

«Зареєстровано»

Управління соціально-економічного розвитку територій, архітектури, забезпечення взаємодії з органами місцевого самоврядування та державної реєстрації Хмельницької районної державної адміністрації

Реєстраційний № 303 від 05.03. 2024р.

## ТЕРИТОРІАЛЬНА ГАЛУЗЕВА УГОДА

між виконавчим комітетом Волочиської міської ради та Хмельницькою обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2024 -2027 роки

Примітки та рекомендації реєструю чого органу

---

---

---

---

Уповноважена особа  
реєструючого органу



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Територіальна угода  
між виконавчим комітетом Волочиської міської ради та Хмельницькою  
обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального  
господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування  
населення  
на 2024-2027 роки**

**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

Територіальну галузеву угоду (далі Угода) укладено, згідно із Законами України «Про соціальний діалог в Україні», "Про колективні договори і угоди", на двосторонній основі між виконавчим комітетом Волочиської міської ради, що здійснює управління підприємствами житлово-комунального господарства, в межах визначених Господарським кодексом України і Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні», та Хмельницькою 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 (Свідоцтво на відповідність критеріям репрезентативності на територіальному рівні № 008- 21/22-Т від 24 грудня 2021 року), діє і захищає інтереси працівників, згідно КЗПП України, Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", Статуту Всеукраїнської галузевої профспілки та інших правових актів.

Сторони визнають Угоду як акт соціального діалогу, що укладений згідно з чинним законодавством, Генеральною, Галузевою, Територіальною угодами та визначає узгоджені позиції сторін соціального діалогу відносно основних принципів проведення соціально-економічної політики у сфері комплексного розвитку житлово-комунального господарства міста Волочиська, 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, які перебувають у сфері дії обох 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 Волочиської міської ради як мінімальні гарантії. Угода не обмежує прав підприємства установлювати в колективних договорах за рахунок власних коштів додаткові 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 1 квітня 2024 року і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

Угода продовжує діяти у випадку зміни складу структури або найменування однієї із сторін.

## РОЗДІЛ I

### У сфері економіки

Сторони домовились:

1. Вирішувати питання стабілізації та покращення фінансово-економічного становища на підприємствах міста:

1.1. Забезпечити при формуванні бюджетів включення в їх витратну частину у повному обсязі коштів на покриття витрат бюджетних організацій за комунальні послуги та на виконання інших робіт житлово-комунальними підприємствами, при 100% захищеності цих статей бюджету.

1.2. Приймати участь у формуванні економічно обґрунтованих тарифів на житлово-комунальні послуги, вносити пропозиції про збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво, для забезпечення підвищення на підприємствах заробітної плати працівникам.

1.3. При затвердженні тарифів і цін відповідно до Господарського кодексу України та Закону України "Про житлово-комунальні послуги", нижчих, ніж подано розробником, забезпечити відшкодування підприємствам різниці між затвердженими тарифами на послуги та економічно обґрунтованими витратами на їх виробництво.

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

1.5. Запровадити договірну систему взаємовідносин із споживачами підприємств - постачальників житлово-комунальних послуг, що регламентують обсяги послуг, їх якість, надійність, обґрунтовані тарифи.

1.6. Забезпечувати участь представників первинних профспілкових організацій у заходах щодо:

- внесення змін та доповнень до статутів підприємств у частині захисту соціально-економічних та трудових прав працівників;
- розробки внутрішніх документів підприємства (правил трудового розпорядку, програм розвитку персоналу тощо), а також внесення до них змін відповідно до законодавства.

1.7. Включати 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.

1.8. Залучати представників первинних профспілкових організацій:

- 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.

1.9. Надавати безоплатно на запит профспілкових організацій інформацію про виконання взятих суб'єктами господарської діяльності зобов'язань стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці та інших питань соціально-трудових відносин.

1.10. Надавати підприємствам галузі постійну методичну, консультативну і правову допомогу.

## РОЗДІЛ II

### У сфері трудових відносин і гарантій щодо оплати праці

2.1. Сторони домовились:

2.1.1. Організація оплати праці на підприємствах і в організаціях здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», нормативних актів з питань оплати праці, Генеральної, Галузевої, Територіальної угод, даної Угоди.

