

Частина 1. Загальні положення

1.1. Ця Територіальна угода укладена між департаментом житлово-комунального господарства м. Дніпро та обласною профспілкою працівників теплоенергетичних підприємств, що разом іменуються Сторонами Територіальної угоди.

1.2. Сторони Територіальної угоди визнають Конституцію України «Про соціальне згуртування в Україні», а також Конституції і угоди, інших законів та актів Верховної Ради України, міжнародного права, своїх Конституцій та законів.

1.3. Ця Територіальна угода спрямована на забезпечення стабільної та якісної роботи підприємств комунальної теплоенергетики та є чинним актом соціального діалогу, який встановлює мінімальні вимоги для вирішення на подальших етапах колективних переговорів галузеві норми регуляції соціально-економічних питань у трудових відносинах.

ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА

**між департаментом житлово-комунального господарства
та будівництва облдержадміністрації, КП „Дніпротеплоенерго”
Дніпропетровської обласної ради
і обласною профспілкою працівників теплоенергетичних підприємств
на 2018-2022р.р.**

1.4. Галузева угода від 31.01.2017р. №7 та зміна до Галузевої угоди від 19.02.2018р. №5 є основою для укладання територіальної угоди, положення якої діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін.

1.5. Територіальна угода набуває чинності з моменту підписання усіма Сторонами і діє до укладання нової Територіальної угоди.

1.6. Сторони визнають свої обов'язки щодо ведення переговорів та підписання Територіальної угоди, укладання колективних договорів на підприємствах комунальної теплоенергетики, та домовилися, що соціальний діалог між ними буде здійснюватися на принципах законності та верховенства права, неупередженості та рівності Сторін, конструктивності та чесності, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень, обов'язковою дотриманням досягнутих домовленостей.

1.7. Гарантії діяльності обласної профспілки працівників теплоенергетичних підприємств, комунального господарства м. Дніпро Дніпропетровської обласної ради визначаються спеціальними Законами «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», та «Про організацію регулювання їх об'єднань, та гарантії їх діяльності».



м. Дніпро

... ПОСІДОВИНАМ...
... УГОДИ, КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
... в Управлінні соціального захисту населення
Соборної районної у місті Дніпрі ради
Територіальна угода

Департаменту НКЕГ та Будівництва, КП «Дніпроенерго», ДОР
і обл. Профспілка працівників теплової енергетики підприємств
між адміністрацією і трудовим колективом
(сторони, яка уклала угоду, договір)

Реєстраційний номер 038 від 14 03 20 18 року



... реєструючого органу
18/07-03-0103-18 від 14.03.2018 р.

Олександр М. Консальскіна
(підпис)

Розділ
1.1.
житло
комуна
облас
підпр
1.2.
зако
дого
норм
1.3.
якіс
соці
вра
реа
1.4.
на
пи
1.5.
со
пе
1.
19
я
п
1
С

Розділ 2. Виробничо-економічний розвиток підприємств. Забезпечення ефективного реформування.

Сторони домовились:

- 2.1. Максимально використовувати свої повноваження, визначені законодавством, положеннями, статутними та іншими документами, для забезпечення сталої роботи суб'єктів господарювання у сфері житлово-комунального господарства та тепло забезпечення.
- 2.2. Надавати практичну та методичну допомогу підприємствам галузі в організації роботи та забезпеченні реєстрації колективних договорів. Здійснювати контроль за їх виконанням.
- 2.3. Забезпечити проведення зборів, конференцій підприємствами галузі по підведенню підсумків виконання колдоговорів 2 рази на рік, проводити навчання з проведення та організації цієї роботи, проводити суспільний захист проектів колдоговорів підприємств галузі;
- 2.4. Узагальнювати критичні зауваження, пропозиції, висловлені в ході проведення зборів (конференцій), направити їх для прийняття заходів та вирішення органам місцевого самоврядування, інші інстанції.
- 2.5. Сприяти підприємствам галузі у вирішенні питань забезпечення беззбиткового функціонування підприємств комунальної теплоенергетики при прозорій, економічно обґрунтованій системі визначення рівня тарифів та адресному соціальному захисті населення та технічного переозброєння, реконструкції і капітального ремонту основних фондів.
- 2.6. Вивчати та узагальнювати досвід роботи підприємств комунальної теплоенергетики з питань реформування, впровадження нових ринкових відносин між замовниками та виробниками і постачальниками послуг, інших питань, направлених на стабілізацію фінансово-економічного стану, підвищення якості та культури обслуговування споживачів теплової енергії – протягом року.
- 2.7. Постійно вивчати проблеми підприємств галузі, домагатися їх вирішення на державному рівні, а також на територіальному, з цією метою вносити пропозиції до цієї угоди.
- 2.8. Проводити моніторинг дебіторської і кредиторської заборгованості підприємств галузі. Приймати заходи та надавати практичну допомогу щодо її ліквідації та зменшення – постійно, протягом року.
- 2.9. Забезпечити постійний контроль за проведенням стану розрахунків за спожиті енергоресурси, виплатою заробітної платні, інших законодавчо встановлених платежів.

2.10. Вивчати та узагальнювати досвід теплопостачальних підприємств області, інших міст України з питань виявлення внутрішніх резервів зниження собівартості послуг з теплопостачання, забезпечення беззбиткового та стабільного функціонування підприємств галузі – постійно протягом року.

