення рівня мінімальної заробітної плати.

2.3.2. Встановлення форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною, Галузевою або територіальними угодами.

2.3.3. Встановлення конкретних розмірів основної заробітної плати (тарифні ставки, відрядні розцінки, посадові оклади) з урахуванням посади, що обіймається, кваліфікації працівника, складності та умов роботи за повністю виконану місячну, денну, годинну норму праці (обслуговування), відбувається з дотриманням норм і гарантій, визначених чинним законодавством і цією Угодою.

2.3.4. Розрахунку мінімальної годинної тарифної ставки виходячи із середньомісячної норми часу, визначеної відповідно до встановленої законодавством норми тривалості робочого часу.

2.3.5. Встановлення конкретних розмірів доплат, надбавок, премій, винагород, інших виплат, що стимулюють підвищення продуктивності праці, виконання роботи понад установлені норми праці, підвищення якості продукції (послуг), зниження виробничих затрат тощо залежно від результатів роботи працівника або його особистого вкладу в кінцеві результати роботи підрозділу чи суб'єкта господарювання загалом.

2.3.6. Визначення переліку категорій працівників, які підлягають атестації, та періодичності її проведення.

2.3.7. Присвоєння та підвищення кваліфікаційних категорій професіоналам і фахівцям за результатами атестації.

2.3.8. Проведення класифікації робіт за відповідними тарифними розрядами, віднесення робітників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників, професіоналів і фахівців - до кваліфікаційних категорій згідно з тарифно-кваліфікаційними довідниками з урахуванням консультацій з профспілками.

2.3.9. Збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво та випереджаюче зростання тарифної ставки робітника I розряду щодо темпів зростання середньої заробітної плати для забезпечення підвищення на підприємствах і в організаціях заробітної плати працівникам, у яких вона нижча за прожитковий мінімум.

2.3.10. Встановлення частки основної заробітної плати у середньому на рівні, не менш ніж досягнутий на 1 січня поточного року.

2.3.11. Здійснення заходів, спрямованих на збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг.

2.3.12. Збільшення частки основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці до кінця 2024 року – до 70 %.

2.3.13. Встановлення для працівників підприємств, виробництв, цехів та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі чи підприємства, умов оплати праці з дотриманням гарантій, визначених для тих галузей, до яких вони належать за характером виробництва.

2.3.14. Впровадження технічно обґрунтованих норм і нормативів для всіх категорій працюючих.

2.3.15. Опрацювання за погодженням з представниками первинних організацій профспілок нормативів видів робіт у разі відсутності на них технічно обґрунтованих норм виробітку або якщо умови технології та організації цих робіт не відповідають умовам, закладеним у міжгалузевих і галузевих нормах і нормативах.

2.3.16. Проведення за погодженням з представниками первинних організацій профспілок перегляду норм виробітку (часу), нормативів чисельності, зміни умов праці за наявності економічного та технічного обґрунтування.

3.3.17. Визначення працівника основної професії залежно від видів робіт/послуг основного виробництва підприємства.

2.3.18. Оплату праці в понадурочний час проводити у подвійному розмірі.

2.3.19. Обмежити застосування контрактної форми трудового договору виключно посадами перших керівників підприємств.

В контрактах передбачити взаємні обов'язки сторін щодо виплати зарплати працівникам житлово-комунальних підприємств, що частково чи повністю фінансуються із бюджету.

2.3.20. Дозволити встановлювати у колективному договорі місячні оклади замість тарифних ставок висококваліфікованим робітникам, зайнятим на відповідальних роботах.

2.3.21. Керівникам та профспілковим комітетам здійснювати дієвий контроль за дотриманням на підприємствах законодавчих та нормативних актів про оплату праці, колективних договорів, цієї Угоди. Установити, що у разі виникнення на підприємстві заборгованості із заробітної плати терміном понад один місяць, органи виконавчої влади, об'єднання роботодавців і профспілкові органи вживають ефективних заходів до її ліквідації.

2.3.22. Сприяти поліпшенню стану соціально-трудових відносин на підприємствах, усуненню колективних трудових конфліктів.

2.4. *Сторони домовились:*

2.4.1. Співпрацювати з органами, які уповноважені здійснювати встановлення і застосування цін (тарифів) та контроль за цінами (тарифами) на житлово-комунальні послуги, з питань організації контролю за дотриманням вимог норм та нормативів з організації праці та гарантій в оплаті праці при формуванні тарифів на житлово-комунальні послуги.

2.4.2. Вживати дієвих заходів, спрямованих на дотримання законодавчих та нормативно-правових актів про оплату праці, колективних договорів, цієї угоди суб'єктами господарювання, що перебувають у сфері дії Галузевої угоди.

В разі виникнення заборгованості із виплати заробітної плати терміном понад один місяць вживати ефективних заходів щодо її ліквідації.

РОЗДІЛ III **Охорона праці та здоров'я**

3.1. *Сторони встановлюють* такі мінімальні обов'язкові гарантії для найманих працівників у питаннях організації охорони праці у сфері житлово-комунального господарства:

3.1.1. Створення на робочих місцях умов праці відповідно до нормативно-правових актів, галузевих методик та стандартів з охорони праці.

3.1.2. Забезпечення функціонування системи управління охороною праці відповідно до Закону України «Про охорону праці», галузевих вимог та стандартів.

3.1.3. Реалізація заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, Генеральною та Галузевою угодами.

3.1.4. Реалізація комплексу заходів щодо соціального захисту працюючих згідно із Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

3.2. *Сторони рекомендують* суб'єктам соціального діалогу окрім виконання вимог з питань охорони праці, передбачених законодавством та нормативно-правовими актами, за наявності власних коштів, включати до колективних договорів додаткові заходи щодо:

3.2.1. Досягнення витрат на охорону праці у розрахунку на кожного працівника не нижче суми мінімального розміру оплати праці.

3.2.2. Поступового переведення жінок з робіт із шкідливими умовами праці на інші види робіт.

3.2.3. Визначення особливостей регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки.

3.2.4. Надання додаткових пільг постраждалим від нещасних випадків та профзахворювань, а у разі їх загибелі - членам їх сімей.

3.2.5. Створення умов для організованих проходжень періодичних медичних оглядів працівників певних категорій.

3.2.6. Запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі та запобігання дискримінації працівників за ВІЛ-статусом.

3.2.7. Фінансування за рахунок роботодавця навчання представників профспілок з питань охорони праці.

3.2.8. Звільнення від основної роботи зі збереженням середнього заробітку представників профспілок з питань охорони праці для виконання громадського контролю.

3.3. Департамент житлово-комунального господарства та будівництва:

3.3.1. Здійснює у межах своїх повноважень контроль за станом охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери його управління.

3.3.2. Бере участь у формуванні та реалізації галузевої політики з охорони праці в межах, визначених законодавством та цією Угодою.

3.4. Облорганізація профспілки забезпечує:

3.4.1. Затвердження представників профспілок з питань охорони праці та організацію їх навчання.

3.4.2. Здійснення громадського контролю за дотриманням на підприємствах, установах та організаціях галузі Закону України «Про охорону праці».