Підприємства формують фонд оплати праці з урахуванням обсягів виробничої діяльності, діючих норм обслуговування і нормативів чисельності, продуктивності праці та індексу зростання цін і коригують його за умови збільшення обсягів виробництва (послуг) або підвищення продуктивності праці, рівня якості робіт та послуг.

2.1.2. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємством самостійно у колективному договорі з дотриманням умов, розмірів і норм, передбачених законодавством, даною Угодою.

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

2.1.4. Мінімальна тарифна ставка (оклад) за просту некваліфіковану працю встановлюється у розмірі не нижче визначеного законодавством мінімального прожиткового мінімуму, а мінімальна тарифна ставка робітника I розряду з 1 квітня 2024 року у розмірі не менше 200 відсотків розміру мінімального прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Встановити :

- єдину сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів згідно з додатком №1 до цієї Угоди;

- коефіцієнти співвідношення мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за підгалузями, видами робіт та окремими професіями до встановленої Угодою мінімальної тарифної ставки робітника I розряду для підприємств ЖКГ Волочиської міської об'єднаної територіальної громади згідно з додатком № 2 до цієї Угоди;

- коефіцієнти співвідношення 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), встановлених в колективних договорах, згідно з додатком № 3 до цієї Угоди;

2.1.5. Встановити перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів згідно з додатком №4 до цієї Угоди.

2.1.6. Класифікація робіт за відповідними тарифними розрядами, віднесення робітників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників, професіоналів і фахівців до кваліфікаційних категорій провадиться роботодавцями згідно з тарифно-кваліфікаційними довідниками за погодженням з профспілковим органом.

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

2.1.7. Умови оплати праці керівників підприємств, організацій встановлювати у контрактах з дотриманням вимог постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 року № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» (зі змінами).

2.1.8. Не допускати порушення прав працівників на оплату праці визначених Кодексом законів про працю, Законом України «Про оплату праці» та інших актів чинного законодавства.

2.1.9. Рекомендувати керівникам підприємств і профспілковим комітетам передбачити у колективних договорах:

- збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво та випереджаюче зростання тарифної ставки робітника I розряду відносно темпів зростання середньої заробітної плати для забезпечення підвищення на підприємствах, в організаціях заробітної плати працівникам, у яких вона нижча ніж прожитковий мінімум;

- спрямування коштів підприємств, що вивільняються в результаті зменшення податкового навантаження на ці підприємства, на підвищення заробітної плати з встановленням частки цієї суми у колективному договорі.

- заходи щодо упорядкування діючих норм і нормативів праці, систем матеріального заохочення;

- оптимальне співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) у середній заробітній платі працівників не менше 70 відсотків;

- встановлювати у колективному договорі місячні оклади замість тарифних ставок висококваліфікованим робітникам та працівникам зайнятим на відповідальних роботах.

2.1.10. 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 6 до Угоди).

2.2. Забезпечити включення до тарифів на житлово-комунальні послуги витрат на оплату праці персоналу підприємства, виходячи із затвердженого штатного розпису, встановлених на підприємстві тарифних ставок (окладів) (основна і додаткова заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати) в розмірах, передбачених галузевими та даною угодами норм і гарантій.

2.3. Втрата частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати підлягає компенсації відповідно до Закону України "Про компенсацію громадянам частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати" від 19 жовтня 2000 року № 2050-111.

З метою захисту від інфляції заробітна плата індексується згідно Закону України від 06.02.03 № 491-IV "Про внесення змін до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення" та постанови КМУ від 17.07.03. №1078 "Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення" (зі змінами).

Відповідальність керівника за несвоєчасну виплату заробітної плати визначається відповідно до законодавства.

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

2.5. 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.

2.6. Керівникам та профспілковим комітетам забезпечити дотримання 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 і профспілкові органи вживають ефективних заходів до її ліквідації.

2.7. Сприяти поліпшенню стану соціально-трудових відносин на підприємствах, усуненню причин, які можуть стати предметом колективних трудових конфліктів.

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

### РОЗДІЛ III

#### Охорона праці та здоров'я

Враховуючи необхідність забезпечення і реалізації прав і соціальних гарантій щодо охорони праці, сторони домовились :

3.1.Проводити єдину організаційно-технічну політику з питань створення здорових і безпечних умов праці та побуту на виробництві, запобігання аваріям, травматизму і профзахворюванням.

