



**ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА
ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ**

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniproprada.gov.ua

13.07.2021 № *7/2-453*

На № _____ від _____

Представникам сторін
Територіальної угоди:

Директору департаменту житлово-комунального господарства та будівництва Дніпропетровської обласної державної адміністрації
Коломоєць А.

Голові Дніпропетровської обласної організації профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення
Демідовій А.

Голові Галузевої організації роботодавців житлово-комунального господарства Дніпропетровської області
Кіряш В.

Про повідомну реєстрацію
Територіальної угоди

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» територіальну угоду розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №210 від 13.07.2021 із рекомендаціями:

1. Розділ 3, п.3.3.3: привести у відповідність до п.6, п.7 Порядку застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998

№16 та зареєстрованого Міністерством юстиції України 30.01.1998 №58/2498.

2. Розділ 5:

- п.5.4 слово «миючими» замінити на «мийними» відповідно до ст.8 Закону України «Про охорону праці»;
- п.5.13: назву комісії привести у відповідність до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 №337.

Також повідомляємо, що відомості про реєстрацію територіальної угоди буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovskoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

В.о.начальника інспекції



О. В. Ізотова

Територіальна угода

між департаментом житлово-комунального господарства та будівництва
Дніпропетровської обласної державної адміністрації, Галузевою організацією
роботодавців житлово - комунального господарства Дніпропетровської області і
Дніпропетровською обласною організацією профспілки працівників житлово-
комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування
населення на **2021-2024 роки**

м. Дніпро 2021 р.

Розділ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Територіальну угоду (далі Угода) укладено відповідно до Законів України «Про соціальний діалог в Україні»(зокрема ст.4), «Про колективні договори і угоди», іншими законодавчими та нормативними актами України на тристоронній основі між департаментом житлово-комунального господарства та будівництва Дніпропетровської облдержадміністрації(далі департамент), що здійснює координацію діяльності підприємств житлово-комунального господарства в межах області і повноважень, визначених Положенням про департамент житлово-комунального господарства та будівництва Дніпропетровської облдержадміністрації, Галузевою організацією роботодавців Дніпропетровської області (далі організація роботодавців), яка діє на підставі Закону України «Про організації роботодавців», статуту організації роботодавців та Дніпропетровською обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення(далі обком профспілки), який є повноважним представником трудових колективів підприємств галузі, захищає інтереси членів профспілки і діє згідно Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», Статуту галузевої профспілки та інших нормативно-правових актів, що разом іменуються Сторонами угоди.

1.2. Обласна організація профспілки та галузева організація роботодавців визнані Національною службою посередництва і примирення в Дніпропетровській області – репрезентативними і мають повноваження стосовно ведення переговорів та підписання територіальної угоди.

1.3. Сторони визнають Угоду як чинний правовий акт соціального діалогу, що визначає узгоджені позиції сторін відносно основних принципів проведення соціально-економічної політики у сфері комплексного розвитку житлово-комунального господарства області, стабілізації фінансового стану підприємств, який спрямований на забезпечення прав і гарантій працівників галузі, насамперед права на гідну зарплату і безпечні умови праці.

1.4. Положення, зобов'язання та домовленості Угоди є обов'язковими для виконання, діють безпосередньо і поширюються на підприємства, організації, всіх суб'єктів господарювання галузі, незалежно від форм власності та господарювання. які перебувають у сфері дії сторін, що уклали та підписали цю Угоду (або згодом приєдналися).

Перелік підприємств(організацій) на які Територіальна угода розповсюджується в обов'язковому порядку, викладений в додатку № 13 цієї угоди.

Підприємства(організації), які згодом приєдналися до Територіальної угоди використовують її норми за наявності постанови Президії обкому, міськкому профспілки про приєднання до норм угоди, до внесення змін та доповнень в додаток № 13 угоди.

1.5. В Угоді враховані норми угод більш високого рівня, як мінімальні соціально-економічні гарантії.

1.6. Відповідно до ст. ст. 9-1, 13 Кодексу Законів про працю, ст.7 Закону України «Про колективні договори і угоди» норми і положення цієї Угоди є мінімальними гарантіями. Угода не обмежує прав підприємств галузі передбачати в колективних договорах за рахунок власних коштів додаткові трудові та соціально - економічні пільги і гарантії.