2.11. Проводити семінари на базі одного з підприємств галузі з питань організації роботи по підвищенню ефективності діяльності підприємств комунальної теплоенергетики, якості послуг теплопостачання споживачів.

2.12. Сприяти здійсненню структурної перебудови виробництва, спільно з адміністрацією та профкомами проводити роботу по підвищенню ефективності виробництва.

2.13. Проводити силами обласної профспілки та профспілками підприємств виховну роботу щодо сумлінного ставлення до виконання виробничих завдань та забезпечення належного рівня якості обслуговування споживачів послугами теплопостачання.

Розділ 3. Оплата та нормування праці.

3.1. Сторони домовились, що організація праці на підприємствах і в організаціях здійснюється відповідно до Закону України «Про оплату праці», Кодексу законів України про працю, нормативних актів з питань оплати праці, Галузевої Угоди, Територіальної угоди.

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

3.3. Сторони затверджують мінімальні обов'язкові гарантії в оплаті та нормуванні праці:

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

Мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, а мінімальну тарифну ставку робітника I розряду в розмірі не менше 145 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

3.3.2. Єдину сітку між розрядних тарифних коефіцієнтів згідно з Додатком 1 до цієї Угоди;

3.3.3. 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;

3.3.4. Встановити показники для віднесення підприємств комунальної теплоенергетики до груп з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців згідно з Додатком 3 до цієї Угоди;

3.3.5. 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 4 до цієї Угоди;

3.3.6. Встановити коефіцієнти співвідношень тарифних ставок працівників транспорту згідно з Додатком 5 до цієї Угоди.

3.3.7. Встановити коефіцієнти співвідношень тарифних ставок працівників загальних професій згідно з Додатком 6 цієї Угоди.

3.3.8. Перелік та розмір доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів наведений у Додатку 7 до цієї Угоди.

3.5.9. Оплата праці керівників підприємств комунальної теплоенергетики проводиться на основі контракту згідно постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999р. №859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності і об'єднань державних підприємств» з доповненнями та змінами:

1) розмір посадового окладу керівника підприємства 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 згідно з додатком 4.1 до Територіальної угоди;

2) розмір посадового окладу керівників об'єднань державних підприємств на рівні посадового окладу керівника найбільшого за чисельністю працюючих підприємства, що входить до складу цього об'єднання, який може підвищуватись до 10 відсотків;

3) умови, диференційовані показники та розміри преміювання за підсумками роботи за:

- квартал – у розмірі до трьох місячних посадових окладів керівника підприємства;

- рік – у розмірі до двадцяти чотирьох місячних посадових окладів керівника підприємства.

При цьому, у разі:

наявності заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у відповідному кварталному або річному звітному періоді розмір премії за такий період повинен становити не більше 20 відсотків максимально дозволеного розміру премії відповідно до цієї постанови;

збільшення розміру заборгованості підприємства з виплати заробітної плати у поточному кварталному або річному звітному періоді порівняно з попереднім аналогічним звітним періодом премія за такий поточний звітний період не нараховується;

погіршення якості роботи, невиконання умов контракту, порушення трудової дисципліни премія зменшується або не нараховується у тому звітному періоді, коли виявлено відповідне порушення (за окремим рішенням).

4) доплати до посадового окладу за науковий ступінь кандидата або доктора наук у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків і за вчене звання старшого наукового співробітника у розмірі 25 відсотків та професора 33 відсотки, якщо підприємство здійснює науково-дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність;

5) щомісячну надбавку за стаж наукової діяльності для працівників, робота яких пов'язана з науковою, науково-технічною діяльністю, у таких розмірах: понад 3 роки – 10 відсотків, понад 10 років – 20 відсотків, понад 20 років – 30 відсотків;

б) керівникові підприємства (об'єднання державних підприємств) можуть виплачуватися також:

- грошова допомога у розмірі не більш як шість посадових окладів у разі виходу на пенсію;

- матеріальна винагорода за ефективне управління державним майном за рахунок частини чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства (об'єднання державних підприємств), згідно з умовами, затвердженими суб'єктом управління, який виконує функції з управління таким підприємством.

3.6. Сторони домовились, що:

3.6.1. Розрахунок планових економічно обґрунтованих витрат при формуванні тарифів на послуги теплопостачання повинен складатись роботодавцями відповідно до норм та нормативів з організації праці, визначених відповідно до умов цієї Угоди, та включати витрати 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, не нижчих передбачених Галузевою та Територіальною угодами норм і гарантій.

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

3.6.3. 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.

3.6.4. У разі наявності на підприємстві 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.

3.6.5. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених Територіальною 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.

3.6.6. 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.

3.7. Сторони рекомендують керівникам теплоенергетичних підприємств укладати колективні договори та передбачити в них конкретні зобов'язання щодо:

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

3.7.2. Встановлення форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій,

передбачених законодавством, Галузевою або Територіальною угодами, колективними договорами теплоенергетичних підприємств.

3.7.3. 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.

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

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

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

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

3.7.8. 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.

3.7.9. Збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво та випереджаюче зростання тарифної ставки робітника 1 розряду щодо темпів зростання середньої заробітної плати для забезпечення підвищення на підприємствах теплоенергетики заробітної плати працівникам, у яких вона нижча за прожитковий мінімум.

