

ГАЛУЗЕВА УГОДА



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 2017-2021 роки (зі змінами від 19 лютого 2018р., від 4 грудня 2018р., від 29 липня 2019р., від 11 травня 2021р.).

ГАЛУЗЕВА УГОДА

між Міністерством розвитку громад та територій 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

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цю Галузеву угоду (далі - Угода) укладено відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» між Міністерством розвитку громад та територій України (далі - Мінрегіон), Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» (далі - Галузеве об'єднання організацій роботодавців України) та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України (далі - Галузева Профспілка України), що разом іменуються Сторонами Галузевої угоди (далі - Сторони).

1.2. Сторони діють відповідно до [Конституції України](#), законів України [«Про соціальний діалог в Україні»](#), [«Про колективні договори і угоди»](#), інших законів та нормативно-правових актів України та норм міжнародного права, своїх положень та статутів.

1.3. Угода поширюється на працівників, які працюють на умовах найму на підприємствах, в об'єднаннях, компаніях, Товариствах, організаціях і установах житлово-комунальної галузі, що перебувають у сфері дії Сторін соціального діалогу, які підписали угоду (далі - Підприємство), на виборних та найманих працівників Профспілок.

1.4. Положення Галузевої угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали угоду (далі - суб'єкти соціального діалогу).

1.5. Угода регулює відносини, встановлює права та обов'язки суб'єктів соціального діалогу з питань формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та є чинним актом соціального діалогу, який встановлює мінімальні й обов'язкові для врахування на подальших рівнях колективних переговорів галузеві норми в оплаті і умовах праці, пільги, трудові та соціальні гарантії.

1.6. Угода не обмежує прав суб'єктів соціального діалогу на нижчому рівні на розширення соціальних гарантій і пільг для найманих працівників за рахунок власних коштів. Ці питання регулюються колективними договорами між суб'єктами соціального діалогу на відповідному рівні.

1.7. Прийняті нормативно-правові акти, а також норми і положення Генеральної угоди, які забезпечують більш високі трудові та соціальні гарантії, ніж передбачені Галузевою угодою, мають пріоритет перед відповідними положеннями Галузевої угоди.

1.8. Угода продовжує діяти до підписання нової Галузевої угоди, в тому числі у разі зміни найменування Сторін, якщо вони стали правонаступниками.

1.9. Соціальний діалог здійснюється Сторонами відповідно до вимог чинного законодавства, цієї Угоди.

2. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОЇ ТА ЯКІСНОЇ РОБОТИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ У СФЕРІ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

2.1. Сторони домовились:

2.1.1. Максимально використовувати свої повноваження, визначені законодавством, положеннями, статутними та іншими документами, для забезпечення сталої роботи суб'єктів господарювання у сфері житлово-комунального господарства.

2.1.2. Аналізувати проблеми суб'єктів соціального діалогу, що перебувають в сфері дії Угоди, та напрацьовувати спільні пропозиції щодо їх розв'язання.

2.1.3. Вживати заходів, спрямованих на впровадження спільних рішень Сторін на галузевому, територіальному та локальному рівнях, в тому числі через запровадження дорадчих, консультативних та узгоджувальних процедур, делегування представників Сторін для участі в колегіальних органах виконавчої влади, місцевого самоврядування, національних комісій, робочих органів на локальному рівні з питань соціальної та економічної політики суб'єктів соціального діалогу, що перебувають у сфері дії Сторін.

2.1.4. Здійснювати дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом внесення пропозицій, підготовки рекомендацій та висновків щодо галузевих (на державному, територіальному та місцевому рівнях) програм економічного та соціального розвитку, законодавчих та інших нормативно-правових актів (зокрема органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, національних комісій тощо) з питань, що стосуються регулювання економічних і соціально-трудових відносин суб'єктів соціального діалогу у сфері житлово-комунального господарства, зокрема щодо розрахунку та встановлення/корегування тарифів на житлово-комунальні послуги (зокрема в частині оплати праці, забезпечення соціальних гарантій), нормування втрат енергоресурсів, затвердження інвестиційних програм, реалізації інвестиційних проектів, дотримання вимог щодо енергоефективності, запровадження галузевої звітності, тощо.

2.1.5. Проводити моніторинг додержання суб'єктами соціального діалогу зобов'язань, визначених актами соціального діалогу (зокрема щодо організації та оплати праці, оплати відрахувань профспілковим комітетам, сплати членських внесків організаціям роботодавців, що приєднались до дії Галузевої угоди, запровадження узгоджувальних процедур тощо), та вживати заходів щодо їх належного виконання.