3.2.Контролювати стан безпеки праці і побутових умов на виробництві відповідно до Закону України "Про охорону праці" .

Аналізувати і надсилати на місця інформацію про стан виробничого травматизму в галузі для проведення профілактичної роботи з охорони праці .

3.3.Сприяти організації навчання та перевірки знань з питань охорони праці згідно з вимогами «Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці», затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15 та зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 15.02.2005 № 231/10511 .

3.4.Рекомендувати адміністраціям та профспілковим комітетам підприємств житлово-комунального господарства відповідно до Закону України "Про охорону праці":

- створювати в кожному структурному підрозділі і на робочих місцях умови праці, які б відповідали нормативним, а також забезпечували працівникам права, гарантовані чинним законодавством;
- розробляти, за погодженням з профспілковою стороною, і забезпечувати виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям;
- забезпечувати витрати на охорону праці не нижче прожиткового мінімуму з розрахунку на кожного працюючого;
- організовувати проведення попереднього (під час прийому на роботу) та періодичного (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах з шкідливими чи небезпечними умовами праці, та осіб віком до 21 року;
- створювати на підприємствах (50 і більше працюючих) служби охорони праці і передбачити у положеннях та статутах повноваження цих служб;
- забезпечувати перегляд посадових інструкцій працівників у всіх ланках управління та виробництва з урахуванням конкретних обов'язків, прав та відповідальності за виконання покладених на них функцій з питань охорони праці;
- забезпечувати працівників необхідним спецодягом, взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до нормативів та колективного договору, та здійснювати за рахунок коштів підприємства прання, хімічистку, обезпачення, відновлення і ремонт спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, утримання побутових приміщень відповідно до санітарних норм і правил;
- забезпечувати безплатно працівників, які працюють на роботах із шкідливими умовами праці, молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами;
- вивільнювати жінок з важких і шкідливих для здоров'я робіт;
- забезпечити стійкий температурний режим у виробничих приміщеннях згідно з встановленими нормами;
- забезпечувати підготовку спеціалістів для проведення аварійних робіт та створення відповідних тренажерних майданчиків по відпрацюванню практичних навичок безпечного їх виконання;
- надавати всіляку допомогу і підтримку непрацюючим інвалідам, які стали інвалідами внаслідок травм на виробництві і профзахворювань.

- встановлювати доплату працівникам за несприятливі умови праці в розмірах, визначених за результатами атестації робочих місць та колективним договором, але не нижчих за передбачені у додатку № 4 до цієї Угоди.

3.5. Сприяти проведенню атестації робочих місць із шкідливими умовами праці для визначення пільгового пенсійного забезпечення та надання інших пільг та компенсацій працюючим на підприємствах галузі у терміни передбачені чинним законодавством та визначені колективним договором.

3.6. Здійснювати облік випадків виробничого травматизму, профзахворювань, регулярно аналізувати їх причини, розробляти рекомендації та заходи щодо їх усунення.

3.7. Контролювати завершення всіх робіт з підготовки підприємств до роботи у осінньо - зимовий період року.

3.8. Організувати проведення поточного контролю за станом охорони праці на підвідомчих підприємствах.

3.9. Забезпечити систематичне підвищення рівня обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ/СНІДОМ, його впливом на здоров'я.

Обласна організація профспілки через свої виборні органи забезпечує:

- затвердження представників профспілок з питань охорони праці та організацію їх навчання;
- здійснення громадського контролю за дотриманням на підприємствах, установах та організаціях галузі Закону України «Про охорону праці»;
- 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;
- захист прав та інтересів працівників під час вирішення спорів з питань охорони праці, протидію безпідставному звинуваченню потерпілих на виробництві, відмові роботодавця у складенні акта установленної форми.

## 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 та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

4.2. Час початку і закінчення роботи, багатозмінний режим роботи, поділ робочого дня на частини у випадках, передбачених законодавством, застосування підсумованого обліку робочого часу погоджується з профспілковим комітетом і обумовлюється у правилах внутрішнього трудового розпорядку або у колективному договорі.

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

4.4. 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.

