

Територіальна галузева угода

між Черкаською міською радою

та

**Черкаською обласною організацією профспілки
працівників житлово-комунального господарства,**

**місцевої промисловості,
побутового обслуговування населення**

на 2026-2028 роки

м. Черкаси
2025 р.

Територіальна галузева угода між Черкаською міською радою та Черкаською обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2026-2028 роки

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Територіальну галузеву угоду (надалі - Угода) укладено, згідно із Законами України "Про соціальний діалог в Україні", "Про колективні договори і угоди", на двосторонній основі між Черкаською міською радою, що здійснює управління комунальними підприємствами, в межах, визначених Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні", та Черкаською обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення, з другої сторони, яка є повноважним представником трудових колективів підприємств житлово-комунального господарства області (Свідоцтво на відповідність критеріям репрезентативності на територіальному рівні № 002-22/23-Т від 08 лютого 2022 року), і яка діє і захищає інтереси працівників, згідно КЗпП України, Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", Статуту професійної спілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення та інших правових актів (надалі - Сторони).

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

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

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

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

Сторони сприяють роботодавцям, виборним профспілковим органам у проведенні переговорів, укладанні колективних договорів, внесенні до них змін.

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

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

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

У період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (Закон № 2136).

РОЗДІЛ I У сфері економіки

Сторони рекомендують :

1. Вирішувати питання стабілізації фінансово-економічного стану на підприємствах міста:

1.1. Домагатись формування реальних бюджетів із включенням в їх витратну частину у повному обсязі коштів на покриття субсидій, пільг населенню, витрат бюджетних організацій

за комунальні послуги та на виконання інших робіт житлово-комунальними підприємствами. Домагатись 100% захищеності цих статей бюджету.

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

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

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

1.5. Забезпечувати участь представників первинних профспілкових організацій у заходах, щодо:

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

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

1.7. Вносити зміни до статутів та внутрішніх документів підприємств щодо повноважень профспілки представляти інтереси працівників в органах управління підприємством відповідно до законодавства.

1.8. Залучати представників первинних профспілкових організацій:

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

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

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

РОЗДІЛ II

У сфері трудових відносин і гарантій щодо оплати праці

2.1. *Сторони встановлюють* такі мінімальні обов'язкові гарантії в оплаті та нормуванні праці на комунальних підприємствах галузі у м. Черкаси:

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

2.1.2. Мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю та мінімальну тарифну ставку робітника I розряду з 01 січня 2026 р. в розмірі не менш 260 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. У разі збільшення цього розміру в Галузевій угоді, укладеній відповідно до законів України "Про колективні договори і угоди", "Про соціальний діалог в Україні" 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, застосовувати норму Галузевої угоди на підприємствах галузі в області там. Черкаси;

2.1.3 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 1 до цієї Угоди;

2.1.4. Єдину сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів згідно з додатком 2 до Угоди;

2.1.5. 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;

2.1.6. 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;

2.1.7. Перелік та розмір доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів згідно з додатком 5 до цієї Угоди;

2.1.8. Надбавки за безперервний стаж роботи на підприємствах галузі згідно Порядку встановлення і умови виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах галузі згідно з додатком 6 до цієї Угоди.

2.2. Сторони визначають, що:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

тій, передбачених законодавством, Генеральною, Галузевою угодами і цією Угодою.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.16. Встановлення у колективному договорі місячних окладів замість тарифних ставок висококваліфікованим робітникам, зайнятим на відповідальних роботах.

2.3.17. Розроблення та затвердження в установленому порядку Положення про порядок і умови виплати щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи у житлово-комунальній галузі області (надалі-галузі) з метою залучення і закріплення кваліфікованих кадрів на підприємствах у галузі.

2.4.Сторони домовились:

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

2.4.2. Вживати дієвих заходів, спрямованих на дотримання законодавчих та нормативно-правових актів про оплату праці, колективних договорів, цієї Угоди суб'єктами господарю-

вання, що перебувають у сфері дії Галузевої угоди.

РОЗДІЛ III

Охорона праці та здоров'я

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

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

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

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

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

3.4.Рекомендувати адміністраціям підприємств та профспілковим організаціям житлово-комунального господарства відповідно до Закону України “ Про охорону праці ”:

3.4.1 – створювати в кожному структурному підрозділі і на робочих місцях умови праці, які б відповідали вимогам Закону, а також забезпечувати надання працівникам прав, гарантованих чинним законодавством;

3.4.2. – розробляти, за погодженням з профспілковою стороною, і забезпечувати виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям;

3.4.3.- організовувати проведення попереднього (під час прийому на роботу) та періодичного (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах з шкідливими чи небезпечними умовами праці, та осіб віком до 21 року;

3.4.4.- створювати на підприємствах служби охорони праці і передбачити у положеннях та статутах повноваження цих служб;

3.4.5.- забезпечувати перегляд посадових інструкцій працівників у всіх ланках управління та виробництва з урахуванням конкретних обов'язків, прав та відповідальності за виконання покладених на них функцій з питань охорони праці;

3.4.6.- забезпечувати працівників необхідним спецодягом, взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до нормативів та колективного договору, та забезпечувати за рахунок коштів підприємства прання, хімчистку, обезжирення, відновлення і ремонт спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, утримання побутових приміщень відповідно до санітарних норм і правил; до врегулювання законодавством України забезпечення милом і знешкоджуючими засобами здійснювати у порядку та за нормами, що діяли до 01.01.2017 р. ;

3.4.7.- забезпечувати безплатно працівників, які працюють на роботах із шкідливими умовами праці, молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами (згідно додатку 7 до цієї Угоди), а також питною водою ;

3.4.8.- вивільнювати жінок з важких і шкідливих для здоров'я робіт;

3.4.9.- забезпечити протягом зимового періоду стійкий температурний режим у виробничих приміщеннях згідно з встановленими нормами;

3.4.10.- забезпечувати підготовку спеціалістів для проведення аварійних робіт та створення відповідних тренажерних центрів по відпрацюванню практичних навичок безпечного їх виконання;

3.4.11.- надавати всіляку допомогу і підтримку непрацюючим інвалідам, які стали інвалідами внаслідок травм на виробництві і профзахворювань.