2.1.6. Співпрацювати з питань, що є предметом соціального діалогу, з Верховною Радою України, її Комітетами, Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, органами державного контролю (нагляду), громадськими організаціями, саморегульованими організаціями за різними напрямками підприємницької та професійної діяльності, іншими організаціями громадянського суспільства.

2.2. З метою організації злагодженої та консолідованої роботи, формування якісних збалансованих рішень для подолання ключових проблем соціально-економічного розвитку держави **Мінрегіон та Галузеве об'єднання організацій роботодавців України домовилися:**

2.2.1. Здійснювати збір та опрацювання інформації від суб'єктів соціального діалогу з метою аналізу стану ринку житлово-комунальних послуг та формування стратегії, прогнозування розвитку житлово-комунального господарства з питань, що мають безпосередній вплив на розвиток економічних і соціально-трудових відносин суб'єктів соціального діалогу у сфері житлово-комунального господарства (зокрема з питань запровадження державних та місцевих програм у сфері житлово-комунального господарства, запровадження конкурсних процедур з визначення виконавців житлово-комунальних послуг, дотримання вимог щодо енергоефективності та енергозбереження, здійснення державних контрольних та регуляторних функцій, дотримання вимог законодавства щодо професійної атестації тощо).

2.2.2. Проводити роз'яснювальну роботу серед суб'єктів ринку житлово-комунальних послуг щодо політики держави, з питань реформування та розвитку галузі, механізмів і принципів соціального діалогу в житлово-комунальному господарстві.

2.2.3. Розробляти пропозиції щодо вдосконалення галузевої системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації найманих працівників та вживати заходів для їх реалізації на державному, територіальному, місцевому рівнях, зокрема через регіональні центри зайнятості і з використанням ваучерів Державної служби зайнятості. Сприяти поширенню професійних знань та досвіду у сфері житлово-комунального господарства.

2.2.4. Брати участь у розробленні державного стандарту професійно-технічної освіти, державного стандарту вищої освіти, державних освітніх стандартів з конкретних професій, галузевих стандартів вищої освіти, стандартів вищої освіти вищих навчальних закладів, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів.

2.2.5. Розробляти та затверджувати відповідно до повноважень та в установленому порядку галузеві програми з питань, що є предметом соціального діалогу, галузеві методики, механізми тристороннього соціального діалогу та вживати заходи з їх реалізації на державному, територіальному та локальному рівнях.

2.2.6. Запроваджувати галузеві стандарти, норми, нормативи, порядки, системи управління, організовувати роботу із стандартизації.

2.2.7. Визначати пріоритетні напрями наукових досліджень, наукових проектів і програм у сфері житлово-комунального господарства.

2.2.8. Сприяти забезпеченню високого рівня кваліфікації працівників шляхом сертифікації персоналу, зокрема менеджерів (управителів) житлового будинку (групи будинків), акредитованими органами з оцінки відповідності та розвитку саморегулювання у сфері житлово-комунального господарства.

2.3. Мінрегіон зобов'язується:

2.3.1. Розробляти пропозиції щодо внесення змін та прийняття нових законодавчих актів, які сприятимуть створенню умов для належного рівня оплати праці працівників у сфері житлово-комунального господарства, стабілізації фінансово-економічного та технічного стану суб'єктів господарювання у сфері житлово-комунального господарства та створенню привабливих умов для залучення інвестицій у житлово-комунальну галузь.

2.3.2. Організовувати за участі Сторін, якщо це передбачено чинним законодавством, проведення щорічних конкурсів «Населений пункт найкращого благоустрою і підтримання громадського порядку», «Кращий суб'єкт господарювання у сфері

водопостачання та водовідведення», щорічних акцій «За чисте довкілля» та Дня благоустрою території населених пунктів.

2.3.3. Забезпечувати погодження проектів нормативно-правових актів з питання формування та реалізації державної соціальної, економічної політики та регулювання трудових відносин, розробником яких є Мінрегіон, з партнерами по соціальному діалогу.

2.3.4. Залучати сторони до участі в роботі утворених Мінрегіоном дорадчих і колегіальних органів, комісій та робочих груп з питань, що мають безпосередній вплив на розвиток економічних і соціально-трудова відносин суб'єктів соціального діалогу (розроблення проектів нормативно-правових актів, запровадження державних та місцевих програм, залучення інвестицій, у тому числі іноземних кредитних програм та технічної допомоги, реалізації інвестиційних проектів, здійснення державних контрольних та регуляторних функцій у сфері житлово-комунального господарства тощо).

2.3.5. Забезпечувати рівний доступ, підприємств житлово-комунальної галузі України до участі в реалізації інвестиційних проектів та проектів технічної допомоги, що реалізуються із залученням іноземних інвестицій, шляхом оприлюднення документів, пов'язаних з такими проектами, українською мовою.