3.4.3. Надання юридичної, методичної та практичної допомоги працюючим, звільненим з роботи, з питань відшкодування шкоди і сплати страхових виплат у разі ушкодження їхнього здоров'я на виробництві.

3.4.4. Захист прав та законних інтересів працівників під час вирішення спорів з питань охорони праці, протидію безпідставному звинуваченню потерпілих на виробництві, відмові роботодавця у складенні акта установленної форми.

3.4.5. Інформування відповідних органів виконавчої влади, органів державного нагляду за охороною праці, прокуратури про факти порушень законодавства України про охорону праці, усунення яких потребує державного втручання, та у разі необхідності внесення подань щодо розгляду цими органами питання про відповідність займаній посаді або притягнення до адміністративної чи кримінальної відповідальності посадових осіб за порушення нормативно-правових актів з охорони праці.

3.5. Сторони домовились:

3.5.1. Періодично розглядати стан охорони праці, виробничого травматизму на засіданнях сторін, вживати заходів для покращення цієї роботи.

3.5.2. Ініціювати заходи щодо проведення атестації робочих місць.

3.5.3. Сприяти розробленню та впровадженню систем управління охороною праці суб'єктів господарювання.

3.5.4. Ініціювати, розробляти, погоджувати та запроваджувати галузеві програми з охорони праці.

3.6. Сторони визначили пріоритетні заходи з профілактики нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві та сприятимуть їх реалізації в межах своїх повноважень:

3.6.1. Забезпечення розроблення та впровадження системи управління охороною праці у сфері житлово-комунального господарства.

3.6.2. Забезпечення проведення атестації робочих місць на підприємствах житлово-комунального господарства.

3.6.3. Нормативно-правове забезпечення та практичне запровадження обстеження і паспортизації будинків, будівель і споруд з метою оцінки їх відповідності основним вимогам, визначеним технічним регламентом, та вжиття обґрунтованих заходів щодо забезпечення їх експлуатаційної придатності.

3.6.4. Вжиття заходів з інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо безпечних і нешкідливих умов праці на підприємствах житлово-комунального господарства.

3.6.5. Створення реєстру підприємств житлово-комунального господарства, діє робочі місця зі шкідливими та небезпечними умовами праці.

3.6.6. Проведення навчання з питань охорони праці відповідних спеціалістів з охорони праці у сфері житлово-комунального господарства.

РОЗДІЛ IV **Режим праці і відпочинку**

Сторони домовились про наступне:

4.1. Підприємство забезпечує дотримання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників. Порядок встановлення вихідних днів визначається колективним договором відповідно до чинного законодавства.

4.2. Підприємства можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу на умовах, визначених колективним договором за рахунок прибутку.

4.3. Час початку і закінчення роботи, багатозмінний режим роботи, поділ робочого дня на частини у випадках, передбачених законодавством, застосування підсумкового обліку робочого часу погоджується з профспілковим комітетом і обумовлюється у колективному договорі.

4.4. При багатозмінному режимі роботи адміністрація підприємства за узгодженням з профспілкою може визначати для працівників вихідні дні у різні дні тижня, по черзі кожній групі працівників, відповідно до затвердженого графіка змінності.

4.5. Надати право керівникам підприємств за погодженням з профкомом в напружені періоди робіт встановлювати тривалість робочої зміни за нормальних умов праці до 12 годин та вести підсумований облік робочого часу з оплатою за відпрацьований час згідно з чинним законодавством.

4.6. Залучення працівників до надурочних робіт може здійснюватися лише з дозволу профспілкового комітету у випадках, передбачених чинним законодавством.

4.7. Основні відпустки надаються згідно з Законом України "Про відпустки". Додаткові та соціально оплачувані відпустки більшої, порівняно з чинним законодавством тривалості, можуть надаватися за рахунок власних коштів підприємств.

4.8. Надавати щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці у відповідності до Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятості працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 (додатки 1 і 2 у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679).

Конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток встановлюється колективним або трудовим договором: за роботу із шкідливими і важкими праці залежно від результатів атестації робочих місць та часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 7 Закону України «Про відпустки»), а відпусток за особливий характер праці – залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 8 Закону України «Про відпустки»).

4.9. Працівникам з ненормованим робочим днем надається додаткова відпустка до 7 календарних днів як компенсація за виконаний обсяг робіт ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу. Список професій і посад, для яких може застосовуватись ненормований робочий день і конкретний термін відпустки, визначається у колективному договорі. Орієнтовний перелік професій і посад працівників з ненормованим робочим днем наведено у Додатку № 7.

РОЗДІЛ V

Регулювання зайнятості

5.1. Сторони встановлюють такі мінімальні обов'язкові гарантії в питаннях зайнятості на підприємствах:

5.1.1. Вживати заходів щодо недопущення масового вивільнення працівників.

5.1.2. Працівникам, вивільнюваним з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП України, протягом одного року забезпечується переважне право на укладення трудового договору у разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

5.1.3. Переважне право працевлаштування на вакантні посади на підприємствах надається працівникам, які підпадають під скорочення чисельності або штату.

5.1.4. Працівникам, попередженим про звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП України, надається не менше 8 годин на тиждень протягом останнього місяця для пошуку роботи у робочий час зі збереженням тарифної ставки.

5.1.5. Випускникам закладів вищої освіти та професійно-технічних закладів освіти, які навчаються на замовлення чи за договорами з підприємствами, гарантується обов'язкове працевлаштування на цих підприємствах.

5.2. Сторони рекомендують суб'єктам соціального діалогу передбачати в колективних договорах:

5.2.1. Збереження за працівниками, що направляються на перепідготовку з відривом від виробництва у зв'язку із скороченням штатів, середньої заробітної плати на встановлений період навчання за рахунок валових витрат.

5.2.2. Заходи з ефективного використання робочої сили, скорочення непродуктивних витрат робочого часу.

5.2.3. Обов'язки адміністрації щодо забезпечення зайнятості працівників.

5.2.4. Заходи щодо професійної підготовки і перепідготовки працівників, які вивільнюються, до настання строку розірвання трудового договору, створення страхових фондів на випадок безробіття.

5.2.5. Напрями професійного навчання працівників та обсяги загальних витрат коштів на цю мету відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства.

5.2.6. Здійснення заходів з професійної підготовки кадрів та підвищення рівня їх кваліфікації не рідше одного разу на 5 років.

5.2.7. Зобов'язання щодо соціально-економічного захисту молоді та розвитку молодіжного руху.

5.2.8. Закріплення за молодими працівниками наставників зі складу висококваліфікованих працівників.

5.2.9. Укладення договорів з закладами освіти про співробітництво, зокрема щодо організації практики для студентів та надання допомоги у проведенні молодіжних заходів. Здійснення керівникам практики від підприємства доплати за керівництво практикою згідно з додатком 6 до цієї Угоди.

5.2.10. Надання фінансової допомоги подружжям, що взяли шлюб, а також у зв'язку з народженням дитини, смертю близьких родичів.

5.2.11. Запровадження системи роботи з випускниками шкіл, студентами навчальних закладів щодо престижу професій у житлово-комунальному господарстві тощо.

5.2.12. Зобов'язання щодо проведення соціального діалогу в питаннях запобігання звільненню або пом'якшенню несприятливих наслідків звільнення.