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

3.6. Відшкодовувати працівникам збитки, завдані внаслідок каліцтва або іншого ушко-

дження, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків, згідно з чинним законодавством.

3.7. Встановлювати доплату працівникам за несприятливі умови праці в розмірах, визначених за результатами атестації робочих місць та колективним договором, але не нижчих за передбачені у додатку до цієї Угоди.

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

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

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

3.11. Збільшувати витрати на охорону праці одного працюючого залежно від економічного стану підприємства в порядку, передбаченому колективним договором.

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

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

РОЗДІЛ IV

Режим праці і відпочинку

Сторони домовились про наступне:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.10. Надавати працівникам щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше, ніж встановлена чинним законодавством України.

РОЗДІЛ V

У сфері зайнятості

Сторони рекомендують :

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

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

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

Підприємства, організації можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу працівників з оплатою, за рахунок прибутку, який залишається у розпорядженні підприємства за умови включення цієї норми до колективного договору, а також застосовувати найбільш поширені гнучкі форми зайнятості та нестандартний режим робочого часу: неповний робочий час, скорочена робоча неділя, які не впливають на скорочення ефективності виробництва .

5.4. Рішення щодо запровадження неповного робочого дня (тижня) приймаються роботодавцем після попередніх переговорів з профспілковою стороною, з додержанням вимог, передбачених статтею 32 КЗпП України. Результат переговорів оформляється протоколом і є підставою для прийняття рішення на обумовлених умовах та порядку.

5.5. У разі банкрутства або ліквідації підприємства керівник спільно з профспілковим комітетом створюють наглядові комісії з питань дотримання законодавства та соціального захисту працівників, які підлягають звільненню .

5.6. Сторони домовились спільними діями домагатись розширення можливостей для повної та продуктивної зайнятості, запобігання масовим вивільненням, організувати підготовку та перепідготовку працівників та загальних витрат коштів на цю мету відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства, здійснювати підвищення їх кваліфікації не рідше одного разу в 5 років.

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

5.8. Організувати наставництво для молодих робітників.

РОЗДІЛ VI

Рекомендації підприємствам

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

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

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

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

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

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

6.1.6.- здешевлення вартості харчування;

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

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

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

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

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

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

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

6.1.14.- запровадження тривалості робочого часу для осіб, які мають дітей віком до 14 років, або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

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

6.3. Сформулювати пропозиції до розділу “ Праця та соціальний захист жінок “ колективного договору, з метою впровадження гендерної рівності на виробництві, покращення соціального стану жінок.

РОЗДІЛ VII

Гарантії діяльності профспілки

7.1. Права профспілки визначаються Законом України “ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності “, іншими законами України та нормативними актами, Генеральною, Галузевими, Територіальними угодами, Статутом галузевої Профспілки, колективними договорами підприємств та цією Угодою.

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

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

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

7.5. Підприємство поширює пільги і гарантії, що передбачені колективним договором, положенням про преміювання, в тому числі за результати господарської діяльності за рік, виплату винагород та інших матеріальних заохочень на виборних і штатних профспілкових працівників.

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

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

7.8. Згідно ст.251 КЗпП України,ст.28 Закону України “ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності “, адміністрація на запит профкому в тижневий строк надає йому безоплатно інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства та виконання колективного договору.

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

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

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

РОЗДІЛ VIII

Соціальне партнерство

8.1. Сторони зобов'язуються:

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

Конфліктні ситуації, спірні питання, що виникають на галузевому рівні, вирішувати шляхом переговорів, прийняттям компромісних рішень. У разі відмови роботодавців усунути порушення трудового законодавства ініціювати розгляд цих питань відповідними органами виконавчої влади, місцевого самоврядування з метою вжиття ними відповідних заходів реагування або звернення до суду.

- суворо дотримуватись встановленого законодавством порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) і здійснювати заходи, які сприятимуть зниженню соціальної напруги в трудових колективах;

- здійснювати заходи щодо поліпшення умов праці, побуту і оздоровлення працівників;

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

ІХ. Заключні положення

9.1. Сторони домовились:

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

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

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

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

9.1.5. Контроль за виконанням Угоди здійснювати безпосередньо Сторонами.

9.2. Сторони погоджуються, що:

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

9.2.2. 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 угод".