2.3.6. Розглядати питання про заохочення, присвоєння почесних звань керівникам, які забезпечують сталу роботу підприємства та сумлінне виконання обов'язків, у тому числі за поданням сторін соціального діалогу.

2.4. Галузеве об'єднання організацій роботодавців України зобов'язується:

2.4.1. Сприяти залученню інвестицій, впровадженню сучасних технологій.

2.4.2. Захищати інтереси підприємств (за їх зверненням), шляхом делегування представників Галузевого об'єднання організацій роботодавців України для участі у процесі здійснення державного нагляду (контролю) (на всіх рівнях) у сфері господарської діяльності.

2.4.3. Надавати консультації підприємствам з питань розрахунку собівартості послуг при встановленні/корегуванні цін/тарифів на послуги, проведення перерахунків за ненадані послуги, розрахунку інвестиційної складової у тарифі тощо.

2.4.4. Здійснювати моніторинг дотримання принципів вільної конкуренції на ринку житлово-комунальних послуг, фіксації випадків порушення прав суб'єктів ринку, в тому числі при запровадженні конкурсних процедур з визначення виконавців житлово-комунальних послуг.

2.4.5. Залучати підприємства, до опрацювання та узгодження нормативно-правових актів у межах своїх повноважень.

2.4.6. Забезпечувати інформаційне супроводження діяльності підприємств, забезпечувати роботу власних ЗМІ, проведення інформаційної роботи зі споживачами житлово-комунальних послуг.

2.4.7. Представляти інтереси та захищати позицію роботодавців у відносинах зі споживачами, владою, профспілками, громадськими організаціями тощо.

2.4.8. Надавати практичну допомогу роботодавцям у питаннях організації документообігу, проведенні консультацій.

2.4.9. Забезпечувати участь своїх представників у колегіальних органах на усіх рівнях соціального діалогу, поглиблювати співпрацю з іншими організаціями та установами, що опікуються роботою житлово-комунальної галузі.

2.4.10. Ініціювати присвоєння почесних звань керівникам, які забезпечують сталу роботу підприємства та сумлінне виконання обов'язків.

2.5. Галузева Профспілка України зобов'язується:

2.5.1. Проводити силами виборних органів своїх організаційних ланок виховну роботу щодо сумлінного ставлення до виконання виробничих завдань та забезпечення належного рівня якості обслуговування споживачів житлово-комунальних послуг.

2.5.2. Брати участь і залучати інші громадські інституції до реалізації заходів, передбачених міжнародними та національними профспілковими кампаніями «За якісне та доступне громадське обслуговування», «За право людини на чисту питну воду».

2.5.3. Забезпечувати участь своїх представників у роботі Громадської ради Мінрегіону України та робочих органах на всіх рівнях галузевого соціального діалогу.

3. ОПЛАТА ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

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

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

3.1.2. Мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі прожиткового мінімуму, встановленому для працездатних осіб, а мінімальну тарифну ставку робітника I розряду з 1 червня 2021 р. в розмірі не менше 180 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

За умов подальшої зміни законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму Підприємствами 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.

3.1.3. Сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для визначення місячної тарифної ставки робітника, зайнятого на виробництвах із застосуванням простих видів робіт та робіт середньої складності і Сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для визначення місячної тарифної ставки робітника, зайнятого на виробництвах з складними та особливо складними видами робіт, згідно з додатком 1 до цієї Угоди.

3.1.4. Коефіцієнти співвідношення мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої Угодою мінімальної тарифної ставки робітника I розряду згідно з додатком 2 до цієї Угоди.

3.1.5. 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) згідно з додатком 3 до цієї Угоди.

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

3.1.7. 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.

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

3.1.9. 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).

3.2. Сторони визначають, що:

3.2.1. 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, цієї та територіальних угод.

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

3.2.3. 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.

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

3.2.5. 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.

3.2.6. 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.

3.2.7. 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.

3.2.8. 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.

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

3.3.1. 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.

3.3.2. Встановлення форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат (у т.ч. за безперервний стаж роботи), премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних

і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною, Галузевою або територіальними угодами.

3.3.3. 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.

3.3.4. Розрахунку мінімальної годинної тарифної ставки виходячи із середньомісячної норми часу, визначеної роботодавцем відповідно до режиму роботи, запровадженого на підприємстві, з дотриманням вимог статей 50 - 53, 67 і 73 Кодексу законів про працю України.

3.3.5. 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.

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

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

3.3.8. 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.

3.3.9. 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.

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

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

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

3.3.13. 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.

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

3.3.15. 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.