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

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

3.7.12. Встановлення оптимального рівня посадового окладу (тарифної ставки) у складі середньої заробітної плати працівників до 70 відсотків.

3.7.13. Встановлення для працівників теплоенергетичних підприємств, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності підприємства, умови оплати праці з дотриманням гарантій, визначених для цих галузей, до яких вони належать за характером виробництва;

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

3.7.15. Опрацювання за погодженням з профспілками підприємств трудових 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 галузевих нормах і нормативах.

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

3.8. Сторони домовились:

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

3.8.2. Вживати дієвих заходів, спрямованих на дотримання законодавчих та нормативних актів про оплату праці, колективних договорів, цієї Угоди підприємствами теплоенергетики, що перебувають у сфері дії Угоди.

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

Розділ 4. Режим праці та відпочинку.

4.1. Сторони встановлюють наступні мінімальні обов'язкові гарантії в питаннях організації режиму праці та відпочинку:

4.1.1. Дотримання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників. Порядок встановлення вихідних днів визначається колективним договором та Правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємств відповідно до чинного законодавства.

4.1.2. 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 колективному договорі.

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

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

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

4.1.6. Працівникам надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю, що встановлюється згідно з чинним законодавством.

4.1.7. Колективним договором може бути передбачена можливість надання додаткових порівняно з законодавством днів відпусток для деяких категорій працівників за рахунок власних коштів підприємств.

4.1.8. Працівникам підприємств теплоенергетики з ненормованим робочим днем надається додаткова відпустка до 7 календарних днів як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу. Список професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий день і конкретний термін відпустки, визначається у колективному договорі.

Орієнтовний перелік робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем наведено у Додатку 8 до цієї Угоди.

4.1.9. Надавати щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці у відповідності до Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 №1290 (додаток № 1 і № 2 у редакції постанови Кабінету міністрів України від 13.05.2003 №679).

Конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток встановлюється колективним договором: за роботу із шкідливими і важкими умовами 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).

4.1.10. Встановлення, за наявності власних коштів, окремим категоріям працівників (багатодітним, тим хто утримує дитину-інваліда, одинокім

матерям, батьку, який виховує дитину без матері, опікунам, молоді, ветеранам тощо) скорочену тривалість робочого часу.

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

4.1.13. Визначати під час укладення колективних договорів перелік робіт, на яких за умовами виробництва не може встановлюватись перерва (стаття 66 КЗпП України).

4.1.14. Встановлення в колективних договорах, за наявності коштів умови, що жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину – інваліда, або які усиновили дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 182 КЗпП України).

Розділ 5. Охорона праці.

5.1. Сторони встановлюють наступні мінімальні обов'язкові гарантії для найманих працівників у питаннях організації охорони праці:

5.1.1. Створення на робочих місцях умов праці відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці;

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

5.1.3. Реалізацію комплексних заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, Галузевою та Територіальною угодами;

5.1.4. Виконання 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 керівникам теплоенергетичних підприємств 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 вивільнення жінок з робіт із шкідливими умовами праці;

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 при нещасних випадках та профзахворювань, а у разі їх загибелі членам їх сімей;

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

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

5.2.7. Створення умов для організованого проходження періодичних медичних оглядів працівників певних категорій;

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

5.3. Сторони дійшли згоди щодо визначення пріоритетними наступних заходів з профілактики нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві:

5.3.1. Забезпечення розробки та впровадження системи управління охороною праці в галузі житлово-комунального господарства.

5.3.2. Забезпечення проведення атестації робочих місць на теплоенергетичних підприємствах;

5.3.3. Запровадження паспортизації потенційно небезпечних, аварійних, та технічно незадовільного стану об'єктів що мають вплив на рівень організації труда на підприємствах що здійснюють їх обслуговування.

5.3.4. Заходи з інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо безпечних і нешкідливих умов праці на теплоенергетичних підприємствах.

5.3.5. Проведення навчання з питань охорони праці відповідних спеціалістів з охорони праці у галузі теплоенергетики.

5.3.6. Проведення інструктажів з питань охорони праці, відповідно ст.18 Закону України «Про охорону праці» та типового положення «Про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» (НПАОП 0.00-4.12-05).

5.3.7. Здійснення контролю за підготовкою підприємств теплоенергетики до роботи в осінньо-зимовий період.

5.3.8. Розглядання на засіданні вищого рівня контролю за охороною праці за участю обласної профспілки працівників теплоенергетичних підприємств стан безпеки праці на виробництві, виробничий травматизм, професійні захворювання та вжиті заходи щодо поліпшення становища з цих питань.

Розділ 6. Регулювання зайнятості.