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

Міський голова м. Черкаси

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

_____ А.В.Бондаренко

_____ І.В. Анашкевич

МП

МП

_____ 20 ____ рік



_____ 20 ____ рік

КОЕФІЦІЄНТИ

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

1. Основні види робіт

Види робіт	Коефіцієнти Співвідношень
Невиробничі види робіт і послуг, технічна інвентаризація об'єктів нерухомості	1,34-1,80
Посадка, догляд за зеленими насадженнями, їх захист	1,40-1,85
Ремонт, налагодження, обслуговування електроенергетичного, санітарно-технічного і іншого устаткування, контрольно-вимірювальних приладів, автоматики, електронно-обчислювальної техніки, машин, механізмів, поточний ремонт житлового фонду	1,46-1,90
Роботи з утримання автомобільних шляхів і шляхових споруд	1,58-1,98
Роботи з організації поховань	1,34-1,75
Роботи з організації поховань і надання суміжних послуг (крематорій)	1,58-1,95
Земляні роботи	1,69-2,11
Будівельно-монтажні і ремонтно-будівельні роботи, монтаж, технічне обслуговування та ремонт фонтанів, ліфтів і диспетчерських систем	1,69-2,11
Експлуатація та обслуговування обладнання систем водопостачання та водовідведення	1,58-1,98
Експлуатація обладнання котелень, теплових та електричних мереж	1,66-2,28
Поводження з побутовими відходами у т.ч.	
вивезення, перероблення побутових відходів	1,46-1,96
Захоронення побутових відходів (на полігонах/звалищах)	1,58-1,95
Протизсувні роботи, у т.ч.:	
підземні роботи	2,43-3,01
роботи на шахтній поверхні	2,06-2,50
роботи з благоустрою	2,14-2,32
Виробництво залізобетонних виробів	1,58-1,95
Ремонт устаткування допоміжного виробництва	1,69-2,14
Верстатні роботи з обробки металу та інших матеріалів	1,65-2,06
Вантажно-розвантажувальні роботи	1,46-1,96
Вантажно-розвантажувальні роботи на полігонах побутових відходів	1,58-2,85

2. Професії, які є наскрізними в галузі

Професії	Коефіцієнти Співвідношень
Гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож, ліфтер, садівник	1,10-1,55
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	1,20-1,45
Приймальник замовлень, комірник, укладач опису об'єктів населених пунктів, машиніст із прання та ремонту спецодягу, продавець, контролер технічного стану колісних транспортних засобів, підсобний робітник	1,32-2,5

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 -1,75
Двірник, прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням сходових кліток у житлових будинках, прибиральник територій, робітник з благоустрою, прибиральник сміттєпроводів, прибиральник території кладовища	1,32-1,99
Прибиральник службових приміщень, який прибирає громадські вбиральні	1,43-1,75
Приймальник побутових відходів	1,54-1,82
Робітник з благоустрою, який виконує функції планувальника полігону побутових відходів	1,43-1,82
Робітник ритуальних послуг, організатор ритуалу	1,54 -1,82
Машиніст ритуального устаткування	2,59 -2,85
Драпірувальник, закрійник, швачка, квітникар	1,32-2,65
Мозаїст, гравер, бетоняр	1,37-1,50
Вантажник	1,58-1,85

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

1. Водії автотранспортних засобів

1) Вантажні автомобілі

Вантажопідйомність	Бортові автомобілі та автомобілі – фургони загального призначення	Спеціалізовані автомобілі: самоскиди, цистерни, фургони, контейнеровози	Автомобілі для перевезення цементу, отрутохімікатів, трупів, безводного аміаку, аміачної води, побутових відходів, асенізаційних вантажів
(тонн)	Коефіцієнти Співвідношень	Коефіцієнти співвідношень	Коефіцієнти Співвідношень
до 1,5	1,83 – 3,27	1,95 – 3,33	2,05– 3,39
від 1,5 до 3	1,95 – 3,33	2,05– 3,39	2,14 – 3,48
від 3 до 5	2,05 – 3,39	2,14 – 3,48	2,36 – 3,73
від 5 до 7	2,14 – 3,48	2,36 – 3,73	2,45 – 4,07
від 7 до 10	2,36 – 3,54	2,45 – 4,07	2,58 – 4,35
від 10 до 20	2,45 – 3,61	2,58 – 4,35	2,79 – 4,51
від 20 до 40	2,58 – 3,66	2,79 – 4,51	3,01 – 4,68
від 40 до 60	2,79 – 3,79	3,01 – 4,68	3,28 – 4,81
понад 60	–	3,28 – 4,81	

2) Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Коефіцієнти Співвідношень
Особливо малий і малий	до 1,8	1,53 – 3,2
Середній	від 1,8 до 3,5	1,60 -3,24
Великий	від 3,5	1,81– 3,41

3) Автобуси

Клас автобуса	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Коефіцієнти співвідношень
Особливо малий	до 5	1,60 – 3,51
Малий	від 5 до 6,5	1,88 – 3,93
	від 6,5 до 7,5	2,05 – 4,25
Середній	від 7,5 до 9,5	2,18 – 4,35
Великий	від 9,5 до 11	2,32 – 4,51
	від 11 до 12	2,34 – 4,64
	від 12 до 15	2,47 – 4,78
	від 15	2,54 – 4,90

4) Трактори

Для трактористів, які працюють на колісних тракторах транспортного та універсального призначення зі змінним навісним обладнанням та машиністів різної спеціалізації, які працюють на причіпних (пересувних) спеціальних механізмах (компресори, насосні установки, малярні машини, штукатурні станції, електрозварювальні, подрібнювачі, бітумоплавильна, підмітально -прибиральна техніка тощо) застосовуються коефіцієнти I групи таблиці .

Для трактористів, які працюють на колісних та гусеничних тракторах спеціального призначення з незмінним обладнанням (бульдозер, навантажувач, бурова установка, відбійний молоток тощо), машиністів різної спеціалізації, які працюють на самохідних механізмах (грейдер, скрепер, бурильна, навантажувач, каток, самохідне шасі, асфальтоукладальник, прибиральна машина тощо) та на механізмах обладнаних власною силовою установкою с ДВЗ розташованих на базі транспортних засобів (пилососи, компресори тощо) застосовуються коефіцієнти II групи таблиці

Для трактористів, які працюють на тракторах пристосованих для перевезення вантажів підвищеної небезпеки (отрутохімікати, добрива, асенізаційна рідина, трупи) застосовуються коефіцієнти III групи таблиці .