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

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

4.7. Щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (Закон України «Про відпустки») надаються працівникам, зайнятим у несприятливих умовах праці за Списками виробництв, цехів, професій і посад (додаток №1), затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290 (уредакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679).

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

Працівникам, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням згідно з додатком №2 вищезазначеної постанови.

4.8. Працівникам з ненормованим робочим днем надається додаткова відпустка до 7 календарних днів, як компенсація за виконаний обсяг робіт ступінь напруженості, складності і самостійності 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 № 5.

Обласна організація профспілки через свої виборні органи зобов'язується:

- у разі виявлення порушень законодавства про працю надавати роботодавцям подання про усунення цих порушень відповідно до наданих виборним профспілковим органам повноважень;
- при грубих порушеннях та ігноруванні вимог профорганів щодо усунення порушень трудового законодавства надсилати повідомлення органам виконавчої влади та місцевого самоврядування, територіальним державним інспекціям, органам прокуратури;
- надавати допомогу працівникам у складенні позовних заяв до суду, інших процесуальних документів, необхідних у відстоюванні їх законних трудових прав.

## РОЗДІЛ V У сфері зайнятості

Сторони рекомендують:

5.1. Керівникам підприємств узгоджувати з профспілковими комітетами рішення про скорочення чисельності або штату працюючих у зв'язку із змінами в структурі, обсягах, організації виробництва і не пізніше 3-х місяців до намічених заходів знайомити профспілковий комітет з економічним обґрунтуванням та можливостями щодо забезпечення зайнятості вивільнених працівників.

5.2. 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 заробітної плати.

5.3. Забезпечувати додержання встановленої законодавством тривалості робочого часу (40-годинний робочий тиждень).

Підприємства, організації можуть застосовувати більш поширені гнучкі форми зайнятості та нестандартний режим робочого часу: неповний робочий час, скорочений робочий тиждень, які не впливають на скорочення ефективності виробництва.

5.4. Рішення щодо запровадження неповного робочого часу, дня, тижня з ініціативи роботодавця приймаються ним після попередніх переговорів з профспілковою стороною, з урахуванням вимог, передбачених статтею 32 КЗПП України. Результат переговорів оформляється протоколом і є підставою для прийняття рішення на обумовлених умовах.

5.5. Не допускати на підприємствах звільнень за пунктом 1 статті 40 Кодексу законів про працю України більш як 7 відсотків чисельності працівників протягом року.



5.6. Сторони домовились спільними діями розширювати можливості для повної та продуктивної зайнятості, запобігання масовим вивільненням, сприяти підготовці та перепідготовці працівників.

5.7. Сприяти створенню комісії по трудових спорах на підприємствах з кількістю працівників 15 осіб і більше та підвищенню ефективності розгляду ними трудових спорів.

## РОЗДІЛ VI

### Гарантії діяльності профспілки

6.1. Права профспілки визначаються Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими законами України та нормативними актами, Статутом профспілки, колективними договорами підприємств та цією Угодою.

6.2. Підприємство надає профспілковому комітету безкоштовно необхідні для його діяльності приміщення, як для роботи, так і для проведення зборів, засоби зв'язку та при необхідності транспорт.

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

6.4. 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 відповідні витрати.

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

6.8. Підприємство безоплатно надає профспілковому комітету інформацію з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів членів профспілки, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємства. Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного терміну (Ст.28 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»)

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

6.10. Відповідно до рекомендацій Міністерства розвитку громад, територій та інфраструктури України та Центрального комітету галузевої профспілки України :

- залучати представника профкому (в особі його голови) до складу 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, згідно норми встановленої колективним договором, але не менше ніж чотири години на тиждень;

- приймати статут підприємств і вносити зміни до нього із врахуванням пропозицій профкому;

- 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.

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

## РОЗДІЛ VII

### Соціальне партнерство

7.1.3 метою вирішення **питань у сфері** соціальних, економічних та трудових відносин сторони визнають **соціальний діалог** як загальновизнану форму співпраці на засадах законності та обов'язковості **і дотримання** досягнутих домовленостей.

7.2. Сторони зобов'язуються:

- сприяти підприємствам **в проведенні** заходів з реформування галузі, забезпечити додержання прав та інтересів **трудолюбивих**, підвищенні їх життєвого рівня.