6.1. Сторони встановлюють наступні мінімальні обов'язкові гарантії в питаннях зайнятості:

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

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

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

6.1.4. Працівникові, який після закінчення навчального закладу вперше поступив на роботу на підприємство (перше робоче місце), надається одноразова матеріальна допомога у розмірі не менше одного окладу (тарифу) за трудовим договором, при наявності коштів;

6.1.5. Молодим працівникам, які без відриву від виробництва навчаються профільним і необхідним для підприємства професіям (спеціальностям) здійснюються доплати, при наявності коштів;

6.1.6. Встановити, що випускникам 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 домовились рекомендувати:

6.2.1. Зберігати за працівниками, що направляються на перепідготовку з відривом від виробництва у зв'язку із скороченням штатів, середню заробітну плату на встановлений період навчання за рахунок валових витрат, при наявності коштів;

6.2.2. Створювати спільно з профспілковими комітетами наглядові комісії з питань дотримання законодавства та соціального захисту вивільнюваних працівників у разі банкрутства, санації або ліквідації підприємства;

6.2.3. Розглядати питання щодо ліквідації, реорганізації, перепрофілювання або зміни форми власності тільки за участю профспілкового органу;

6.2.4. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення працюючих, здійснити попереднє (не менше ніж за 3 місяці) письмове повідомлення обласної профспілки працівників теплоенергетичних підприємств про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення, спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають вивільненню;

6.2.5. Проводити, не пізніше 3-х місяців з часу прийняття рішення, консультації з обласною профспілкою щодо запобігання звільненню або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. Професійні спілки вносять пропозиції роботодавцю про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

6.3. **Сторони домовились** рекомендувати передбачати в колективних договорах:

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

6.3.2. Обов'язки адміністрації щодо забезпечення підготовки до роботи робочих місць, обсягів робіт і зайнятості працівників;

6.3.3. Заходи щодо професійної підготовки і перепідготовки працівників, що вивільнюються, до настання строку розірвання трудового договору, створення страхових фондів на випадок безробіття, при наявності коштів;

6.3.4. Обсяги професійного навчання працівників та загальних витрат коштів на цю мету відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства;

6.3.5. Здійснення підготовки кадрів в навчальних закладах на договірних умовах, навчання другим та суміжним професіям, підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років;

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

6.3.7. Закріплення за молодими працівниками наставників зі складу висококваліфікованих працівників;

6.3.8. Надання фінансової допомоги молодим подружжям, що вперше взяли шлюб, при наявності коштів;

6.3.9. Укладення договорів з навчальними закладами про співробітництво, зокрема щодо організації практики для студентів та надання шефської допомоги у проведенні молодіжних заходів;

6.3.10. Запровадження системи роботи з випускниками шкіл, студентами навчальних закладів щодо престижу професій у теплоенергетичному господарстві тощо.

6.3.11. Здійснювати керівникам практики від підприємства доплату у розмірі 10% посадового окладу за керівництво практикою.

Розділ 7. Соціальні гарантії.

7.1. Сторони встановлюють наступні мінімальні обов'язкові соціальні гарантії:

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

7.2. Сторони рекомендують теплоенергетичним підприємствам встановлювати в колективних договорах наступні гарантії, заохочувальні та компенсаційні виплати:

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

7.2.2. Надання матеріальної допомоги працівникам у разі виникнення у них скрутного становища, пов'язаного із стихійним лихом, похованням, лікуванням працівника або його родича першої черги (чоловік, жінка, діти, батьки). хворобою, при народженні дитини, багатодітним та малозабезпеченим сім'ям тощо;

7.2.3. Заохочення працівників, передовиків підприємств і ветеранів праці у зв'язку із святами, ювілейними датами, у зв'язку з виходом на пенсію, безвідсоткову позику, з врученням подарунків, квітів, придбання новорічних подарунків для дітей працівників;

7.2.4. Надання матеріальної допомоги молодим сім'ям та працівникам, які повернулися на підприємства після демобілізації з армії.

7.2.5. Забезпечення за рахунок коштів соціального страхування та підприємств оздоровлення в санаторіях України, санаторіях-профілакторіях, базах відпочинку, в дитячих оздоровчих таборах.

7.2.6. Забезпечення проведення новорічних, різдвяних, професійного та інших свят на підприємствах та в об'єднанні за рахунок коштів підприємств та профбюджету;

7.3. Сторони рекомендують вирішувати за наявності власних коштів питання соціальних гарантії, пільг та компенсацій понад передбачених

законодавством. Перелік цих гарантій, пільг та компенсацій включати до колективних договорів.

7.4. Питання соціальних гарантій, пільг та компенсацій понад передбачених законодавством та цією Територіальною угодою вирішується адміністрацією підприємства та профспілковим комітетом за наявності власних коштів. Перелік таких гарантій, пільг та компенсацій включається до колективного договору.

Розділ 8. Обов'язки сторін.

8.1. Сторони зобов'язуються:

8.1.1. Забезпечувати в межах своїх повноважень визначених Законом, статутними документами та іншими документами що регламентують соціальне партнерство Сторін, виконання положень щодо мінімально обов'язкових норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин встановлених цією угодою всіма суб'єктами, що перебувають у сфері дії Сторін, та обмінюватися інформацією з цих питань.

8.1.2. Надавати консультаційну та методичну допомогу стосовно реалізації положень цієї угоди суб'єктам, що перебувають у сфері дії Сторін, у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів і судах.

8.1.3. Забезпечувати розробку та визначення нових, перегляд діючих галузевих норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин.

8.1.4. Проводити роз'яснювальну роботу щодо державної політики з реформування та розвитку житлово-комунального господарства та теплоенергетики;

8.1.5. Спільними зусиллями запобігати масовим звільненням працівників;

8.1.6. Забезпечувати проведення навчання представників теплоенергетичних підприємств з метою підвищення рівня правової підготовки, ознайомленням з новими законодавчими та нормативними актами.