Таблиця

Потужність двигуна, к. с.	I група	2 група	3 група
До 35 (25,7кВт)	1,50-1,95	1,96-2,25	2,26 -2,55
35-60 (25,7-44,1кВт)	1,96-2,25	2,26 -2,55	2,56-2,85
60-100 (4,1-73,5кВт)	2,26 -2,55	2,56-2,85	2,86-3,15
Понад 100 (понад 73,5 кВт)	2,56-2,95	2,86-3,15	3,16-3,35

5) Автокрани

Для машиністів, які працюють на автомобільних кранах, застосовуються коефіцієнти

Вантажопідйомність, тон	Коефіцієнти
До 6,3	2,00-2,25
До 10	2,26 -2,55
До 20	2,56-2,85
Від 20	2,86-3,15

6) Автовишки

Висота підймання, метрів	Коефіцієнти
До 12	2,00-2,25
До 25	2,26 -2,55
До 35	2,56-2,85
Від 35	2,86-3,15

7) Автонавантажувачі:

Категорія	Гранична вантажопідйомність	Коефіцієнти співвідношень
Легкі	0,2 – 2 т	1,86-2,12
Середні	2-4 т	2,14-2,63
Важки	4-10 т	2,66-3,28
Великовантажні	Понад 10т	3,30-3,43

8) Екскаватори

Для машиністів екскаватора одноковшового (самохідного, розташованого на тракторі або на автомобільному транспорті) застосовуються коефіцієнти співвідношень:

Ємність ковшу, м ³	Коефіцієнти
До 0,15	1,54-1,90
До 0,25	1,96-2,25
До 0,4	2,26 -2,55
До 0,8	2,56-2,85
До 1,6	2,86-3,15
Від 1,6	3,16-3,45

9) Шредери:

Потужність, кВт	Коефіцієнт
До 25,7кВт (35 к.с.)	2,26 -2,55
25,7-44,1кВт (35-60 к.с.)	2,56-2,95
44,1-73,5кВт (60-100 к.с.)	2,96-3,35
73,5-117,6 кВт (100-162 к.с.)	3,36-3,75
117,6 - 162 кВт (160 -220 к.с.)	3,76-4,15
Понад 162 кВт (понад 220 к.с.)	4,16-4,81

10) Спеціалізовані автомобілі

пожежні, техдопомоги, снігоочисні, поливально - мийні, підмітально-прибиральні автомобілі - застосовуються коефіцієнти співвідношень 1,95 – 4,81 в залежності від вантажопідйомності базового автомобіля (об'єму цистерн)

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

РОЗРЯДИ

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

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

РОЗРЯДИ

I	II	III	IV	V	VI
1,0	1,15	1,35	1,53	1,85	2,20

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 на підприємстві)

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень	
	чисельність працюючих до 500 чол.	чисельність працюючих від 501 до 1000 чол.
1. Керівники	від 2,8 до 10	до 30
Директор(начальник, інший керівник)	Посадовий оклад керівника підприємства, заснованого на державній, комунальній власності встановлюється відповідно до вимог додатку до постанови КМУ від 19 травня 1999 р. № 859 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 р. № 1034)	
Головний інженер		
Заступник директора, головний бухгалтер		
Головні: економіст, енергетик, механік, технолог, диспетчер та інші, начальники служб		
Начальники виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів	2,25-2,8	3,0-7,0
Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб, районів	2,15-2,35	2,5-6,0
Начальники цехів, дільниць, виконавці робіт	2,1-2,3	2,4-5,0
Майстри	1,8 – 2,1	1,8 – 4,0
2. Професіонали	1,8 – 2,2	1,8 – 4,0
3. Фахівці	1,7 - 2,0	1,7 – 3,8
Техніки усіх спеціальностей, лаборанти	1,23 - 1,47	1,23 – 3
4. Технічні службовці	1,2 - 1,7	1,2 – 2,5

Примітки:

- Посадові оклади головного інженера, заступників директора, головного бухгалтера, головних: економіста, енергетика, механіка, технолога, диспетчера та інших, начальників служб встановлюються на 10-40% нижче посадового окладу керівника.
- 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.
- 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.

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	
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
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
Фахівці:	
Технік з інвентаризації нерухомого майна I кат.	1,23
Технік з інвентаризації нерухомого майна II кат.	1,13
Технік з інвентаризації нерухомого майна	1,0
Технік-програміст	1,23
Копіювальник технічної документації	1,23
Бухгалтер	1,7
II. Технічні службовці до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду	
Державний реєстратор	1,7
Касир	1,5
Оператор комп'ютерного набору	1,5
Приймальник замовлень	1,4
Архіваріус	1,5
Статист	1,3
Діловод	1,2
Секретар	1,2
Таксувальник	1,3
III. Робітники до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду	
Вимірювач об'єктів нерухомого майна	1,2
Водій	1,5
Охоронник	1,0
Прибиральник службових приміщень	1,0

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

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). Обов'язковою передумовою доплати є атестація робочих місць за умовами праці. За роботу влітку при температурі повітря більше ніж 25 градусів на вулиці проводити доплату в розмірі 10 відсотків тарифної ставки (окладу).
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 (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожен годину роботи в цей час
За роботу в нічний час	Від 25 до 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожен 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	Керівникам виробничого навчання та практики підприємства доплата у розмірі: за наявності 1-4 учнів, слухачів - 10 відсотків посадового окладу; за наявності 5-7 учнів, слухачів - 20 відсотків посадового окладу; за наявності 8-10 учнів, слухачів - 30 відсотків посадового окладу
За ненормований робочий день	Водіям легкових автомобілів у розмірі до 25 відсотків встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм

водіям автомобілів	
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 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
За безперервний стаж роботи на підприємствах галузі	Розмір щомісячної надбавки (у відсотках до тарифної ставки чи посадового окладу): понад 3 роки - 7%; понад 5 років – 10 %; понад 10 років – 15%; понад 15 років – 20%; понад 25 років – 25%
За ведення військового обліку менше 500 призовників, військовозобов'язаних та резервістів	Розмір доплати до 50 % посадового окладу за основною посадою
За виконання трудових обов'язків під час тривоги та обстрілів у воєнний час	Розмір доплат 50 % посадового окладу (тарифної ставки) за основною посадою за фактично відпрацьований час в цих умовах . Встановлюється персоналу (операторам котелень, насосних станцій, ЦТП, диспетчерам, працівникам аварійних служб, водіям аварійних машин, тощо) , який безпосередньо на своїх робочих місцях виконує обов'язки та завдання. Перелік таких працівників та порядок обліку робочого часу встановлюється в колективному договорі.