Конфліктні ситуації, **спірні питання**, що виникають у галузі, вирішувати шляхом переговорів, прийняттям **компромісних рішень**.

- 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 трудолюбивих.

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

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

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

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

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

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

## РОЗДІЛ VIII

### Відповідальність сторін за виконання взятих зобов'язань

8.1. Сторони, які уклали Угоду, несуть відповідальність за реалізацію відповідних пунктів цієї Угоди.

8.2. За порушення **чи невиконання** положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за неспадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення і Законом України "Про колективні договори і угоди".

8.3. Підписання даної Угоди обов'язкові для врахування на локальному рівні колективних переговорів як мінімальні гарантії.

8.4. Зміни і доповнення до цієї Угоди протягом терміну її дії можуть вноситися за взаємною згодою **Сторін** після проведення відповідних консультацій та оформлення їх письмово.

**РОЗДІЛ ІХ**  
**Контроль за виконанням угоди**

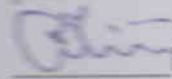
9.1. Контроль за виконанням **Угоди** проводиться безпосередньо сторонами, що її уклали, чи уповноваженими ними **представниками**.

9.2. Сторони, що підписали **Угоду**, аналізують хід її реалізації за півріччя, в кінці року підбивають підсумки.

Угоду підписано у трьох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін та органу, що здійснює повідомну реєстрацію.

Голова Волочеського міського

ради



Костянтин Черниченко

29.02.2019

Голова обласної організації профспілки працівників ЖКГ, МП, ПОН



Микола Шафінський

ДОДАТОК № 1  
до Територіальної угоди на 2024-2027 роки

1. **Сітка мікрозрядних 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	1,20	1,35	1,54	1,80	1,90

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

### КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої територіальною угодою мінімальної тарифної ставки робітника I розряду підприємств ЖКГ Волочиської міської об'єднаної територіальної громади

#### I. Основні види робіт

Види робіт	Коефіцієнти співвідношень
Ремонтно-обслуговувальні види робіт і <b>послуг, технічна інвентаризація об'єктів нерухомості</b>	1,34 - 1,41
Посадка, догляд за зеленими насадженнями, їх захист	1,4 – 1,47
Ремонт, налагодження, <b>обслуговування</b> електроенергетичного, санітарно-технічного та <b>іншого устаткування</b> , контрольно-вимірних приладів, <b>автоматики</b> , електронно-обчислювальної техніки, машин, механізмів, <b>поточний ремонт</b> житлового фонду та об'єктів благоустрою зеленого господарства	1,46 - 1,63
Роботи з утримання автомобільних шляхів і шляхових споруд	1,58 - 1,66
Роботи з організації поховань	1,34 - 1,41
Земельні роботи	1,69 - 1,77
Будівельно-монтажні і <b>ремонтно-будівельні роботи</b> , монтаж, технічне обслуговування та ремонт фонтанів, ліфтів і диспетчерських систем	1,69 - 1,77
Експлуатація та обслуговування обладнання систем водозабезпечення та водовідведення	1,58 - 1,81
Експлуатація та обслуговування обладнання котелень, теплових пунктів, теплових та електричних мереж	1,66 - 1,84
Поміщення з побутовими <b>відходами</b> , у т.ч.: виокремлення, перероблення <b>побутових відходів</b>	1,46 - 1,53
захоронення побутових <b>відходів</b> (на полігонах/звалищах)	1,58 - 1,66
Пропускні роботи, у т.ч.:	
вхідні роботи	2,43 - 2,55
роботи на шпальтній поверхні	2,06 - 2,16
роботи з благоустрою	2,14 - 2,25
Виробництво залізобетонних виробів	1,58 - 1,66
Ремонт устаткування <b>допоміжного виробництва</b>	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 <b>службових приміщень</b> , швейцар, староста, ліфтер, садівник	1,10
Водій електро- та авто <b>візка</b> , водій самохідних механізмів, прибиральник виробничих <b>приміщень</b> , прибиральник службових приміщень, який прибирає <b>готелі, гуртожитки, пляжі</b>	1,18
Приймальник замовлень, <b>вимірник</b> , укладач опису об'єктів населених пунктів, машиніст із прання <b>та ремонту спецодягу</b> , продавець, посадовий робітник	1,32
Водій при вивезенні нечистот <b>і твердих осадів</b> з вигрібних ям, лісник, робітник з комплексного <b>прибирання та утримання будинків</b> з прилеглими територіями, <b>покоївка</b> , яка виконує функції адміністратора, довець <b>бездоглядних тварин</b> , приймальник замовлень на виконання на поховальне обслуговування	1,43
Директор, прибиральник службових <b>приміщень</b> , зайнятий прибиранням складових кліток у житлових <b>будинках</b> , прибиральник територій, робітник з благоустрою, <b>прибиральник сміттепроводів</b> , доглядач складовища, прибиральник території кладовища	1,32-1,42
Прибиральник службових <b>приміщень</b> , який прибирає громадські місця	1,43
Приймальник побутових відходів	1,54
Робітник з благоустрою, <b>який виконує функції планувальника</b> складових побутових відходів	1,43
Робітник ритуальних послуг, організатор ритуалу	1,54
Батюшка	1,37
Відвідувач	1,58
Водійка, моторо-рятувальник	2,0
Моторист	2,1