5.2.13. Створення разом з профспілковими комітетами наглядових комісій з питань дотримання законодавства та соціального захисту вивільнюваних працівників у разі банкрутства, санації або ліквідації суб'єкта господарювання.

5.2.14. Розширення можливостей для повної та продуктивної зайнятості, запобігання масовому звільненню працівників.

5.2.15. Розгляд питання щодо ліквідації, реорганізації, перепрофілювання або зміни форми власності тільки за участі профспілкового органу. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення працюючих, попередньо (не менш ніж за 3 місяці) письмово повідомляти відповідний профорган про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення, спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають вивільненню.

5.2.16. Здійснення доплат молодим працівникам, які без відриву від виробництва навчаються профільним і необхідним для підприємства професіям (спеціальностям).

5.2.17. Питання гендерної політики.

РОЗДІЛ VI

Рекомендації підприємствам

6.1. Обумовлювати в колективних договорах такі додаткові соціальні гарантії та пільги за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства :

6.1.1.- збереження пільг за сім'ями працівників, які померли внаслідок травм чи професійних захворювань, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків ;

6.1.2.- відпустки за сімейними обставинами / одруження, народження дитини, смерть рідних та інші випадки/;

6.1.3.- одноденні відпустки батькам школярів /1 вересня /;

6.1.4.- скорочення робочого часу для жінок, починаючи з п'ятого місяця вагітності, із збереженням середньої заробітної плати;

6.1.5.- виплата одноразової допомоги працівникам у разі виходу на пенсію;

6.1.6.- здешевлення вартості харчування;

6.1.7.- укладення договорів на додаткове медично - оздоровче обслуговування;

6.1.8.- надання пільг на житлово-побутове обслуговування, виділення за пільговими цінами палива, будівельних матеріалів для індивідуального будівництва та ін.;

6.1.9.- надання додаткової, непередбаченої законодавством, матеріальної та фінансової допомоги робітникам після їх звільнення з поважних причин та членам їх сімей;

6.1.10.- закріплення висококваліфікованих та сумлінно працюючих працівників на підприємстві шляхом придбання для них соціального пакету недержавного пенсійного забезпечення;

6.1.11.- додатковий фінансовий захист робітників, робота яких пов'язана з підвищеною небезпекою, придбанням для них корпоративних страхових економічних програм недержавного пенсійного забезпечення;

6.1.12.- заохочення працівників і ветеранів підприємства у зв'язку із святами, ювілейними датами;

6.1.13.- надання одноразової допомоги молодим сім'ям та працівникам, які повернулися на підприємство після демобілізації з армії, учасникам АТО;

6.1.14.- запровадження тривалості робочого часу для осіб, які мають дітей віком до 4 років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше встановленої тривалості з збереженням розміру заробітної плати.

6.2. Створити на підприємстві комісію з гендерних питань чи обрати уповноваженого з гендерних прав.

6.3. Сформувати пропозиції до розділу «Праця та соціальний захист жінок» колективного договору з метою впровадження гендерної рівності на виробництві, покращання соціального стану жінок.

6.4. Визначити перелік робіт на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд.

РОЗДІЛ VII

Гарантії діяльності профспілки

7.1. Права профспілки визначаються Законом України «Про профспілки, їх права і гарантії діяльності», іншими законами України та нормативними актами, Генеральною, галузевою та територіальними угодами, Статутом профспілки, колективними договорами підприємств та цією Угодою.

7.2. Підприємство надає профспілковому комітету безкоштовно необхідні для його діяльності приміщення, як для роботи, так і для проведення зборів, засоби зв'язку та транспорту.

7.3. Підприємство своєчасно, але не пізніше як у 5-ти денний термін після виплати працівникам заробітної плати, перераховує на розрахунковий рахунок профспілкового комітету, утримані на підставі особистих письмових заяв членів профспілки, членські внески.

7.4. Підприємство перераховує кошти профспілковим комітетам на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці, з віднесенням цих сум на валові витрати.

7.5. Підприємство поширює пільги і гарантії, що передбачені колективним договором, положенням про преміювання, в тому числі за результати господарської діяльності за рік, виплату винагород та інших матеріальних заохочень, а також право на майновий пай (акції) у разі проведення приватизації основних засобів виробництва на виборних і штатних профспілкових працівників.

7.6. Підприємство забезпечує виборним профспілковим працівникам після закінчення терміну повноважень за виборною посадою попередню роботу (посаду), а в разі відсутності такої - іншу рівноцінну роботу (посаду) крім випадків повної ліквідації підприємства або вчинення працівником винних дій.

7.7. Підприємство сприяє у навчанні профспілкових працівників з питань соціально - економічного захисту працюючих, охорони праці за рахунок власних коштів.

7.8. Підприємство надає безкоштовно профспілковому комітету інформацію про свою економічну та господарську діяльність.

7.9. Підприємство забезпечує участь представників профспілкового комітету у нарадах, засіданнях з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

7.10. Профспілковий комітет організації утримується від організації страйків з питань, передбачених

цією Угодою, колективним договором, за умови їх виконання.

7.11. Департамент житлово-комунального господарства ~~та інших органів виконавчої влади~~
Облдержадміністрації та облорганізація галузевої Профспілки України ~~рекомендують~~

- залучати представника профкому (в особі його голови) до складу ~~правління підприємства~~ товариства, комісії з приватизації і враховувати пропозиції профкому в прийнятті рішень;
 - надавати головам профспілкових комітетів та профактиву, які не звільнені від основної роботи, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для виконання ними громадських обов'язків, не менше ніж чотири години на тиждень;
 - приймати статут підприємств і вносити зміни до нього із врахуванням пропозицій профкому;
 - поширювати на працівників культурно-освітніх, оздоровчих, спортивних та інших закладів підприємств, об'єднань, асоціацій, інститутів умови преміювання, пільги, винагороди, гарантії та компенсації, що встановлені для працівників цих підприємств;
- забезпечувати вільний доступ до матеріалів, документів, а також до всіх підрозділів, громадського харчування, медустанов, тощо, для здійснення профспілковим комітетом наданих профспілкам прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці, виконанням колективного договору.
- на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу профспілкових органів підприємства, надавати додаткову відпустку, тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

7.12. Рішення, які обмежують права та повноваження профспілки згідно з її Статутом та цією Угодою, вважаються недійсними.

РОЗДІЛ VIII

Соціальне партнерство

8.1. Сторони зобов'язуються в межах повноважень:

- сприяти підприємствам в проведенні заходів з реформування галузі, забезпечити додержання прав та інтересів трудящих, підвищенні їх життєвого рівня.
- конфліктні ситуації, спірні питання, що виникають на галузевому рівні, вирішувати шляхом переговорів, прийняттям компромісних рішень. У разі відмови роботодавців усунути порушення трудового законодавства ініціювати розгляд цих питань відповідними органами виконавчої влади, місцевого самоврядування з метою вжиття ними відповідних заходів реагування або звернення до суду.
- суворо дотримуватись встановленого законодавством порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) і здійснювати заходи, які сприятимуть зниженню соціальної напруги в трудових колективах;
- здійснювати заходи щодо поліпшення умов праці, побуту і оздоровлення трудящих;
- відстоювати інтереси трудових колективів під час проведення приватизації майна підприємств, об'єктів соцкультпобуту, житла.