3.3.16. 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.

3.3.18. Встановлення доплат, надбавок, премії, винагород, інших виплат, що стимулюють підвищення рівня кваліфікації працівників шляхом добровільної сертифікації персоналу акредитованими органами з оцінки відповідності.

3.4. Сторони домовились:

3.4.1. Співпрацювати з органами, які уповноважені здійснювати встановлення і застосування цін (тарифів) та контроль за цінами (тарифами) на 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.

3.4.2. 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 Угоди.

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

3.5. Мінрегіон у межах повноважень зобов'язується:

3.5.1. Здійснювати моніторинг у сфері нормування та оплати праці на підприємствах житлово-комунального господарства.

3.5.2. Брати участь у формуванні та реалізації галузевої політики з нормування праці.

3.6 Галузева Профспілка України зобов'язується:

3.6.1. Проводити моніторинг заборгованості із виплати заробітної плати.

3.6.2. Використовувати усі засоби впливу для повної ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати. Інформацію з цього питання регулярно передавати Сторонам.

3.6.3. Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах законодавства про працю, в тому числі за виплатою заробітної плати.

3.6.4. Взаємодіяти у вирішенні питань реалізації права на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади, органами державного нагляду.

3.6.5. Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам Галузевої Профспілки України у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів і судах.

3.6.6. Надавати працівникам - членам Галузевої Профспілки України безкоштовну правову допомогу, проводити консультації з питань зайнятості, у разі потреби представляти інтереси членів профспілки для захисту їх трудових прав у судових органах.

3.7. Галузеве об'єднання організацій роботодавців України зобов'язується:

3.7.1. Вживати заходів для повної ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати.

3.7.2. Надавати консультації та правову допомогу Підприємствам представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів і судах.

3.8. Мінрегіон та Галузеве об'єднання організацій роботодавців України зобов'язуються:

3.8.1. За погодженням з Галузевою Профспілкою України здійснювати запровадження і перегляд діючих галузевих норм праці відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці, що сприятимуть підвищенню продуктивності праці, удосконаленню виробничих процесів, у тому числі шляхом впровадження максимальної механізації та автоматизації робіт та зменшення долі ручної праці.

4. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

4.1. Сторони встановлюють такі мінімальні обов'язкові гарантії в питаннях організації режиму праці та відпочинку у сфері житлово-комунального господарства:

4.1.1. Тривалість робочого часу для всіх категорій працівників згідно з законодавством.

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

4.1.3. Надавати щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці у відповідності до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 "Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці".

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»).

4.1.4. Надання щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше, ніж встановлена чинним законодавством.

4.2. Сторони визначають орієнтовний перелік робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем (додаток 7 до цієї Угоди).

4.3. Сторони домовились:

4.3.1. Сприяти суб'єктам соціального діалогу в питаннях застосування національного законодавства про працю та міжнародних норм, спрямованих на забезпечення продуктивної праці, створення умов для повноцінного відпочинку працівників як необхідного фактору відновлення працездатності.

4.3.2. Допомогати суб'єктам соціального діалогу в організації навчання та підвищення рівня правової підготовки посадових осіб та профспілкових активістів, у забезпеченні їх новими законодавчими та нормативно-правовими актами у сфері соціально-трудових відносин.

4.3.3. Здійснювати у межах повноважень та у встановленому законодавством порядку контроль за дотриманням суб'єктами соціального діалогу законодавства про працю, інших законодавчих та нормативно-правових актів, що стосуються трудових відносин, робочого часу, режиму праці і відпочинку, виконанням положень Галузевої угоди, обмінюватися інформацією з цих питань та вживати заходів щодо усунення виявлених порушень.

4.4. Сторони рекомендують суб'єктам соціального діалогу обумовлювати в колективних договорах:

4.4.1. Порядок встановлення вихідних днів.

4.4.2. Час початку і закінчення роботи, багатозмінний режим роботи, поділ робочого дня на частини у випадках, передбачених законодавством, застосування підсумованого обліку часу.

4.4.3. Встановлення при багатозмінному режимі роботи вихідних днів у різні дні тижня по черзі кожній групі працівників відповідно до затвердженого графіка змінності.

4.4.4. Встановлення меншої норми тривалості робочого часу за рахунок прибутку.

4.4.5. Встановлення тривалості робочої зміни понад 8 годин (крім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці) лише в порядку, визначеному Правилами трудового розпорядку та колективним договором.

4.4.6. Надання додаткових порівняно із законодавством днів відпусток для деяких категорій працівників за рахунок власних коштів суб'єктів господарювання.

4.4.7. Список професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий день, і конкретний термін додаткових відпусток.