8.2. Комунальне підприємство «Дніпротеплоенерго» Дніпропетровської обласної ради зобов'язується:

8.2.1. Аналізувати проблеми теплоенергетичних підприємств Дніпропетровської області та напрацьовані пропозиції щодо їх розв'язання на державному рівні та в органах місцевого самоврядування.

8.2.2. Розробляти пропозиції щодо вдосконалення та прийняття нових законодавчих актів, та в установленому порядку вносити їх на розгляд суб'єктів законодавчої ініціативи.

8.2.3. Сприяти стабілізації фінансового та технічного стану суб'єктів господарювання теплоенергетики, створенню привабливих умов для залучення інвестицій в житлово-комунальну галузь.

8.2.4. Забезпечувати участь своїх представників в робочих колегіальних органах на всіх рівнях територіального соціального діалогу, поглиблювати співпрацю з іншими громадськими організаціями що опікуються роботою житлово-комунальної галузі.

8.2.5. Вдосконалювати систему підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду, приймати участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері професійної орієнтації;

8.4. Обласна профспілка зобов'язується:

8.4.1. Проводити силами своїх організаційних ланок та профактивом роз'яснювальну роботу в трудових колективах щодо державної політики з реформування та розвитку житлово-комунального господарства.

8.4.2. Виховувати у членів обласної профспілки сумлінне ставлення до виконання виробничих завдань та забезпечення належного рівня якості обслуговування споживачів житлово-комунальних послуг.

8.4.3. Забезпечити громадський контроль за дотриманням трудового законодавства та захист прав та інтересів працівників галузі, особливо при ліквідації підприємств, скороченні виробництва, зміни форм власності підприємства, у разі необхідності представляти їх інтереси в органах державного управління і надавати членам профспілки безкоштовні консультації;

8.4.4. Своєчасно висувати вимоги щодо забезпечення стабілізації роботи підприємств, підвищення життєвого рівня працівників галузі, створення безпечних умов праці, задоволення життєвих, культурно-побутових потреб та домагатися їх вирішення.

Розділ 9. Заключні положення.

9.1. Надавати методичну та практичну допомогу сторонам соціального діалогу виробничого рівня в організації переговорів та укладенні колективних договорів.

9.2. Сторони рекомендують при укладанні колективних договорів враховувати наступне:

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

9.2.2. Забезпечення своєчасного, не пізніше 5-ти денного терміну після виплати заробітної плати, перерахування на рахунок профспілкового комітету утримані на підставі особистих заяв членів Профспілки – членські внески у розмірі 1 відсотку.

9.2.3. Надання працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень попередню роботу (посаду), або за згодою працівника – іншу рівноцінну роботу (посаду).

9.2.4. Визначати умови надання членам виборних профспілкових органів, які не звільнені від основної роботи, вільний від роботи час із збереженням середньої зарплати для виконання ними громадських обов'язків.

9.2.5. Поширювати пільги і гарантії, передбачені колективними договорами, положеннями про преміювання, в тому числі за результати роботи за рік, виплату винагород та інших матеріальних заохочень, а також право на майновий пай (акції) у разі проведення приватизації основних засобів виробництва – на виборних і штатних працівників первинної профспілкової організації.

9.3. Сторони рекомендують при розрахунку собівартості послуг при затвердженні тарифів на житлово-комунальні послуги включати витрати (з подальшим їх віднесенням на валові витрати згідно чинного законодавства):

9.3.1. Проводити відрахування профспілковим комітетам коштів на культурно-масову, фізкультурну, оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами, але не менше від 0,3 відсотка фонду оплати праці згідно з чинним законодавством.

Рекомендувати відраховувати кошти організаціям роботодавців, їх об'єднанням (відповідно до статті 30 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»).

9.4. Сторони рекомендують забезпечувати надання обласної профспілки інформації про свою економічну та господарську діяльність.

9.5. Сторони, визнаючи соціальний діалог як загальновизнану форму співпраці Уряду, профспілок і роботодавців на базі рівноправного партнерства, з метою вирішення соціальних, економічних і трудових відносин, вважаючи необхідним забезпечити подальший розвиток соціального діалогу і підвищення його ефективності, домовилися здійснювати соціальний діалог з питань проведення державної соціальної, економічної та трудової політики, в тому числі під час розроблення проектів актів, які стосуються соціальних, економічних і трудових відносин,

соціального захисту населення, і розглядати їх за участю департаменту житлово-комунального господарства та будівництва облдержадміністрації, комунального підприємства «Дніпротеплоенерго» Дніпропетровської обласної ради та обласної профспілки працівників теплоенергетичних підприємств щодо консультацій та співробітництва між ними.

9.6. Забезпечити здійснення публічного соціального діалогу з питань проведення державної політики та виконання Угоди.

9.7. Контроль за виконанням Територіальної угоди здійснюється безпосередньо Сторонами і після обміну інформацією стан виконання її положень розглядається кожні півроку на засіданнях спільної робочої комісії Сторін Територіальної угоди.

9.8. Контроль за виконанням цієї Угоди здійснюється безпосередньо Сторонами, що її уклали, чи комісією, склад якої визначається Сторонами Угоди.