8.2. Безкоштовно надавати консультації, розглядати скарги та заяви трудящих, надавати методичну і практичну допомогу з питань даної Угоди, укладання колективних договорів.

8.3. В межах компетенції вживати заходи до збереження та належного утримання діючої в галузі соціальної сфери.

8.4. Забезпечити постійний обмін інформацією про стан справ на підприємствах галузі.

8.5. Сприяти проведенню молодіжної та гендерної політики в галузі, розвитку фізичного виховання та спорту, включенню в колективні договори положень, що забезпечують розвиток цих напрямків.

8.6. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни на підприємствах, що перебувають у сфері дії сторін.

8.7. Сприяти розширенню представництва жінок на керівних посадах на підприємствах, у виборних органах профспілки та інших громадських організацій.

8.8. Проводити серед працівників та членів їх сімей активну роз'яснювальну роботу щодо шкідливості вживання алкогольних, наркотичних та аналогічних речовин, насамперед на робочому місці.

РОЗДІЛ IX **Заключні положення**

9.1. Сторони домовились:

9.1.1. Вести соціальний діалог на засадах законності та верховенства права, належності та рівності Сторін, конструктивності, взаємної поваги, обов'язку дотримання досягнутих домовленостей.

9.1.2. Надавати методичну та практичну допомогу суб'єктам соціального діалогу та відстоювати їх інтереси в межах своїх повноважень.

9.1.3. Зміни та доповнення до Угоди вносити за взаємною згодою Сторін після проведення відповідних консультацій та оформляти їх письмово.

9.1.4. Розпочати переговори не пізніше ніж у 7-денний термін з моменту отримання пропозицій щодо внесення змін до цієї Угоди від будь-якої зі Сторін.

9.1.5. Контроль за виконанням Угоди здійснювати безпосередньо Сторонами.

9.1.6. Спірні питання та проблеми, що виникають під час реалізації Угоди, вирішувати шляхом проведення консультацій і переговорів.

9.1.7. Ця Угода набирає чинності з дня її підписання.

9.2. Сторони рекомендують суб'єктам соціального діалогу:

9.2.1. Провести аналіз відповідності чинних колективних договорів вимогам Угоди та в разі необхідності ініціювати проведення колективних переговорів щодо внесення змін до колективних договорів (укладання нових колективних договорів).

9.3. Сторони погоджуються, що:

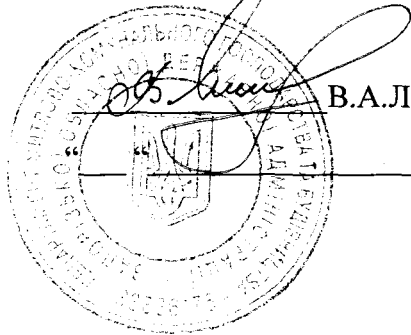
9.3.1. Жодна зі Сторін у період дії Угоди не може припинити виконання взятих на себе зобов'язань.

9.3.2. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для преговорів і здійснення контролю за виконанням Угоди, представники Сторін несуть відповідальність згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення і Законом України «Про колективні договори і угоди».

9.4. Цю Угоду підписано у трьох примірниках, які зберігаються у кожного із суб'єктів Угоди та в Управлінні праці та соціального захисту населення і мають однакову юридичну силу.

Угоду підписали

Директор Департаменту
житлово- комунального господарства
та будівництва облдержадміністрації



В.А.Литвиненко

2021 р.

Голова обласної організації профспілки
працівників житлово-комунального
господарства, місцевої промисловості,
побутового обслуговування населення



А.О.Малигіна

2021 р.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Малигіна]

~~Документ~~
до Територіальної галузевої угоди на 2018-2024 роки
(м. 213)

**1. Сітка міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для визначення
місячної тарифної ставки робітника, зайнятого на виробництвах із застосуванням
простих видів робіт та робіт середньої складності**

РОЗРЯДИ

I	II	III*	IV	V	VI
1,0	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

*- у тому числі контролерів у сфері тепло-, водопостачання і водовідведення

**1. Сітка міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для визначення
місячної тарифної ставки робітника, зайнятого на виробництвах з складними та
особливо складними видами робіт***

I	II	III	IV	V	VI
1,0	1,11	1,25	1,43	1,67	2,00

* робітники, зайняті на виробництвах з складними та особливо складними видами робіт визначаються у колективному договорі підприємства відповідно до видів виконуваних робіт

КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника I розряду

1. Основні види робіт

Види робіт	Коефіцієнти співвідношень
Невиробничі види робіт і послуг, технічна інвентаризація об'єктів нерухомості	1,34-1,41
Посадка, догляд за зеленими насадженнями, їх захист	1,4-1,47
Ремонт, налагодження, обслуговування електроенергетичного, санітарно-технічного та іншого устаткування, контрольно-вимірювальних приладів, автоматики, електронно-обчислювальної техніки, машин, механізмів, поточний ремонт житлового фонду та об'єктів благоустрою зеленого господарства	1,46-1,53
Роботи з утримання автомобільних шляхів і шляхових споруд	1,58-1,66
Роботи з організації поховань	1,34-1,41
Надання суміжних послуг з організації поховань (крематорій)	1,58-1,66
Земляні роботи	1,69-1,77
Будівельно-монтажні і ремонтно-будівельні роботи, монтаж, технічне обслуговування та ремонт фонтанів, ліфтів і диспетчерських систем	1,69-1,77
Експлуатація та обслуговування обладнання систем водозабезпечення та водовідведення	1,58-1,71
Експлуатація та обслуговування обладнання котелень, теплових пунктів, теплових та електричних мереж	1,66-1,74
Поводження з побутовими відходами, у т.ч.:	
вивезення, перероблення побутових відходів	1,46-1,53
захоронення побутових відходів (на полігонах/звалищах)	1,58-1,66
Протизсувні роботи, у т.ч.:	2,43 - 2,55
підземні роботи	
роботи на шахтній поверхні	2,06 - 2,16
роботи з благоустрою	2,14-2,25
Виробництво залізобетонних виробів	1,58-1,66
Ремонт устаткування допоміжного виробництва	1,69-1,77
Верстатні роботи з обробки металу та інших матеріалів	1,65 - 1,73
Вантажно-розвантажувальні роботи	1,46 - 1,53
Вантажно-розвантажувальні роботи на полігонах побутових відходів	1,58 - 1,66

2. Професії, які є наскрізними в галузі

Професії	Коефіцієнти співвідношень
Гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож, ліфтер, садівник	1,10
Покоївка, вагар, возій, водій електро- та автовізка, водій самохідних механізмів, каштелян, заправник поливально-мийних машин, носій, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник службових приміщень, який прибирає готелі, гуртожитки, пляжі, розклеювач оголошень, копіювальник, конюх	1,18
Приймальник замовлень, комірник, укладач опису об'єктів населених пунктів, машиніст із прання та ремонту спецодягу, продавець, контролер технічного стану колісних транспортних засобів, підсобний робітник	1,32
Возій при вивезенні нечистот і твердих осадів з вигрібних ям, лісник, робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями, покоївка, яка виконує функції адміністратора, ловець бездоглядних тварин, приймальник замовлень від населення на поховальне обслуговування	1,43
Двірник, прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням сходових кліток у житлових будинках, прибиральник територій, робітник з благоустрою, прибиральник сміттепроводів, прибиральник території кладовища	1,32
Прибиральник службових приміщень, який прибирає громадські вбиральні	1,43
Приймальник побутових відходів	1,54
Робітник з благоустрою, який виконує функції планувальника полігону побутових відходів	1,43
Робітник ритуальних послуг, організатор ритуалу	1,54
Машиніст ритуального устаткування	2,59
Драпірувальник, швачка, квітникар	1,32
Мозаїст, гравер, бетоняр	1,37
Вантажник	1,58
Водолаз, матрос-рятувальник	2,0
Моторист	2,1

Примітка: у разі встановлення похідної посади «Старший» посадові оклади відповідних посад збільшуються на 10%.