4.4.8. Встановлення за наявності власних коштів, окремим категоріям працівників (багатодітним, тим хто утримує дитину - інваліда, самотнім матерям, батьку, який виховує дитину без матері, опікунам, молоді, ветеранам тощо) скорочену тривалість робочого часу.

4.4.9. Перелік робіт, на яких за умовами виробництва не може встановлюватись перерва.

4.5. Галузева Профспілка України зобов'язується:

4.5.1. У разі виявлення порушень законодавства про працю надавати роботодавцям подання про усунення цих порушень відповідно до наданих виборним профспілковим органам повноважень.

4.5.2. 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, Уповноваженому Верховної Ради з прав людини та іншим органам.

4.5.3. Надавати допомогу працівникам у складанні позовних заяв до суду, інших процесуальних документів, необхідних у відстоюванні їх законних трудових прав.

4.6. Галузеве об'єднання організацій роботодавців України зобов'язується:

4.6.1. Виступати стороною колективного трудового спору (конфлікту) в порядку та на умовах, визначених законодавством.

4.6.2. Делегувати своїх представників для участі в діяльності комісій по трудовим спорам, Національної служби посередництва і примирення та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт) між найманими працівниками та роботодавцями, що є членами Галузевого об'єднання організації роботодавців України.

5. ОХОРОНА ПРАЦІ

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

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

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

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

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

5.2. 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:

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. Мінрегіон:

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

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

5.4. Галузева Профспілка України через свої виборні органи забезпечує:

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

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

5.4.3. 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.

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

5.4.5. 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.

5.5. Галузеве об'єднання організацій роботодавців України забезпечує:

5.5.1. Сприяння організації належного рівня охорони праці на суб'єктах господарювання.

5.5.2. Сприяння розробленню примірних документів з питань організації охорони праці на суб'єктах господарювання.

5.6. Сторони домовились:

5.6.1. Періодично розглядати стан охорони праці, виробничого травматизму на засіданнях Галузевої ради, вживати заходів для покращення цієї роботи.

5.6.2. Ініціювати заходи щодо проведення атестації робочих місць.

5.6.3. Сприяти розробленню та впровадженню систем управління охороною праці

суб'єктів господарювання.

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

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

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

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

5.7.3. 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.

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

5.7.5. Створення реєстру підприємств житлово-комунального господарства, де є робочі місця зі шкідливими та небезпечними умовами праці.

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

6. РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

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

6.1.1. Вживати заходів щодо недопущення масового вивільнення працівників.

6.1.2. 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.

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

6.1.4. 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.

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

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

6.2.1. 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.

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

6.2.3. Обов'язки адміністрації щодо забезпечення зайнятості працівників.

6.2.4. Заходи щодо професійної підготовки і перепідготовки працівників, які

вивільнюються, до настання строку розірвання трудового договору, створення страхових фондів на випадок безробіття.

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

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

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

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

6.2.9. Укладення договорів з навчальними закладами 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.

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

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

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

6.2.13. 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.

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

6.2.15. 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.

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

6.2.17. Питання гендерної політики.

6.2.18. Фінансове стимулювання професійної підготовки і перепідготовки працівників, зокрема добровільної сертифікації персоналу акредитованими органами з оцінки відповідності.

6.3. Галузеве об'єднання організацій роботодавців України зобов'язується:

6.3.1. Брати участь у формуванні системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників.

6.3.2. Брати участь у організації та проведенні досліджень щодо поточних та перспективних потреб ринку праці в кваліфікаціях.

7. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ

7.1. Сторони встановлюють такі мінімальні обов'язкові соціальні гарантії у сфері житлово-комунального господарства:

7.1.1. У разі банкрутства або ліквідації суб'єктів господарювання найманим працівникам забезпечується виплата усіх компенсацій, передбачених чинним законодавством.

7.2. Сторони рекомендують суб'єктам соціального діалогу встановлювати в колективних договорах такі гарантії, заохочувальні та компенсаційні виплати:

7.2.1. Надання відпусток за сімейними обставинами (одруження, народження дитини, смерть рідних, близьких, родичів та інші випадки).

7.2.2. Здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, дитячих оздоровчих закладах, часткова компенсація або допомога у придбанні продуктів харчування.

7.2.3. Надання допомоги на оплату житлово-комунальних послуг, виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів у разі індивідуального будівництва.

7.2.4. Відшкодування вартості утримання дітей у дошкільних закладах.

7.2.5. Надання матеріальної допомоги працівникам при наданні щорічної відпустки в розмірі посадового окладу або тарифної ставки працівника.