9.9. Контроль за виконанням Угоди здійснюють також трудові колективи, які звертаються при виявленні порушень до комісії або безпосередньо до осіб, які підписали Угоду.

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

9.11. Жодна з Сторін Територіальної угоди у період її дії не може припинити виконання взятих на себе зобов'язань.

9.12. Територіальна угода продовжує діяти у випадках зміни складу, структури або найменування однієї із Сторін.

9.13. Зміни та доповнення до Територіальної угоди можуть вноситись за спільною домовленістю Сторін, але вони не повинні погіршувати умови праці, трудові і соціальні гарантії, передбачені законодавством України та Територіальною угодою.

9.14. Сторони, які отримали письмові пропозиції про внесення змін до Територіальної угоди, зобов'язуються розпочати переговори не пізніше ніж у 7-денний термін з моменту отримання пропозиції.

9.15. Зміни та доповнення до цієї Угоди протягом терміну її дії вносяться за взаємною згодою Сторін після проведення відповідних консультацій та оформляються письмово.

9.16. Сторони зобов'язуються протягом одного місяця після підписання Територіальної угоди та реєстрації роздати екземпляри цієї Угоди по підприємствам.

9.17. Надавати на безоплатній основі наявну інформацію з питань, які є предметом Угоди.

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

9.19. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання 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».

9.20. Положення Угоди обов'язкові для врахування на подальших рівнях колективних переговорів як мінімальні гарантії.

9.21. Сторони домовилися:

9.21.1. Здійснювати соціальний діалог, вирішувати питання, пов'язані з Територіальною угодою, у формах обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур та колективних переговорів.

9.21.2. Сприяти роботі та відстоювати інтереси підприємств теплоенергетики України в законодавчих, владних та судових органах.

9.21.3. Безкоштовно надавати консультації представникам суб'єктів господарювання з питань даної Територіальної угоди та колективно-договірного регулювання соціально-економічних та трудових відносин.

9.22. Регіональну угоду № 113 від 14 жовтня 2014р. та додатки № 006 від 02 лютого 2016р. та №29 від 24 лютого 2017р. вважати такими що втратили чинність.

9.23. Ця Угода підписана у чотирьох примірниках, які зберігаються у кожного із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Директор департаменту житлово-комунального господарства та будівництва обласної адміністрації

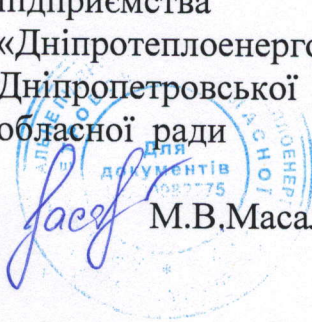
А.В. Коломoeць

Генеральний директор комунального підприємства «Дніпротеплоенерго» Дніпропетровської обласної ради

М.В. Масалов

Голова Дніпропетровської обласної профспілки працівників теплоенергетичних підприємств

І.С. Фролова



19.02.2018р.

Додаток №1
 До Територіальної угоди
 Розділ «Нормування і оплата
 праці»

Єдина сітка міжрозрядних тарифних коефіцієнтів

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

* - у т.ч. контролерів теплового господарства

Додаток №2
До Територіальної угоди
Розділ «Нормування і оплата
праці»

Коефіцієнти

співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої угодою мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду для підприємств комунальної теплоенергетики

№ з/п	Основні підгалузі та види робіт	Коефіцієнти співвідношень
1.	Невиробничі види робіт і послуг	1,34
2.	Вантажно-розвантажувальні роботи	1,46
3.	Ремонт, налагодження, обслуговування електроенергетичного, санітарно-технічного та іншого устаткування, контрольно-вимірювальних приладів, автоматики, машин та механізмів	1,46
4.	Земляні роботи	1,69
5.	Верстатні роботи з обробки металів та інших матеріалів	1,65
6.	Будівельно-монтажні і ремонтно-будівельні роботи	1,69
7.	Експлуатація та обслуговування обладнання котельних, теплових та електричних мереж	1,66

Додаток 3
до Територіальної угоди
розділ «Нормування та оплата
праці»

Показники
для віднесення підприємств теплоенергетики
до груп по оплаті праці керівників, професіоналів, фахівців
та службовців

Групи з оплати праці	Обсяг в умовних одиницях
I	понад 25 000
II	понад 12 000 до 25 000
III	понад 5 000 до 12 000
IV	понад 2 500 до 5 000
V	понад 1 000 до 2 500

Згідно з Типовими нормами чисельності працюючих на підприємствах комунальної теплоенергетики ГКН 02.07.2004 стор.7 Київ 2001 р.

Інші підприємства з надання різних послуг:

тис.грн.