ПОРЯДОК

**встановлення і умови виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки
чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи
на підприємствах галузі**

1. Загальні положення

Щомісячна надбавка до тарифної ставки чи посадового окладу за безперервний стаж роботи на підприємствах галузі встановлюється працівникам основних професій, до яких належать керівники, професіонали, фахівці та технічні службовці, кваліфіковані та некваліфіковані робітники, зайняті в основному виробництві підприємств, крім робітників соціальної сфери.

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

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

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 галузі, а також на підприємствах та в організаціях, створених після
- реорганізації інших відомств, прийнятих на баланс 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 галузі 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;
- 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 галузі 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 галузі, якщо до обрання працівник працював і після скінчення терміну повноважень працював на це 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 отримання надбавки не переривається, але до нього не зараховується час перерв у роботі у 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 які працівника було переведено за висновком медико-соціальної 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 в цьому пункті;

- час, коли працівник не працював після звільнення у зв'язку з ліквідацією підприємства, скорочення чисельності штату працівників, що 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, якщо працівник до вступу до закладу працював на підприємствах галузі і перерва між закінченням навчання або достроковим відрахуванням з закладу з поважних причин і початком роботи на підприємствах галузі не перевищувала трьох місяців;

- час, коли жінка у зв'язку з вагітністю або народженням дитини тимчасово перейшла на роботу, яка не давала право на отримання такої надбавки, або залишила роботу з цих причин, при поверненні жінки після досягнення її дитиною віку трьох років (за наявності висновків медичної комісії - шести років) на роботу, яка дає право на отримання надбавки;

- час перебування на пенсії, якщо працівник уперше після виходу на пенсію влаштувався на роботу на підприємство галузі, з якого вийшов на пенсію, а до виходу на пенсію працював на роботах, що давали право на отримання надбавки.

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 ньому час міжсезонних перерв у безперервний стаж роботи не зараховується, стаж визначається підсумованим підрахунком відпрацьованих сезонів.

Підприємства і організації галузі за погодженням з виборним органом первинної організації (профорганізатором) можуть включати і інші періоди роботи своїх працівників на підприємствах галузі.

Безперервний стаж роботи для виплати надбавки визначається відповідною комісією на підприємствах і організаціях галузі, яка утворюється з керівників, працівників економічних, юридичних, кадрових служб та членів виборного органу первинної профспілкової організації (профорганізатора), що представляє інтереси більшості працівників.

Склад комісії затверджується керівником підприємства чи організації за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, що представляє інтереси більшості працівників.

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

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 галузі є трудова книжка.

Безперервний стаж роботи на підприємствах і в організаціях галузі визначається конкретним підприємством чи організацією щомісяця станом на перше число.

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.

Спірні питання, що виникають під час визначення та обчислення стажу роботи, який дає право на одержання щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи у галузі розглядаються комісіями організацій по трудових спорах або у судовому порядку.

3. Нарахування і виплата надбавки

3.1. Надбавка на підприємствах та в організаціях галузі 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 галузі, який дає право на одержання цієї надбавки.

При цьому надбавка встановлюється за умови, коли працівник має стаж роботи у галузі.

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.

**Порядок
забезпечення молоком чи рівноцінними харчовими продуктами працівників,
зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці**

Відповідно до ст. 166 КЗпП України, ст.7 Закону України «Про охорону праці» , пункту 6 Переліку заходів та засобів з охорони праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці» від 27.06.2003 р. № 994 (далі — Постанова № 994), працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, забезпечуються соленою газованою водою, молоком чи рівноцінними харчовими продуктами відповідно законодавства та колективного договору та цієї угоди.

На підставі атестації робочих місць за умовами праці атестаційна комісія підприємства за погодженням з профспілковим комітетом складає перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги та компенсації, у т. ч. на безплатне надання молока або інших рівноцінних харчових продуктів.

Молоко видається працівникам по 0,5 літра за зміну незалежно від її тривалості у дні фактичної зайнятості працівника на роботах з важкими та шкідливими умовами праці або застосуванням хімічних речовин.

1. . 0,5 л молока відповідає:
 - кисломолочні продукти (кефір, кисле молоко, йогурт нежирний, тощо) — 500 г;
 - сир нежирний — 100 г;
 - сир твердий 24% жирності — 60 г;
 - молоко сухе — 55 г;
 - молоко згущене стерилізоване без цукру — 200 г;
 - яловичина II категорії (сира) — 90 г;
 - риба нежирна (сира) — 90 г;
 - яйце куряче — 2 шт.

Заміна молока сметаною, соками не допускається.

Не допускається оплата молока грошовими коштами.