7.2.6. Надання матеріальної допомоги працівникам у разі виникнення у них скрутного становища, пов'язаного із стихійним лихом, похованням, лікуванням, звільненням з ініціативи адміністрації, при народженні дитини, багатодітним та малозабезпеченим сім'ям тощо.

7.2.7. Заохочення працівників і ветеранів праці у зв'язку із святами, ювілейними датами.

7.3. Сторони домовились:

7.3.1. Питання соціальних гарантій, пільг та компенсацій понад передбачених законодавством та цією Галузевою угодою вирішується адміністрацією підприємства та профспілковим комітетом за наявності власних коштів. Перелік таких гарантій, пільг та компенсацій включається до колективних договорів.

8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Сторони домовились:

8.1.1. Вести соціальний діалог на засадах законності та верховенства права, незалежності та рівності Сторін, конструктивності, взаємної поваги, обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей.

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

8.1.3. Проводити зустрічі Сторін не рідше одного разу на квартал для розгляду питань щодо здійснення соціального діалогу, моніторингу виконання положень Угоди та координації дій щодо її виконання.

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

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

8.1.6. Контроль за виконанням Угоди здійснювати безпосередньо Сторонами.

8.1.7. Протягом одного місяця після підписання цієї Угоди та реєстрації в Мінекономіки опублікувати її зміст у галузевих ЗМІ та розмістити на офіційних веб-сайтах Сторін.

8.1.8. Спірні питання та проблеми, що виникають під час реалізації Угоди, вирішувати

шляхом проведення консультацій і переговорів.

8.1.9. Сприяти приєднанню до Угоди нових суб'єктів соціального діалогу.

8.1.10. Ця Угода набирає чинності з дня її підписання.

8.1.11. Розробити та затвердити обов'язкові для суб'єктів соціального діалогу форми надання інформації Сторонам, необхідної для здійснення контролю за виконанням Угоди.

8.1.12. Інформацію про виконання положень Угоди розміщувати на офіційних веб-сайтах Сторін.

8.2. Сторони рекомендують під час укладання колективних договорів у сфері житлово-комунального господарства передбачати:

8.2.1. Забезпечення профспілкових комітетів безкоштовно приміщеннями, необхідними для їх роботи і проведення зборів, та засобами зв'язку.

8.2.2. Забезпечення своєчасного, не пізніше 5-денного терміну після виплати заробітної плати, перерахування на рахунок профспілкового комітету утриманих на підставі особистих заяв членів Профспілки членських внесків.

8.2.3. Надання працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень попередньої роботи (посади) або за згодою працівника - іншої рівноцінної роботи (посади).

8.2.4. Визначення умов надання членам виборних профспілкових органів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, вільного від роботи часу із збереженням середньої зарплати для виконання ними обов'язків, пов'язаних з профспілковою роботою.

8.2.5. Поширення пільг і гарантій, передбачених колективними договорами, положеннями про преміювання, в тому числі за результати роботи за рік, виплати винагород та інших матеріальних заохочень, а також прав на майновий пай (акції) у разі проведення приватизації основних засобів виробництва на виборних і штатних працівників первинної профспілкової організації відповідного суб'єкта господарювання.

8.3. Сторони визначають, що під час укладання колективних договорів у сфері житлово-комунального господарства суб'єкти соціального діалогу на локальному рівні повинні передбачати відрахування первинним організаціям Галузевої Профспілки України коштів на культурно-масову, фізкультурну, оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами, але не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці згідно з чинним законодавством, а також відрахування організаціям роботодавців, їх об'єднанням в розмірі 0,2 відсотка від фонду оплати праці в розрахунку за звітний податковий рік відповідно до статті 30 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

8.4. Сторони рекомендують суб'єктам соціального діалогу:

8.4.1. 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).

8.5. Сторони погоджуються, що:

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

8.5.2. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для переговорів 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».

8.5.3. Цю Угоду підписано у трьох примірниках, які зберігаються у кожного із суб'єктів Угоди і мають однакову юридичну силу.

Угоду підписали

Від Сторони
органів виконавчої влади:

Від Сторони
роботодавців:

Від профспілкової
Сторони:

**Віце-прем'єр-міністр України -
Міністр регіонального розвитку,
будівництва та житлово-
комунального
господарства України**

**Голова Об'єднання організацій
роботодавців України «Всеукраїнська
конфедерація роботодавців житлово-
комунальної
галузі України»**

**Голова ЦК профспілки працівників
житлово-комунального
господарства, місцевої
промисловості,
побутового
обслуговування
населення України**

_____ **Г.Г. Зубко**
_____ січня 2017 року

_____ **О. Б. Лотоцький**
_____ січня 2017 року

_____ **О. І. Романюк**
_____ січня 2017 року

Додаток 1
до Галузевої угоди на 2017-2021 роки
(пункт 3.1.3)