Групи з оплати праці	Обсяг доходів, виконаної роботи, послуг
I	більше 1 800
II	від 1 200 до 1 800
III	від 700 до 1 200
IV	від 220 до 700
V	від 60 до 220
VI	менше 60

Додаток 4
до Територіальної угоди
розділ «Нормування та
оплата праці»

КОЕФІЦІЕНТИ

співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії), встановлених в колективному договорі

№	Найменування посад	Коефіцієнт співвідношень	
		Чисельність працюючих до 500 чол.	Чисельність працюючих від 501 до 1000 чол.
I.	Розділ: Керівники		
1.	Керівник (директор, генеральний директор, начальник, інший керівник) об'єднання підприємств, підприємства	згідно Додатку 4.1 до Територіальної угоди розділ «Нормування праці» Посадовий оклад керівника підприємства встановлюється відповідно до вимог постанови КМУ від 19 травня 1999 року №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.	
2.	Головний інженер	3,8	4,2
3.	Заступник директора, головний бухгалтер	3,5	3,8
4.	Головні: економіст, енергетик, механік, технолог, диспетчер та інші	3,1	3,3
5.	Начальники виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів	2,9	3,0
6.	Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб (начальник відділу кадрів, начальник юридичного відділу, начальник відділу охорони праці, начальники інших відділів та лабораторій)	2,58	2,68

Додаток 4
до Територіальної угоди
розділ «Нормування та
оплата праці»

КОЕФІЦІЕНТИ

співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії), встановлених в колективному договорі

№	Найменування посад	Коефіцієнт співвідношень	
		Чисельність працюючих до 500 чол.	Чисельність працюючих від 501 до 1000 чол.
I.	Розділ: Керівники		
1.	Керівник (директор, генеральний директор, начальник, інший керівник) об'єднання підприємств, підприємства	згідно Додатку 4.1 до Територіальної угоди розділ «Нормування праці» Посадовий оклад керівника підприємства встановлюється відповідно до вимог постанови КМУ від 19 травня 1999 року №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.	
2.	Головний інженер	3,8	4,2
3.	Заступник директора, головний бухгалтер	3,5	3,8
4.	Головні: економіст, енергетик, механік, технолог, диспетчер та інші	3,1	3,3
5.	Начальники виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів	2,9	3,0
6.	Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб (начальник відділу кадрів, начальник юридичного відділу, начальник відділу охорони праці, начальники інших відділів та лабораторій)	2,58	2,68

Продовження додатку 2
до розділу IV

№	Найменування посад	Коефіцієнт співвідношень	
		Чисельність працюючих до 500 чол	Чисельність працюючих від 501 до 1000 чол.
7.	Начальники теплових районів	2,6	2,85
8.	Начальники цехів, дільниць	2,45	2,7
9.	Старший майстер виробничої дільниці	2,32	2,56
10.	Майстер виробничої дільниці	2,27	2,5
11.	Завідувачі: канцелярії, центральним складом, архівом, господарством, складом, копіювально-розмножувальним бюро, комори	1,95	2,0
II.	Розділ: Професіонали		
	Провідні	2,5	2,6
	I категорії	2,25	2,5
	II категорії	2,1	2,3
	без категорії	1,95	2,0
III.	Розділ: Фахівці		
	Провідні	2,5	2,6
	I категорії	2,25	2,5
	II категорії	2,1	2,3
	без категорії	1,95	2,0
	Техніки усіх спеціальностей:		
	I категорії	1,62	1,64
	II категорії	1,46	1,48
	техніки без категорії	1,33	1,37
IV	Розділ: Технічні службовці		
	Стенографістка I категорії	1,6	1,65
	Касир, стенографістка II категорії, друкарка I категорії	1,52	1,55
	Друкарка II категорії, оператор диспетчерської служби, оператор комп'ютерного набору	1,37	1,40
	Секретар-друкарка, секретар, агент з постачання, діловод, архіваріус, нарядник, обліковець, табельник	1,22	1,25
	Оператор копіювальних та розмножувальних машин	1,25	1,25
	Приймальник замовлень	1,38	1,38

Додаток 4.1
до Територіальної угоди
розділ «Нормування та
оплата праці»

ПОКАЗНИКИ

Для визначення розміру посадового окладу керівника підприємства,
заснованого на державній, комунальній власності

Фінансові показники підприємства, за даними останньої річної фінансової звітності, та середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості робітника за рік	Максимально допустимий розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії
1. Вартість активів становить менш як 1 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить менш як 200млн. гривень, або середньооблікова чисельність працівників – менш як 500 осіб	До 10
2. Вартість активів становить більш як 1 млрд. гривень та не перевищує 3 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 200млн. гривень та не перевищує 1-млрд. гривень, або середньооблікова чисельність працівників – більш як 500 осіб та не перевищує 1 тис. осіб	До 30
3. Вартість активів становить більш як 3 млрд. гривень та не перевищує 10 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 1 млрд. гривень та не перевищує 5 млрд. гривень, або середньооблікова чисельність працівників – більш як 1 тис. осіб та не перевищує 5 тис. осіб	До 60
4. Вартість активів становить більш як 10 млрд. гривень та не перевищує 30 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 5 млрд. гривень та не перевищує 10 млрд. гривень, або середньооблікова чисельність працівників – більш як 5 тис. осіб та не перевищує 20 тис. осіб	До 100
5. Вартість активів становить більш як 30 млрд. гривень або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 10 млрд. гривень, або середньооблікова чисельність працівників – більш як 20 тис. осіб	До 200

Додаток 5
до Територіальної
угоди
розділ «Нормування та
оплата праці»