**ПРИМІРНИЙ розрахунок
тарифних ставок та посадових окладів відповідно до норм
Територіальної галузевої угоди на 2026-2028 роки**

Чинним законодавством з оплати праці врегульовано питання самостійного встановлення підприємствами у колективному договорі форм, систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

При цьому має бути дотримано норми і гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами (ст.97 Кодексу законів про працю України, ст.15 Закону України «Про оплату праці», ст.7 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

При розрахунку тарифних ставок робітників, яким довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників встановлено певний тарифно-кваліфікаційний розряд (наприклад, слюсар-сантехнік, оператор котельної тощо), відповідно до розділу 1 додатку 1 Угоди застосовуються окремі за видами робіт міжгалузеві коефіцієнти, виходячи із функцій, які вони мають виконувати.

Якщо довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників не встановлено певний тарифно-кваліфікаційний розряд, коефіцієнти розділу 1 додатку 1 не застосовуються.

Враховуючи наведене, для визначення посадових окладів робітників застосовується мінімальна тарифна ставка робітника I розряду основного виробництва (мінімальний посадовий оклад (ставка) працівника основної професії), визначена відповідно до п. 2.1.2 Галузевої угоди, та коефіцієнти, визначені у додатку 1 до Угоди.

Для визначення посадових окладів *керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців* застосовується мінімальна тарифна ставка робітника I розряду основного виробництва (мінімальний посадовий оклад (ставка) працівника основної професії), визначена відповідно до п. 2.1.2 Галузевої угоди, та коефіцієнти, визначені додатками 1 та 3 до Галузевої угоди.

За таких умов наводимо окремі приклади розрахунку мінімальних тарифних ставок (посадових окладів) робітників основних професій:

1) тарифна ставка робітника 1-го розряду у сфері водопровідно-каналізаційного господарства

3 328 грн. x 2,6 x 1,58 = 13 671,42 грн.

де, 3 328 грн. - прожитковий мінімум з 01.01.2026 для працездатних осіб згідно із проектом Закону України «Про Державний бюджет України на 2026 рік»;

2,6 - коефіцієнт відповідно до п. 2.1.2. Угоди;

1,58 - коефіцієнт згідно із додатком 1 Угоди розділу 1 «Основні види робіт».

Водночас коефіцієнт 1,58 може бути збільшено до 1,98 з урахуванням фінансових можливостей підприємства та ситуації, що склалася безпосередньо на цьому підприємстві (рішення приймається підприємством);

2) водія спеціалізованого автотранспортного засобу вантажопідйомністю від 10 до 20 тонн

3 328 грн. x 2,6 x 2,58 = 22 324,22 грн.

де 3 328 грн. - прожитковий мінімум з 01.01.2026 для працездатних осіб згідно із проектом Закону України «Про Державний бюджет України на 2026 рік»;

2,6 - коефіцієнт відповідно до п. 2.1.2. Угоди;

2,58 - коефіцієнт згідно із додатком 1 Галузевої угоди підрозділу 1 «Вантажні автомобілі» розділу 3 «Водії автотранспортних засобів»;

Водночас коефіцієнт 2,58 може бути збільшено до 4,35 з урахуванням фінансових можливостей підприємства та ситуації, що склалася безпосередньо на цьому підприємстві (рішення приймається підприємством);

3) тракториста який працює на колісному або гусеничному тракторі потужністю 35-60 к.с. (25,7-44,1кВт) спеціального призначення з незмінним обладнанням (бульдозер, навантажувач, бурова установка, відбійний молоток тощо), машиніста різної спеціалізації, який працює на самохідних механізмах потужністю 35-60 к.с. (25,7-44,1кВт) (грейдер, скрепер, бурильна, навантажувач, каток, самохідне шасі, асфальтоукладальник, прибиральна машина тощо) та на механізмах обладнаних власною силовою установкою с ДВЗ розташованих на базі транспортних засобів (пилососи, компресори тощо)

$3\ 328 \text{ грн.} \times 2,6 \times 1,96 = 19\ 555,33 \text{ грн.}$

де 3 328 грн. – прожитковий мінімум з 01.01.2026 для працездатних осіб згідно із проектом Закону України «Про Державний бюджет України на 2026 рік»;

2,6 - коефіцієнт відповідно до п. 2.1.2. Угоди;

2,26 - коефіцієнт згідно із додатком 1 Галузевої угоди підрозділу 1 «Трактори» розділу 3 «Водії автотранспортних засобів»;

Водночас коефіцієнт 2,26 може бути збільшено до 2,55 урахуванням фінансових можливостей підприємства та ситуації, що склалася безпосередньо на цьому підприємстві (рішення приймається підприємством);

4)двірника , закрійника, швачки, квітникаря

$3\ 328 \text{ грн.} \times 2,6 \times 1,32 = 11\ 421,70 \text{ грн.}$

де 3 328 грн. – прожитковий мінімум з 01.01.2026 для працездатних осіб згідно із проектом Закону України «Про Державний бюджет України на 2026 рік»;

2,6 - коефіцієнт відповідно до п. 2.1.2. Угоди;

1,32 - коефіцієнт згідно із додатком 1 Галузевої угоди розділу 2 «Професії, які є наскрізними в галузі».

Водночас коефіцієнт 1,32 може бути збільшено до 1,99 (для двірника і 2,65 для закрійника,швачки,квітникаря) урахуванням фінансових можливостей підприємства та ситуації, що склалася безпосередньо на цьому підприємстві (рішення приймається підприємством);

5) посадовий оклад (мінімальний) професіоналів (спеціалістів повної вищої освіти з освітньо-кваліфікаційним рівнем - магістр, спеціаліст) на підприємстві теплопостачання (бухгалтер , інженер, економіст, юрисконсульт, тощо)

- тарифна ставка робітника 1-го розряду (працівника основної професії) на підприємстві теплопостачання, яка є базовою для встановлення посадових окладів всіх керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців

$3\ 328 \text{ грн.} \times 2,6 \times 1,66 = 14\ 363,65 \text{ грн.}$

де 3 328 грн. - прожитковий мінімум з 01.01.2026 для працездатних осіб згідно із проектом Закону України «Про Державний бюджет України на 2026 рік»;

2,6 - коефіцієнт відповідно до п. 2.1.2. Угоди;

1,66 - коефіцієнт згідно із додатком 1 Угоди розділу 1 «Основні види робіт».