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

### 3. Вислі авіотранспортних засобів

#### 1) Вантажні автомобілі

Вантажопідіймальність (тонни)	Бортові автомобілі та автомобілі – фургони загального призначення	Спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, фури, контейнеровози, пожежні, тех. допомоги, снігоочисні, поливально-мийні, підмітально-прибиральні, автокрани, автовішки, автовантажувачі тощо	Автомобілі для перевезення цементу, отрутохімікатів, трупів, безводного аміаку, аміачної води, побутових відходів, асенізаційних вантажів
	<b>коефіцієнти співвідношень</b>	коефіцієнти співвідношень	коефіцієнти співвідношень
до 1,5	1,74 - 2,5	1,86 - 2,61	1,95 - 2,86
від 1,5 до 3	1,86 - 2,8	1,95 - 2,86	2,04 - 3,0
від 3 до 5	1,95 - 2,9	2,04 - 3,0	2,25 - 3,03
від 5 до 7	2,04 - 2,9	2,25 - 3,03	2,33 - 3,1
від 7 до 10	2,25 - 3,0	2,33 - 3,10	2,46 - 3,27
від 10 до 20	2,33 - 3,1	2,46 - 3,27	2,66 - 3,57
від 20 до 40	2,46 - 3,33	2,66 - 3,57	2,87 - 3,81
від 40 до 60	2,66 - 3,4	2,87 - 3,81	3,12 - 3,93
вище 60	-	3,12 - 3,93	-

#### 2) Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Коефіцієнти співвідношень
Особливо малий і малий	до 1,8	1,46 - 2,50
Середній	від 1,8 до 3,5	1,52 - 2,58
Великий	від 3,5	1,72 - 2,64

#### 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

#### 4) Трактори, екскаватори та інші

Потужність двигуна (к.с)	Коефіцієнти співвідношень
До 35	1,86-2,61
35 до 60	1,95-2,86
60 до 100	2,04-3,0

**КОЕФІЦІЄНТИ**

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

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень при чисельності працюючих		
	до 50	51-100	101-300
Директор підприємства (заснований 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 2015 р. № 1034) (коефіцієнт від 3,8-10)			
Менеджер (управління) вищого будівельного управління (заснований)	2,8-4,0		
Головний інженер	2,5-2,7	2,7-4,5	3,6-5,0
Заступник директора, головного бухгалтера	2,38- 2,5	2,7-4,5	3,4-5,0
Головний економіст, юрист, медик, технік, інженер та інші начальники цехів		2,4-3,2	3,2-3,8
Начальники виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів	2,25-2,8	2,25-2,8	2,25-3,3
Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб	2,15-2,35	2,15-2,35	2,15-3,1
Начальники ділянок, виконавчі роботи	2,1-2,3	2,1-2,3	2,1-3,0
Майстри	1,9 - 2,1	1,9 - 2,1	1,9 - 2,5
Професіонали	1,8 - 2,2	1,8 - 2,2	1,8 - 2,5
Фахівці	1,7 - 2,0	1,7 - 2,0	1,7 - 2,3
Техніки та спеціалісти	1,29 - 1,47	1,29 - 1,47	1,29 - 2,0
Технічні службовці	1,26 - 1,7	1,26 - 1,7	1,26 - 2,1