Коефіцієнти співвідношень тарифних ставок робітників транспорту

1. Водії вантажних автомобілів		
Вантажність автомобіля (тонн)	Бортові автомобілі і автомобільні фургони загального призначення	Спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, автокрани, автопогрузочні та інші; сідельні тягачі з напівпричепами, тягачі з причепами
До 1,5	1,46	1,58
від 1,5 до 3	1,58	1,76
від 3 до 5	1,76	1,94
від 5 до 7	1,94	2,14
від 7 до 10	2,14	2,22
від 10 до 20	2,22	2,34
від 20 до 40	2,34	2,53
від 40 до 60	2,53	2,73
від 60	-	2,97
2. Водії легкових автомобілів (в тому числі спеціальні)		
Клас автомобіля	Робочий об'єм двигуна (літрів)	Коефіцієнти
Особливо малий і малий	до 1,8	1,64
Середній	від 1,8 до 3,5	1,7
Великий	більше 3,5	1,76
3. Водії автобусів (в тому числі спеціальних)		
Клас автобуса	Габаритна довжина автобуса (метрів)	Коефіцієнти
Особливо малий	до 5	1,58
Малий	від 5 до 6,5	1,63
	від 6,5 до 7,5	1,84
Середній	від 7,5 до 9,5	2,02
Великий	від 9,5 до 11	2,12
	від 11 до 12	2,25
4. Водії мотоциклів	-	1,43

Розрахункова тарифна ставка для усіх водіїв приймається на рівні ставки робітника I розряду.

Додаток 6
до Територіальної
угоди
розділ «Нормування та
оплата праці»

КОЕФІЦІЕНТИ
співвідношень тарифних ставок
робітників загальних професій

№	Професія	Коефіцієнт співвідношень
1.	Оператор електронно-обчислювальних та обчислюваних машин	1,67
2.	Вантажник	1,3
3.	Прибиральник територій, двірник	1,26
4.	Прибиральник службових приміщень	1,25
5.	Прибиральник виробничих приміщень	1,25
6.	Підсобний робітник	1,67
7.	Комірник	1,42
8.	Кур'єр, сторож	1,20
9.	Копіювальник	1,30

Розрахункова тарифна ставка робітників загальних професій приймається на рівні мінімальної тарифної ставки (місячної тарифної ставки) робітника 1 розряду (п.3.3.1).

Додаток № 7
до Територіальної угоди
Розділ „Нормування та
оплата праці”

Перелік
доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів
працівників, що мають галузевий характер

Найменування доплат и надбавок	Розміри доплат і надбавок
Доплати	
за суміщення професій (посад).	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників.
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт.	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись 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 – від 4,8 до 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – від 16,2 до 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу). За роботу влітку при температурі повітря більше ніж 25 градусів на вулиці проводити доплату в розмірі 10% тарифної ставки (окладу). Обов'язковою передумовою доплати є атестація робочих місць за умовами праці.
За робочий день з розділенням зміни	До 30 відсотків тарифної ставки

на дві частини (з перервою в роботі понад дві години).	(окладу) за відпрацьований час.
За інтенсивність праці робітників.	До 12 відсотків тарифної ставки.
За роботу в нічний час.	Від 25 до 40 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. При чисельності бригади: - від 5 до 10 чоловік – у розмірі 25 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; - понад 10 чоловік – до 35 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; - понад 25 чоловік – до 55 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата у розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру.
---	--

За використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів	До 12 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу)
--	--

За ненормований робочий день водіям автомобілів.	Водіям легкових автомобілів 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 розряду – 24 відсотка
------------------------------------	---

За класність водіям легкових та вантажних автомобілів, автобусів.	Водіям 2-го класу – 10 відсотків; 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за
---	--

За високі досягнення в праці.	відпрацьований час водієм.
За виконання особливо важливої роботи на певний термін.	До 50 відсотків посадового окладу.
За почесні звання.	До 50 відсотків посадового окладу.
	20 відсотків посадового окладу, тарифної ставки. Доплата за почесне звання здійснюється у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним почесним званням.
За роботу в умовах режимних обмежень (таємність)	Розмір надбавки визначається в порядку і на умовах, передбачених Постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1997 року №414

Додаток № 8
до Територіальної угоди
Розділ „Нормування та
оплата праці”

**Орієнтований перелік
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, 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, 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, вчені секретарі.
7. Головні бухгалтери (старші бухгалтери на правах головних бухгалтерів).
8. Провідні: інженери усіх спеціальностей, економісти, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, юрисконсульти, психологи, соціологи, художники, конструктори, математики.
9. Інженери усіх спеціальностей та категорій, економісти, маркшейдери, архітектори, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, ревізори, юрисконсульти, психологи, соціологи, судожники (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. Нормувальники, табельники.

14. Інспектори, інструктори, диспетчери, таксувальники, рахівники, касири, товарознавці, лаборанти, товарознавці, агенти, комірники, експедитори, адміністратори, лаборанти, копіювальники, контролери, фотографи.

15. Друкарки усіх категорій, стенографістки, секретарі.

16. Архіваріуси, діловоди, оператори апаратів мікрофільмування, копіювання.

17. Креслярі-конструктори, креслярі.

18. Водії автотранспортних засобів (легкові автомобілі).

Примітка. Заступникам та помічникам ненормований робочий день установлюється у разі, якщо він установлений відповідним керівникам підприємств 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.

Пронумеровано, прошнуровано та скріплено печаткою
32 (тридцять два) аркуша

Голова обласної профспілки працівників
теплоенергетичних підприємств



Л.С. Фролова