б) посадовий оклад , наприклад, бухгалтера

- $14\ 363,65 \text{ грн.} \times 1,8 = 25\ 854,56 \text{ грн.}$

де 14 363,65 грн. - тарифна ставка робітника 1-го розряду на підприємстві теплопостачання ;

1,8 – коефіцієнт додатку 3 Угоди (для підприємств з кількістю працюючих понад 501 чол.)

Водночас коефіцієнт 1,8 може бути збільшено до 4,0 з урахуванням фінансових можливостей підприємства та ситуації, що склалася безпосередньо на цьому підприємстві (рішення приймається підприємством);

б) посадовий оклад (мінімальний) фахівців (спеціаліст базової або неповної вищої освіти з освітньо-кваліфікаційним рівнем - бакалавр, молодший спеціаліст) на підприємстві теплопостачання (адміністратор, бухгалтер, товарознавець, експедитор, референт, тощо)

14 363,65 грн. x 1,7 = 24 418,20 грн.

де 14 363,65 грн. - тарифна ставка робітника 1-го розряду на підприємстві теплопостачання ;

1,7 – коефіцієнт додатку 3 Угоди (для підприємств з кількістю працюючих понад 501 чол.)

Водночас коефіцієнт 1,7 може бути збільшено до 3,8 з урахуванням фінансових можливостей підприємства та ситуації, що склалася безпосередньо на цьому підприємстві (рішення приймається підприємством);

Водночас зазначаємо, що норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, 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 (ст. 14 Закону України «Про оплату праці»).

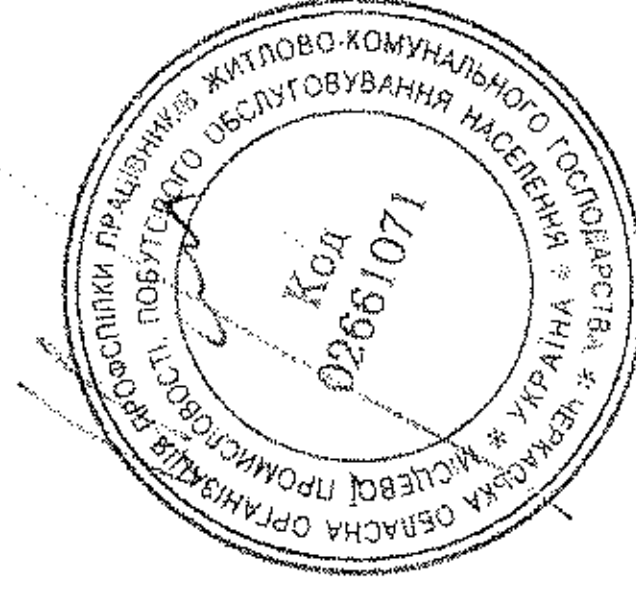
Реєстр

комунальних підприємств галузі в м. Черкаси, на яких діють первинні профспілкові організації
Профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості та побутового обслуговування населення України, що створені згідно законодавства, та на які поширюються положення
Територіальної галузевої угоди на 2026-2028 роки між Черкаською міською радою та Черкаською обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення

№	Юридична особа	код ЄДРПОУ
1	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "КОМБІНАТ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ" (КП "КОМБІНАТ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ")	03 357 004
2	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ЧЕРКАСЬКА СЛУЖБА ЧИСТОТИ" ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ	03 328 652
3	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ЧЕРКАСИВОДОКАНАЛ" ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ (КП "ЧЕРКАСИВОДОКАНАЛ")	03 357 168
4	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО ТЕПЛОВИХ МЕРЕЖ "ЧЕРКАСИТЕПЛОКОМУНЕНЕРГО" ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ (КПТМ "ЧЕРКАСИТЕПЛОКОМУНЕНЕРГО")	02 082 522
5	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ДИРЕКЦІЯ ПАРКІВ" ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ (КП "ДИРЕКЦІЯ ПАРКІВ")	21 368 856
6	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО ЕЛЕКТРОМЕРЕЖ ЗОВНІШНЬОГО ОСВІТЛЕННЯ "МІСЬКСВІТЛО" ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ (КП "МІСЬКСВІТЛО")	03 356 849
7	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ЧЕРКАСЬКЕ ЕКСПЛУАТАЦІЙНЕ ЛІНІЙНЕ УПРАВЛІННЯ АВТОМОБІЛЬНИХ ШЛЯХІВ" ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ (КП "ЧЕЛУАШ")	05 445 296
8	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "БЛАГОУСТРІЙ" ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ	36 701 792
9	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ЧЕРКАСИЕЛЕКТРОТРАНС" ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ	03 328 675
10	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ЕКОЛОГІЯ" ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ	32 653 981
11	КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ЧЕРКАСИІНВЕСТБУД" ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ	22 797 909

Голова Черкаської обласної організації Профспілки

І.В.Анашкевич



ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до проекту Територіальної галузевої Угоди у м. Черкаси на 2026 – 2028 роки

Перебування країни у стані війни, постійні обстріли та пошкодження (знищення) об'єктів критичної інфраструктури, витрачання коштів та трудових ресурсів на їх захист, призов за мобілізацією працівників комунальних підприємств, участь їх в загонах територіальної оборони, постійне перебування окремих працівників на робочому місці під час тривоги та прильотів ракет і дронів, все це гостро поставило питання щодо кадрового забезпечення на всіх без виключення підприємствах галузі.