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

:

**ПЕРЕЛІК ТА РОЗМІР**  
доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
<b>ДОПЛАТИ</b>	
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
За використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів	До 12 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу)
За 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)
За виконання обов'язків наставництва (до 6 місяців)	25 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу) працівника, що виконує обов'язки наставника
За 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
Для забезпечення мінімальної заробітної плати	Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно із пунктом 3 <sup>1</sup> Закону України «Про оплату праці»
<b>НАДБАВКИ</b>	
За 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
За 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
За клас кваліфікації водолазам	2-го класу – 15 відсотків посадового окладу 1-го класу – 25 відсотків посадового окладу
За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу
За державні нагороди (ордена, медалі), почесні грамоти ВРУ, КМУ	До 20 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу
За роботу в умовах режимних обмежень (таємність)	Розмір надбавки визначається в порядку і на умовах, передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 р. № 414

За 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
--	--

### ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем

1. Керівники організацій, підприємств, установ (керуючі, директори, начальники тощо).
2. Головні інженери.
3. Керівники (начальники) відділів, господарств, служб, виробництв, майстерень, цехів, дільниць, відділень, змін, інспекцій та інших структурних підрозділів.
4. Завідувачі: відділів, лабораторій, господарств, гуртожитків, машинописних, креслярсько-копіювальних і копіювально-розмножувальних бюро, архівів, канцелярій, складів.
5. Головні спеціалісти усіх спеціальностей: механіки, технологи, геодезисти, енергетики, електрики, електромеханіки, зварники, електроніки, економісти, диспетчери, архітектори.
6. Головні бухгалтери (старші бухгалтери на правах головних бухгалтерів).
7. Провідні: інженери усіх спеціальностей, економісти, бухгалтери, бухгалтері-ревізори, юрисконсульти, психологи.
8. Інженери усіх спеціальностей та категорій, економісти, бухгалтери, бухгалтері-ревізори, ревізори, юрисконсульти..
9. Старші: інструктори, інспектори, ревізори, майстри.
10. Техніки усіх спеціальностей і категорій.
11. Старші виконавці робіт, виконавці робіт, майстри, механіки дільниць, механіки (електромеханіки).
12. Техніки з нормування праці, табельники.
13. Інспектори, інструктори, диспетчери, таксувальники, рахівники, касири, товарознавці, агенти, комірники, експедитори, адміністратори, лаборанти, паспортисти.
14. Друкарки усіх категорій, стенографісти, секретарі.
15. Архіваріуси, діловоди, оператори апаратів мікрофільмування та копіювання.
16. Водії автотранспортних засобів (легкові автомобілі).

**Примітка:** заступникам та помічникам ненормований робочий день установлюється у разі якщо він установлений відповідним керівникам організацій та їх структурних підрозділів.

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

## 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, фахівці та технічні службовці, кваліфіковані та некваліфіковані робітники, зайняті в основному виробництві підприємств та організацій сфери тепло-, водопостачання і водовідведення, крім робітників 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 цього додатка 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, теплотранспортуючих, теплопостачальних та теплосервісних організацій, на об'єктах теплопостачання 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 та об'єктів/систем централізованого водовідведення, на об'єктах водопостачання і водовідведення інших відомств, прийнятих на баланс сфери водопостачання і водовідведення разом 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 часу на проїзд) 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 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 котельень і теплових пунктів після закінчення опалювального періоду і переведення працівників на строковий трудовий договір вважати стаж роботи на підприємстві для цих працівників безперервним, якщо вони відпрацювали весь сезон і уклали трудовий договір на наступний сезон та повернулися на роботу у встановлений термін, при цьому час міжсезонних перерв у безперервний стаж роботи не зараховується, стаж визначається підсумованим підрахунком відпрацьованих 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.

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 у судовому порядку.

### **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 відпрацьований час виходячи з тарифної ставки (посадового окладу) працівника основної професії без урахування інших надбавок і доплат.

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 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.

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 усиновленням 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 валових витрат платника податку.

В даній справі проінумеровано  
і проінуровано

24 (двадцять чотири) аркуші

Голова обласної організації  
професієкв



М. А. Шафінській