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 т.ч. контролерів у сфері тепло-, водопостачання і водовідведення

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

РОЗРЯДИ

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

Додаток 2
до Галузевої угоди на 2017-2021 роки
(пункт 3.1.4)

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

1. 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 водопостачання 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.:	
підземні роботи	2,43 - 2,55
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	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 сміттєпроводів, 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			
I. Вантажні автомобілі			
Вантажопідйомність (т.)	Бортові автомобілі та автомобілі - фургони загального призначення	Спеціалізовані автомобілі: самоскиди, цистерни, фургони, контейнеровози, пожежні, тех. допомоги, снігоочисні, поливально-мийні, підмітально-прибиральні, автокрани, автовишки, автовантажувачі тощо	Автомобілі для перевезення цементу, отрутохімкатів, трупів, безводного аміаку, аміачної води, побутових відходів, асенізаційних вантажів
(тонн)	<i>Коефіцієнти співвідношень</i>	<i>Коефіцієнти співвідношень</i>	<i>Коефіцієнти співвідношень</i>
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
вище 60	-	3,12-3,43	-
II. Легкові автомобілі:			
<i>Клас автомобіля</i>		<i>Робочий обсяг двигуна (в літрах)</i>	<i>Коефіцієнти співвідношень</i>
Особливо малий і малий		до 1,8	1,46-1,88
Середній		від 1,8 до 3,5	1,52-1,92
Великий		від 3,5	1,72-1,98
III. Автобуси			
<i>Клас автобуса</i>		<i>Габаритна довжина автобуса (в метрах)</i>	<i>Коефіцієнти співвідношень</i>
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

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, чол						
	до 50	51 - 100	101 - 300	301 - 500	501 - 1000	1001 - 5000	понад 5001
1. Керівники							
Директор (генеральний директор, начальник, інший керівник)	<i>Посадовий оклад керівника підприємства встановлюється відповідно до вимог постанови КМУ від 19 травня 1999 р. № 859. Конкретний розмір посадового окладу керівника підприємства встановлюється залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії.</i>						
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
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, районів	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 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 I розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії), визначених відповідно до п. 3.1.2. Угоди та коефіцієнтів співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт або за окремими професіями згідно з додатком 2 Угоди.

Додаток 4

до Галузевої угоди на 2017-2021 роки

(пункт 3.1.6)

КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до мінімального посадового окладу техника, 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 техника 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	
Інженер з інвентаризації нерухомого майна I кат.	1,23
Інженер з інвентаризації нерухомого майна II кат.	1,13
Інженер 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	
Вимірвач об'єктів нерухомого майна	1,2
Водій	1,5
Охоронник	1,0
Прибиральник службових приміщень	1,0

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

Додаток 5
до Галузевої угоди на 2017-2021 роки
(пункт 3.1.7)

КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців науково-дослідних організацій до мінімального розміру тарифної ставки (окладу)

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-вишукувальної та вишукувальної 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) наукою - дослідного 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, вишукувального, технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій), архітектурно-планувальних майстерень у проектних і вишукувальних 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) відділів: планово-виробничого, фінансово-економічного, стандартизації, науково-технічної інформації, начальник проектного кабінету	2,10-4,20
Начальники (завідувачі) відділів: капітального будівництва, кадрів, технічного переозброєння, експлуатаційно-технічного, охорони праці, матеріально-технічного постачання, технічної документації, оформлення та випуску проектів, бібліотеки	1,90-3,68
Керівники груп, секторів, які входять до складу планово-виробничого відділу, фінансово-економічного відділу, відділів: стандартизації, науково-технічної інформації, проектного кабінету	1,80-3,29
Начальник (завідувач) господарського відділу, канцелярії, центрального складу	1,51-2,85
Начальник (завідувач) технічного архіву, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії, бюро оформлення та випуску проектів	1,20-2,40
Головний науковий співробітник	2,68-5,36
Провідний науковий співробітник	2,25-4,50
Старший науковий співробітник	1,84-3,68
Науковий співробітник	1,65-3,29
Молодший науковий співробітник	1,50-3,00
Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, з охорони праці, електронік; провідні: програміст; архітектор, художник, математик, геолог, геодезист, топограф	1,65-3,30
Інженери: 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, економіст, 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 2017-2021 роки
(пункт 3.1.8)

ПЕРЕЛІК ТА РОЗМІР

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
ДОПЛАТИ	
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 влітку 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 відсотків встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм
Для забезпечення мінімальної заробітної плати	Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно із пунктом 3 ¹ Закону України «Про оплату праці»
НАДБАВКИ	
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 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)
За науковий ступінь: - доктора наук - кандидата наук 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
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 «Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці»