3. Водії автотранспортних засобів

1) Вантажні автомобілі

Вантажопідйомність	Бортові автомобілі та автомобілі - фургони загального призначення	Спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, фури, контейнеровози, пожежні, тех. допомоги, снігоочисні, поливально-мийні, підмітально-прибиральні, автокрани, автовишки, автотранспортувальники тощо	Автомобілі для перевезення цементу, отрутохімікатів, трупів, безводного аміаку, аміачної води, побутових відходів, асептичних вантажів
(тонн)	коефіцієнти співвідношень	коефіцієнти співвідношень	коефіцієнти співвідношень
до 1,5	1,74-1,95	1,86-2,06	1,95-2,12
від 1,5 до 3	1,86-2,06	1,95-2,12	2,04 - 2,22
від 3 до 5	1,95-2,12	2,04 - 2,22	2,25 - 2,33
від 5 до 7	2,04 - 2,22	2,25 - 2,33	2,33 - 2,43
від 7 до 10	2,25 - 2,33	2,33 - 2,43	2,46 - 2,60
від 10 до 20	2,33 - 2,43	2,46 - 2,60	2,66 - 2,87
від 20 до 40	2,46 - 2,60	2,66 - 2,87	2,87 - 3,28
від 40 до 60	2,66 - 2,87	2,87 - 3,28	3,12-3,43
понад 60	-	3,12-3,43	-

2) Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Коефіцієнти співвідношень
Особливо малий і малий	до 1,8	1,46-1,88
Середній	від 1,8 до 3,5	1,52-1,92
1 Великий	від 3,5	1,72-1,98

3) Автобуси

Клас автобуса	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Коефіцієнти співвідношень
Особливо малий	до 5	1,52-1,95
Малий	від 5 до 6,5	1,79-2,02
	від 6,5 до 7,5	1,95-2,08
Середній	від 7,5 до 9,5	2,08-2,21
Великий	від 9,5 до 11	2,21 - 2,29
	від 11 до 12	2,23 - 2,42
	від 12 до 15	2,35 - 2,49
	від 15 -	2,42 - 2,61

Додаток 3
до Галузевої угоди на 2018-2024 роки
(пункт 2.1.5)

КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії)

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень при чисельності працюючих						
	до 50	51-100	101-300	301-500	501-1000	1001-5000	понад 5001
1. Керівники							
Директор (генеральний директор, начальник, інший керівник)	Посадовий оклад керівника підприємства, заснованого на державній, комунальній власності встановлюється відповідно до вимог додатку до постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11 листопада 20 і 5 р. № 1034)						
Менеджер (управитель) житлового будинку (групи будинків)	2,8 - 4,0						
Головний інженер	2,5-2,7	2,7-3,6	3,6-4,0	4,0-4,5	4,5-5,1	5,1-5,4	5,6
Заступник директора, головний бухгалтер	2,38-2,5	2,5-3,4	3,4-3,8	3,8-4,2	4,2-4,6	4,6-5,0	5,3
Головні: економіст, енергетик, механік, технолог, диспетчер та інші, начальники служб		2,4-3,2	3,2-3,5	3,5-3,8	3,8-4,2	4,2-4,5	5,0
Начальники виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів	2,25-2,8	2,25-2,8	2,25-2,8	2,25-2,8	3,0	3,15	3,35
Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб	2,15-2,35	2,15-2,35	2,15-2,35	2,15-2,35	2,5	2,7	2,85

Начальники цехів, теплових районів					2,4-2,6	2,5-2,8	2,65-2,95
Начальники дільниць, виконавці робіт	2,1 - 2,3	2,1 - 2,3	2,1 - 2,3	2,1 - 2,3	2,4	2,5	2,65
Майстри	1,9 - 2,1	1,9 - 2,1	1,9 - 2,1	1,9 - 2,1	1,9 - 2,1	1,9 - 2,1	1,9 - 2,1
2. Професіонали	1,8 - 2,2	1,8 - 2,2	1,8 - 2,2	1,8 - 2,2	1,8 - 2,2	1,8 - 2,2	1,8 - 2,2
3. Фахівці	1,7 - 2,0	1,7 - 2,0	1,7 - 2,0	1,7 - 2,0	1,7 - 2,0	1,7 - 2,0	1,7 - 2,0
Техніки усіх спеціальностей, лаборанти	1,29 - 1,47	1,29 - 1,47	1,29 - 1,47	1,29 - 1,47	1,29 - 1,47	1,29 - 1,47	1,29 - 1,47
4. Технічні службовці	1,26 - 1,7	1,26 - 1,7	1,26 - 1,7	1,26 - 1,7	1,26 - 1,7	1,26 - 1,7	1,26 - 1,7

Примітки:

1. Заступникам головного інженера, директора за відповідним напрямом, головного бухгалтера, начальника служби, дільниці, лабораторії, відділу та іншим заступникам посадовий оклад встановлюється на 10% - 40% нижче посадового окладу свого безпосереднього керівника.

2. У структурних підрозділах, що входять до складу головного підприємства (з чисельністю працюючих до 1500 чол.) можуть встановлюватись посадові оклади на 10-30 відсотків нижче від посадових окладів головного підприємства.

3. У разі встановлення похідної посади «Старший» посадові оклади відповідних посад збільшуються на 10%.

4. Посадові оклади керівних працівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців розраховуються на основі тарифної ставки робітника 1 розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії), визначених відповідно до п. 2.1.2 Угоди та коефіцієнтів співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт або за окремими професіями згідно з додатком 2 Галузевої угоди.

КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до мінімального посадового окладу техніків, встановленого у колективному договорі суб'єктів господарювання, які здійснюють технічну інвентаризацію об'єктів нерухомого майна

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень
I. Керівників, професіоналів і фахівців до посадового окладу техніків без категорії	
1. Керівники	
Керівник	Контракт
Головний інженер	3,0
Заступник керівника	2,8
Головний бухгалтер	2,8
Начальник юридичного відділу	2,4
Начальник технічного відділу	2,3
Начальник відділу кадрів	1,7
Завідувач архівосховища	1,95
Завідувач господарства	1,25
2. Професіонали:	
Провідний інженер з якості (контролер)	1,8
Провідний інженер з інвентаризації нерухомого майна	1,8
Інженер з інвентаризації нерухомого майна I кат.	1,75
Інженер з інвентаризації нерухомого майна II кат.	1,7
Інженер з інвентаризації нерухомого майна	1,63
Юрист	1,63
Економіст	1,8
Інженер-програміст	1,8
Геодезист	1,6
3. Фахівці:	
Технік з інвентаризації нерухомого майна I кат.	1,23
Технік з інвентаризації нерухомого майна II кат.	1,13
Технік з інвентаризації нерухомого майна	1,0
Технік-програміст	1,23
Копіювальник технічної документації	1,23
Бухгалтер	1,7
II. Технічні службовці до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду	
Державний реєстратор	1,7
Касир	1,5
Оператор комп'ютерного набору	1,5
Приймальник замовлень	1,4
Архіваріус	1,5
Статистик	1,3
Діловод	1,2

Секретар	1,2
Таксувальник	1,3
III. Робітники до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду	
Вимірювач об'єктів нерухомого майна	1,2
Водій	1,5
Охоронник	1,0
Прибиральник службових приміщень	1,0

Примітка: розрахунковий посадовий оклад техніка без категорії приймається на рівні тарифної ставки робітника III розряду основного виробництва.

КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців науково-дослідних організацій та інших організацій, що виконують аналітичні, дослідницькі та творчі підтримки, до мінімального розміру тарифної ставки (окладу)

Найменування посад	Коефіцієнт
Заступник директора з наукової роботи:	
доктор наук	3,32 - 6,63
кандидат наук	3,20 - 6,39
без вченого ступеня	2,87 - 5,74
Заступник директора.: науково-дослідної, проектної, проектно - вишукувальдаї та вишукувальнбі організації, головний інженер	2,45 - 4,90
Заступник директора з господарських питань	2,20 - 4,27
Завідувач (начальник): науково-дослідного відділу (лабораторії), вчений секретар науково-дослідної організації	
доктор наук	3,04 - 6,08
кандидат наук	2,68 - 5,36
без вченого ступеня	2,14 - 4,27
Завідувач (начальник) науково - дослідних сектору (лабораторії), які входять до складу науково-дослідного відділу (відділення, лабораторії) науково-дослідної організації	
доктор наук	2,68 - 5,36
кандидат наук	2,25 - 4,50
без вченого ступеня	2,00 - 3,90
Завідувачі (начальники): наукою - дослідного, конструкторського, технологічного, проектного, випускувального, технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій), архітектурно-планувальних майстерень у проектних і випускувальних організаціях	2,14 - 4,27
Завідувачі (начальники) відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно - ліцензійної, винахідницької та раціоналізаторської роботи, впровадження науково-технічних розробок, стандартизації (в головних і базових організаціях із стандартизації), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях з науково-технічної інформації)	2,14 - 4,27
Головний інженер (конструктор, технолог, архітектор) проекту, керівник партії	2,35 - 4,70
Головні: архітектор, будівельник, механік, енергетик, економіст, метролог, геолог, гідрогеолог, геофізик та інші головні фахівці в основних відділах (відділеннях лабораторіях), архітектурно-планувальних майстернях	2,05 - 4,10
Головний бухгалтер	2,45 - 4,90
Керівники секторів (груп, бригад, лабораторій), які входять до складу основних структурних підрозділів	1,83 - 3,65
Начальники (завідувачі) структурного підрозділу/відділів: планово-виробничого, фінансово-економічного, стандартизації, науково-технічної інформації, інвестицій та проектної підтримки, інформаційного забезпечення та комунікації, просторового розвитку та урбаністики.	2,10 - 4,20

ники (завідувачі) відділів: капітального будівництва, кадрів, технічного ня, технічної документації, оформлення та випуску проектів, бібліотеки	1,90 - 3,68
и груп, секторів, які входять до складу планово - виробничого відділу, о - економічного відділу, відділів: стандартизації, науково-технічної ції, проектного кабінету	1,80 - 3,29
(завідувач) господарського відділу, канцелярії, центрального складу	1,51 - 2,85
ик (завідувач) технічного архіву, копіювально-розмножувального бюро, бораторії, бюро оформлення та випуску проектів	1,20 - 2,40
ий науковий співробітник	2,68 - 5,36
аний науковий співробітник	2,25 - 4,50
ий науковий співробітник	1,84 - 3,68
овий співробітник	1,65 - 3,29
одший науковий співробітник	1,50 - 3,00
відні інженери конструктор, технолог, проектувальник, з охорони праці, етронік; провідні: програміст, архітектор, художник, математик, геолог, геодезист, ограф	1,65 - 3,30
енери: конструктор, технолог, електронік, програміст, математик та інші фахівці:	
I категорії	1,55 - 3,10
II категорії	1,43 - 2,85
III категорії	1,23 - 2,46
інженери: проектувальник, з охорони праці, архітектор, геолог, геодезист, топограф; художник та інші фахівці:	
I категорії	1,55 - 3,10
II категорії	1,43 - 2,85
Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт та інші фахівці	1,55 - 3,10
Інженери інших спеціальностей, економіці; соціолог, психолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт та інші фахівці:	
I категорії	1,50 - 3,00
II категорії	1,23 - 2,46
Інженери всіх спеціальностей, економіст; психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт, бібліотекар та інші фахівці	1,20 - 2,36
Техніки всіх спеціальностей	
I категорії	1,10 - 2,10
II категорії	1,10 - 2,00
Техніки всіх спеціальностей	1,00 - 1,38
Лаборант	1,05 - 2,10
Кресляр-конструктор	1,00 - 1,85
Коректор, архіваріус, рахівник	1,00 - 1,30

Примітка. Назви професій та посад у додатках 2-5 віднесено до розділів кваліфікації професій Національного класифікатора України «Класифікатор професій». Кваліфікаційні характеристики професій працівників встановлюються відповідно до довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП).

Додаток 6
до Галузевої угоди на 2018-2024 роки
(пункт-2.1.8)

ПЕРЕЛІК ТА РОЗМІР

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці - 4,8 та 12 відсотків; за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці - від 16,20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу). За роботу при температурі повітря більше ніж 25 градусів на вулиці проводити доплату в розмірі 10 відсотків тарифної ставки (окладу). Обов'язковою передумовою доплати є атестація робочих місць за умовами праці.
За робочий день з розділенням зміни на дві частини (з перервою в роботі понад дві години)	До 30 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час
За інтенсивність праці працівників	До 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
За роботу у вечірній час - з 18 до 22 години	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді: - від 5 до 10 чол. - 25 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; - понад 10 чол. - 35 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; - понад 25 чол. - 50 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру

використання в роботі дезінфікуючих миючих засобів	До 12 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу)
керівництво практикою	Доплата керівникам практики диференціюється залежно від кількості учнів, слухачів: - 1-4 чол. - 10 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу); - 5-7 чол. - 20 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу); - 8-10 чол. - 30 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу)
виконання обов'язків наставництва до 6 місяців)	25 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу) працівника, що виконує обов'язки наставника
ненормований робочий день водіям автотранспортних засобів	Водіям автотранспортних засобів (легкових автомобілів, а також аварійних автомобілів, що працюють в однозмінному режимі) у розмірі до 25% встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм
за забезпечення мінімальної заробітної плати	Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно із пунктом 3 ¹ Закону України «Про оплату праці»