Масовий виїзд за кордон, в т.ч. і чоловіків у віці 18-25 років, привів комунальну галузь майже до колапсу. На деяких підприємствах середній вік працівника складає понад 58 років.

За рік на комунальних підприємствах міста Черкаси на робочому місці померло 5 працівників, чого 10 років тому не було взагалі (2 працівники – КП "Черкасиелектротранс", по одному - КП ЧЕЛУАШ, КП «Екологія», та «Черкаська служба чистоти»).

Встановлення гідного рівня заробітної плати – це один із шляхів до розв'язання проблеми, залучення кваліфікованих кадрів.

КВАЛІФІКОВАНИЙ працівник має отримувати гідну оплату праці і бути забезпечений гідними умовами праці

10 вересня п.р. в приміщенні залу засідань Черкаської міської ради в межах чинного законодавства України відбулися переговори між сторонами соціального діалогу Черкаською міською радою, що здійснює управління комунальними підприємствами житлово-комунального господарства, та Черкаською обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення щодо укладання Територіальної галузевої Угоди у м. Черкаси на 2026 – 2028 роки (надалі - Угоди).

Кожну сторону соціального діалогу представляли 11 представників від роботодавців на чолі з заступником міського голови Тищенком С.О та 11 представників від профспілки на чолі з головою Черкаської обласної організації Профспілки Анашкевичем І.В.

Сторона роботодавців на засіданні повідомила про те, що 21.08.25 р. профспілка, як сторона найманих працівників комунальних підприємств міста, звернулася письмово (вих. № 01-26) до другої сторони соціального діалогу про початок переговорів щодо продовження дії Територіальної галузевої угоди на 2020-2025 роки, термін якої закінчується у 2025 році, або про укладання нової Угоди.

23 грудня 2019 року була підписана Територіальна галузева угода на 2020 – 2022 роки, яка була розроблена згідно із Законами України " Про соціальний діалог в Україні " , " Про колективні договори і угоди " , на двосторонній основі між Черкаською міською радою, що здійснює управління комунальними підприємствами житлово-комунального господарства, в межах визначених Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні», та Черкаською обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення, яка представляла інтереси найманих працівників .

Враховуючи ситуацію у країні та галузі сторонами 30 січня 2023 р. угода була продовжена на 2023-2025 роки.

За час дії чинної угоди на 2020-2025 роки прожитковий мінімум для працездатних осіб збільшився на 58 % (з 2 102 грн. до 3 328 грн. - прогнозованого проектом Державного бюджету України на 2026 рік), або на 53,4% по курсу \$ США.

Враховуючі пропозиції підприємств сторони прийшли до висновку про необхідність укладання нової угоди.

В новій Угоді з 01 січня 2026 р. пропонується в п. 2.1.2 Угоди при встановленні тарифної ставки 1 розряду замість коефіцієнту підвищення прожиткового мінімуму на 200 % застосувати 260 %. Однак в доларовому обчисленні тарифні ставки 1 розряду, наприклад, у «тепловиків» мають зрости тільки на 33%.

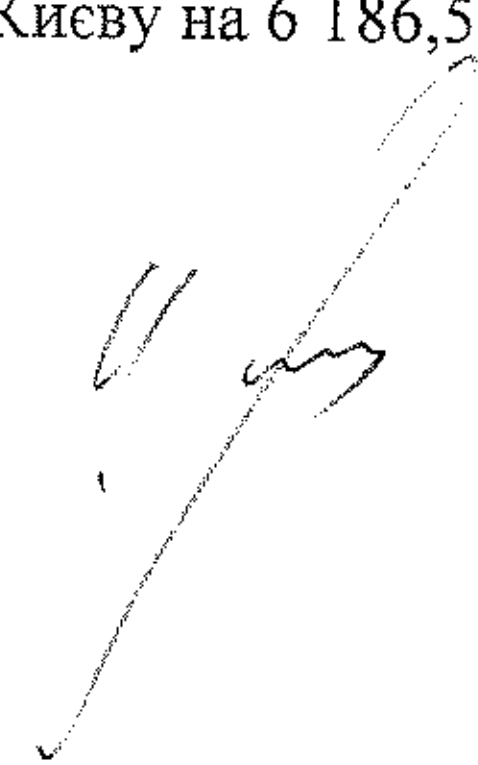
Крім того, пропонується в новій Угоді врегулювати оплату праці трактористів, екскаваторників, навантажувачів, водіїв автокранів, автовишок, пожежних, техдопомог, снігоочисних, поливально - мийних, підмітально - прибиральних автомобілів, а також нової техніки в м. Черкаси - шредерів на автомобільному або гусеничному ході (для КП «Екологія»).

Прошу звернути увагу на те, що Угода з додатками погоджена з усіма комунальними підприємствами, на яких діють первинні профспілкові організації, та на які вона розповсюджується.

Одночасно, довожу до відома, що для пом'якшення переходу підприємств з 1.01.26 р. на нові тарифні ставки та посадові оклади на виконання норм нової Угоди, підприємства можуть скористатися нормами ст. 14 Закону України «Про оплату праці» та п. 2.2.7 Угоди, згідно яких *норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, 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.*

Підписання Угоди надасть можливість комунальним підприємствам міста зупинити плинність кадрів та забезпечити конкурентний рівень оплати праці для працівників галузі на ринку праці (станом на 01.07.25 р. середня заробітна плата працівників ЖКГ в області менша ніж по Києву на 6 186,58 грн. (на 32,2%).

З повагою,
Голова
ЧООП працівників ЖКГ


І.В.Анашкевич