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.
--	---

Додаток 7
до Галузевої угоди на 2017-2021 роки
(пункт 4.2)

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем

1. Керівники організацій, підприємств, установ (керуючі, директори, начальники тощо).
2. Головні інженери, головні інженери проектів.
3. Керівники (начальники) відділів, проектів, господарств, служб, виробництв, депо, парків, майстерень, колон, станцій, цехів, дільниць, відділень, змін, секторів, проектних кабінетів, бюро, груп, інспекцій та інших структурних підрозділів.
4. Завідувачі: відділів, лабораторій, секторів, бюро, груп, господарств, гуртожитків, машинописних, креслярсько-копіювальних і копіювально-розмножувальних бюро, архівів, канцелярій, складів.
5. Головні спеціалісти усіх спеціальностей: механіки, технологи, геодезисти, гідрологи, маркшейдери, енергетики, електрики, електромеханіки, зварники, електроніки, економісти, диспетчери, конструктори, архітектори.
6. Наукові співробітники, учені секретарі.
7. Головні бухгалтери (старші бухгалтери на правах головних бухгалтерів).
8. Провідні: інженери усіх спеціальностей, економісти, бухгалтери, бухгалтері-ревізори, юрисконсульти, психологи, соціологи, художники-конструктори, математики.
9. Інженери усіх спеціальностей та категорій, економісти, маркшейдери, архітектори, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, ревізори, юрисконсульти, психологи, соціологи, художники (дизайнери).
10. Старші: інструктори, інспектори, ревізори, майстри.
11. Техніки усіх спеціальностей і категорій.
12. Старші виконавці робіт, виконавці робіт, майстри, механіки дільниць, механіки (електромеханіки).
13. Техніки з нормування праці, табельники.
14. Інспектори, інструктори, диспетчери, таксувальники, рахівники, касири, товарознавці, агенти, комірники, експедитори, адміністратори, лаборанти, паспортисти, фотографи, копіювальники.
15. Офісні службовці (друкування), стенографісти, секретарі.
16. Архіваріуси, діловоди, оператори апаратів мікрофільмування та копіювання.
17. Креслярі-конструктори, креслярі.
18. Водії автотранспортних засобів (легкові автомобілі).
19. Коменданти, каштеляни, вихователі гуртожитку, завідувачі камер схову, техніки-доглядачі.

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".

Додаток 8
до Галузевої угоди на 2017-2021 роки
(пункт 3.1.9)

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 працівникам основних професій 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 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 тепlopостачання, а також на підприємствах та в організаціях, створених після реорганізації теплогенеруючих, теплотранспортуючих, тепlopостачальних та теплосервісних організацій, на об'єктах тепlopостачання інших відомств, прийнятих на баланс сфери тепlopостачання 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 працевлаштувався 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 теплопостачання - зупинки роботи котелень 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 Кодексу законів про працю 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.

**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601. тел.: (044) 226-24-45. факс.: (044) 289-00-98 E-mail:info@mlsp.gov.ua.

Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ _____

На № 7/10-240 від 10.01.2017

Про реєстрацію галузевої угоди

Повідомляємо, що Галузева угода 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 2017–2018 роки (далі - Угода) зареєстрована Мінсоцполітики 31 січня 2017 року за № 7.

При цьому відповідно до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» рекомендуємо врахувати наступне.

**Міністерство регіонального
розвитку, будівництва та
житлово-комунального
господарства України**

1. У частині 6.2 «Сторони рекомендують суб'єктам соціального діалогу передбачати в колективних договорах» передбачити домовленість сторін щодо умов:

- запровадження суб'єктами господарювання програм та стандартів соціальної відповідальності бізнесу, створення галузевих та корпоративних фондів професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з дотриманням положень Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання»;
- запровадження дуальної форми підготовки у співпраці з навчальними закладами;
- удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запровадження системи підтвердження кваліфікації за робітничими професіями за результатами неформального навчання;
- проведення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

2. До пункту 8.3: законодавство не містить норми щодо обов'язковості визначення в колективному договорі коштів у вигляді вступних, членських та цільових внесків для перерахування організаціям роботодавців, їх об'єднанням. Водночас, відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції (стаття 7). Зазначене положення пункту доцільно викласти в рекомендаційній формі.

Крім цього, стосовно пункту 8.1.10 вважаємо, що рішення про втрату чинності галузевою угодою мають приймати всі суб'єкти, які її підписали.

Додаток: на 25 арк. у 3 прим.

Державний секретар В. Іванкевич