ків

НАДБАВКИ

високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду - 12 відсотків IV розряду - 16 відсотків V розряду - 20 відсотків VI і вищих розрядів - 24 відсотка
класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів, тролейбусів, трамваїв	Водіям 2-го класу - 10 відсотків 1-го класу - 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм
клас кваліфікації водолазам	2-го класу — 15 відсотків посадового окладу 1-го класу — 25 відсотків посадового окладу
високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу
державні нагороди (ордена, медалі), почесні грамоти ВРУ, КМУ	До 20 відсотків посадового окладу
виконання особливо важливої роботи певний термін	До 50 відсотків посадового окладу
знання іноземної мови	Працівникам у разі використання іноземної мови безпосередньо у вирішенні виробничих питань, працівникам готелів: за знання однієї мови - 10 відсотків, за знання двох і більше мов - 20 відсотків ставки (окладу)
науковий ступінь: доктора наук кандидата за почесні звання	- 20 відсотків посадового окладу - 15 відсотків посадового окладу - 20 відсотків посадового окладу, тарифної ставки. Доплата за науковий ступінь та почесне звання здійснюється у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем, почесним званням

роботу в умовах режимних обмежень (включно з обмеженістю рухливості)	Розмір надбавки визначається в порядку і на умовах, передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 р. № 414
безперервний стаж роботи на підприємствах та в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення	Розмір щомісячної надбавки (у відсотках до тарифної ставки чи посадового окладу): понад 3 роки - 7 відсотків; понад 5 років - 10 відсотків; понад 10 років - 15 відсотків; понад 15 років - 20 відсотків; понад 25 років - 25 відсотків

до
 ПОН
 І року

ІТВА
 ІЦІВНИКІВ
 ВОГО

ЦЬ

Додаток 7
до Галузевої угоди на 2018-2024 роки
(пункт- 4.9)

го обкому
П. ПОН
021 року

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем

рівники організацій, підприємств, установ (керуючі, директори, начальники тощо).
головні інженери, головні інженери проектів.
рівники (начальники) відділів, проектів, господарств, служб, виробництв, депо, парків,
терень, колон, станцій, цехів, дільниць, відділень, змін, секторів, проектних кабінетів,
, груп, інспекцій та інших структурних підрозділів.
завідувачі: відділів, лабораторій, секторів, бюро, груп, господарств, гуртожитків,
инописних, креслярсько-копіювальних і копіювально-розмножувальних бюро, архівів,
елярій, складів.
головні спеціалісти усіх спеціальностей: механіки, технологи, геодезисти, гідрологи,
шейдери, енергетики, електрики, електромеханіки, зварники, електроніки, економісти,
етчери, конструктори, архітектори.
укові співробітники, учені секретарі.
ловні бухгалтери (старші бухгалтери на правах головних бухгалтерів).
ровідні: інженери усіх спеціальностей, економісти, бухгалтери, бухгалтери- ревізори,
консульти, психологи, соціологи, художники-конструктори, математики.
нженери усіх спеціальностей та категорій, економісти, маркшейдери, архітектори,
лтери, бухгалтери-ревізори, ревізори, юрисконсульти, психологи, соціологи, художники
йнери).
тарші: інструктори, інспектори, ревізори, майстри.
ехніки усіх спеціальностей і категорій.
Старші виконавці робіт, виконавці робіт, майстри, механіки дільниць, механіки
тромеханіки).
ехніки з нормування праці, табельники.
нспектори, інструктори, диспетчери, таксу вал ьники, рахівники, касири, товарознавці,
и, комірники, експедитори, адміністратори, лаборанти, паспортисти, фотографи,
овальники.
рукарки усіх категорій, стенографісти, секретарі.
рхіваріуси, діловоди, оператори апаратів мікрофільмування та копіювання.
реслярі-конструктори, креслярі.
одії автотранспортних засобів (легкові автомобілі).
оменданти, каштеляни, вихователі гуртожитку, завідувачі камер схову, техніки- доглядачі.

ництва
працівників
утового

ня

юку

а)

Пвєць

мітка: заступникам та помічникам ненормований робочий день устанавлюється у разі
він установлений відповідним керівникам організацій та їх структурних підрозділів.

Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем
ної додаткової відпустки за особливий характер праці затверджено наказом Міністерства
та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7.

ПОРЯДОК

встановлення і умови виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах та в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення

1. Загальні положення

1.1. Щомісячна надбавка до тарифної ставки чи посадового окладу за безперервний стаж роботи на підприємствах та в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення встановлюється працівникам основних професій, до яких належать керівники, професіонали, інженери та технічні службовці, кваліфіковані та некваліфіковані робітники, зайняті в основному виробництві підприємств та організацій сфери тепло-, водопостачання і водовідведення, крім працівників соціальної сфери.

1.2. Перелік працівників основних професій, які мають право на отримання щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи (далі - надбавка), визначається підприємствами та організаціями сфери тепло-, водопостачання і водовідведення самостійно у колективному договорі.

1.3. Розмір надбавки за безперервний стаж роботи встановлюється у колективному договорі відповідно до додатка 6 до Угоди.

2. Обчислення безперервного стажу роботи, що дає право на встановлення надбавки

2.1. До стажу роботи, що дає право на встановлення надбавки, зараховується:

- час безперервної роботи на підприємствах та в організаціях сфери теплопостачання, а також на підприємствах та в організаціях, створених після реорганізації теплогенеруючих, транспортуючих, теплопостачальних та теплосервісних організацій, на об'єктах постачання інших відомств, прийнятих на баланс сфери теплопостачання разом з обслуговуючим персоналом;

- час безперервної роботи на підприємствах та в організаціях сфери водопостачання і водовідведення, а також на підприємствах та в організаціях, створених після реорганізації підприємств, що здійснювали експлуатацію об'єктів централізованого питного водопостачання об'єктів/систем централізованого водовідведення, на об'єктах водопостачання і водовідведення інших відомств, прийнятих на баланс сфери водопостачання і водовідведення з обслуговуючим персоналом;

- час дійсної строкової військової служби у Збройних Силах та інших військових формуваннях України, якщо працівник був призваний на військову службу з підприємств та організацій сфери тепло-, водопостачання і водовідведення та виконував роботу, яка давала право на отримання цієї надбавки, і протягом трьох місяців після демобілізації (без урахування перерв у проїзді) повернувся на підприємство або в організацію сфери тепло-, водопостачання і водовідведення;

- період відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами; догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; у зв'язку з усиновленням дитини; додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства

ництва
працівників
утового

нія

року

та)

.Швець

підгрупи А І групи, наданих відповідно до вимог чинного законодавства, якщо до відпустки працівник працював на підприємствах та в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення на роботі, яка давала право на одержання такої надбавки;

- час роботи у виборному органі первинної профспілкової організації або на виборній посаді первинної профспілкової організації на підприємствах та в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення, якщо до обрання працівник працював і після закінчення терміну повноважень працював на те ж підприємство, в ту ж організацію, протягом місяця;

- період, коли працівник з виробничої необхідності і в разі вимушеного простою був у встановленому порядку переведений на роботу, яка не давала йому права на одержання цієї надбавки;

- час підвищення кваліфікації з відривом від основного виробництва, якщо працівник до направлення на підвищення кваліфікації працював та після її закінчення був зайнятий на роботах, які дають право на одержання такої надбавки.

2.2. Стаж роботи, що дає право на одержання надбавки, не переривається, але до нього не зараховується час перерв у роботі в таких випадках:

- час хвороби, що тривала понад чотири місяці і призвела до звільнення працівника, або час перебування на інвалідності, або час роботи, що не давала права на одержання зазначеної надбавки і на яку працівника було переведено за висновком медико-соціально експертної комісії, у разі зняття інвалідності або одужання від хвороби та повернення працівника на роботу, яка дає право на одержання такої надбавки, протягом місяця після закінчення термінів часу, що перелічені у цьому пункті;

- час, коли працівник не працював після звільнення у зв'язку з ліквідацією підприємства чи організації, скороченням чисельності штату працівників, які мали право на одержання надбавки, якщо перерва у роботі не перевищувала одного місяця (без урахування часу на переїзд до нового місця роботи);

- час навчання у закладах вищої освіти за фахом, якщо працівник перед вступом до закладу працював на підприємствах чи в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення і перерва між закінченням навчання або достроковим його відрахуванням з поважних причин і початком роботи на підприємствах чи в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення не перевищувала трьох місяців;

- час, коли жінка у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною тимчасово перейшла на роботу, яка не давала права на одержання такої надбавки, або залишила роботу з цих причин, при поверненні жінки після досягнення її дитиною віку трьох років (на підставі медичного висновку - віку шести років) на роботу, яка дає право на одержання надбавки;

- час перебування на пенсії, якщо працівник вперше після виходу на пенсію з підприємств чи організацій сфери тепло-, водопостачання і водовідведення влаштувався на підприємство чи в організацію тієї ж сфери на роботу, яка дає право на одержання цієї надбавки, а до виходу на пенсію працював на роботі, що давала право на одержання цієї надбавки.

2.3. У випадку простою підприємства тепlopостачання - зупинки роботи котелень і інших пунктів після закінчення опалювального періоду і переведення працівників на сезонний трудовий договір вважати стаж роботи на підприємстві для цих працівників перервним, якщо вони відпрацювали весь сезон і уклали трудовий договір на наступний сезон і та повернулися на роботу у встановлений термін, при цьому час міжсезонних перерв у перервний стаж роботи не зараховується, стаж визначається під час працюваних сезонів.

2.4. Підприємства і організації сфери тепло-, водопостачання і водовідведення за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) можуть включати до стажу роботи інші періоди роботи своїх працівників (за винятком періодів роботи у інших підгалузях житлово- комунального господарства).

2.5. Безперервний стаж роботи для виплати надбавки визначається відповідною комісією на підприємствах і організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення, яка утворюється з керівників, працівників економічних, юридичних, кадрових служб та членів виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - іншого уповноваженого на представництво трудового колективу органу.

Склад комісії затверджується керівником підприємства чи організації за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - іншого уповноваженого на представництво трудового колективу органу.

тва
цівників
зого

Відповідальність за організацію роботи комісії та оформлення всіх матеріалів покладається на підрозділ кадрового забезпечення підприємства чи організації.

2.6. Відповідно до статті 48 КЗпП України основним документом для обчислення стажу роботи, що дає право на встановлення щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи у сферах тепло-, водопостачання і водовідведення, є трудова книжка.

2.7. Безперервний стаж роботи на підприємствах і в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення визначається конкретним підприємством чи організацією щомісяця станом на 1 число.

2.8. Рішення комісії про встановлення безперервного стажу роботи оформлюється на кожного працівника протоколом, що складається у двох примірниках: перший подається до бухгалтерії для нарахування надбавки, другий - до підрозділу кадрового забезпечення для контролю та обліку.

2.9. Спірні питання, що виникають під час визначення та обчислення стажу роботи, який дає право на одержання щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи у сфері тепло-, водопостачання і водовідведення, розглядаються комісіями організацій по трудових спорах або в судовому порядку.

су

3. Нарахування і виплата надбавки

3.1. Надбавка на підприємствах та в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення обчислюється, нараховується і виплачується щомісяця за фактично працюваний час виходячи з тарифної ставки (посадового окладу) працівника основної посади без урахування інших надбавок і доплат.

вещь

3.2. Працівникам, прийнятим на роботу, надбавка за безперервний стаж роботи нараховується і виплачується з дня прийняття на роботу у разі наявності стажу роботи у сфері тепло-, водопостачання і водовідведення, який дає право на одержання цієї надбавки.

При цьому надбавка встановлюється за умови, коли працівник має стаж роботи у відповідній сфері: теплопостачання чи водопостачання і водовідведення.

Працівникам, у яких протягом календарного місяця виникло право на одержання надбавки за безперервний стаж роботи, виплата проводиться з 1 числа наступного місяця.

Працівникам, у яких протягом календарного місяця виникло право на підвищення розміру щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи, загальна сума надбавки за місяць

обкому
ПОН
1 року

визначається шляхом підсумовування надбавок, обчислених у відповідних розмірах за періодами місяця.

3.3. Якщо протягом періоду, за який виплачується надбавка за безперервний стаж роботи, працівник переводився з однієї посади на іншу, з одного підрозділу до іншого цієї ж організації чи цього ж підприємства, ця надбавка виплачується пропорційно до відпрацьованого часу на кожному робочому місці виходячи з відповідної тарифної ставки посадового окладу).

3.4. У разі виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника надбавка за безперервний стаж роботи нараховується до посадового окладу (тарифної ставки) за основною посадою (місцем роботи).

3.5. Надбавка за безперервний стаж роботи враховується під час обчислення середньої заробітної плати, яка зберігається за працівниками відповідно до чинного законодавства на час відпустки, за період тимчасової непрацездатності, у разі призначення пенсій та в інших випадках.

іцтва
рацівників
ового

3.6. Особам, які працюють за сумісництвом, тимчасовим та сезонним працівникам (крім тимчасових працівників, які заміщають жінок, що перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами; догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; у зв'язку з синовленням дитини; додатковою відпусткою працівників, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи), а також працівникам соціальної сфери надбавка не виплачується.

3.7. Витрати на виплату надбавки за безперервний стаж роботи включаються до складу фінансових витрат платника податку.

я

жу

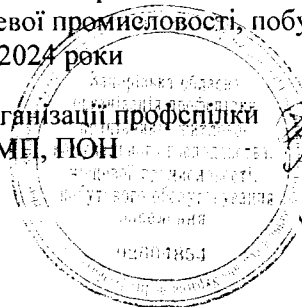
)

Івець

Прошито, пронумеровано та скріплено
печаткою 34 (Тридцять чотири) аркуша

Зміни та доповнення до територіальної галузевої угоди між
Департаментом житлово-комунального господарства та
будівництва Запорізької облдержадміністрації і обласною
організацією профспілки працівників житлово-комунального
господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування
населення на 2018-2024 роки

Голова обласної організації профспілки
працівників ЖКГ, МП, ПОН



А.О.Мальчиш на