1.7. Прийняті Верховною Радою, Кабінетом Міністрів України нові законодавчі та нормативно – правові акти, угоди вищого рівня(Генеральна, Галузева), що забезпечують більш високі гарантії та пільги, ніж передбачені територіальною угодою, мають пріоритет перед відповідними положеннями угоди.

1.8. Угода набирає чинності з 1 липня 2021 року і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди(в тому числі і у разі зміни найменування сторін, якщо вони стали правонаступниками).

Сторони, які уклали цю угоду домовились про наступне:

РОЗДІЛ 2. ВИРОБНИЧО - ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ. СПРИЯННЯ ПІДВИЩЕННЮ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА.

Спільні зобов'язання:

2.1. Максимально використовувати свої повноваження, визначені законодавством, положеннями, статутними та іншими документами, для забезпечення сталої роботи галузевих суб'єктів господарювання.

2.2. Аналізувати проблеми підприємств галузі, що перебувають в сфері дії територіальної угоди, та напрацьовувати спільні пропозиції щодо їх вирішення.

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

2.4. Здійснювати дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом внесення пропозицій, підготовки рекомендацій та висновків щодо галузевих (на державному, територіальному та місцевому рівнях) програм економічного та соціального розвитку підприємств галузі, законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються регулювання економічних і соціально-трудова відносин суб'єктів соціального діалогу у сфері житлово-комунального господарства, зокрема щодо розрахунку та встановлення/корегування тарифів на житлово-комунальні послуги, нормування втрат енергоресурсів, затвердження інвестиційних програм, реалізації інвестиційних проектів, дотримання вимог щодо енергоефективності та енергозбереження, тощо.

2.5. З метою координації роботи та взаємодії органів місцевого самоврядування та підприємств галузі проводити спільний моніторинг додержання суб'єктами соціального діалогу зобов'язань, визначених актами чинного законодавства, колдоговорами підприємств.

2.6. З питань, що є предметом соціального діалогу співпрацювати з Міністерством розвитку громад та територій України, Міністерством інфраструктури, Центральним комітетом галузевої профспілки, шляхом внесення пропозицій, для подальшого їх вирішення в Верховній Раді України, її Комітетах, Кабінеті Міністрів України, Національній комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, інших органах.

2.7. З метою організації злагодженої та консолідованої роботи, формування якісних збалансованих рішень для подолання ключових проблем підприємств галузі здійснювати збір та опрацювання інформації від суб'єктів господарювання області, з метою аналізу стану ринку житлово-комунальних послуг, послуг підприємств міського електричного транспорту та формування стратегії прогнозування розвитку, реформування, вирішення питань, що мають безпосередній вплив на покращення фінансово - економічного стану підприємств галузі, соціально-трудова відносин в колективах.

2.8. В умовах децентралізації вивчати та узагальнювати досвід роботи міст, селищ, підприємств галузі з питань ефективного господарювання, реформування, розвитку, впровадження нових відносин між замовниками (власниками) та виконавцями (виробниками) послуг, з інших питань, направлених на підвищення ефективності виробництва, якості та культури обслуговування.

2.9. Надавати підприємствам галузі методичну, консультативну і правову допомогу з питань їх діяльності;

- постійно

2. 10. Продовжити проведення обласних галузевих оглядів:

- За стабільне та якісне забезпечення житлово-комунальними послугами;
- Кращий за фахом;
- Кращий колективний договір та організацію роботи з його виконання та інших;

Зобов'язання департаменту:

2.11. Аналізувати проблеми підприємств галузі, напрацьовувати пропозиції щодо їх розв'язання. Проводити моніторинг дебіторської і кредиторської заборгованості, приймати заходи та надавати практичну допомогу підприємствам галузі щодо її ліквідації та зменшення.

- постійно, протягом дії угоди

2.12. Забезпечити постійний контроль за проведенням стану розрахунків за енергоносії. Координувати роботу щодо участі підприємств галузі у інвестиційних програмах, прийняття та виконання програм підвищення економічної ефективності та енергозбереження;

2.13. Вивчати та узагальнювати досвід підприємств області, інших міст України з питань ефективного функціонування підприємств житлово-комунального господарства, міського електротранспорту.

- постійно, протягом дії угоди

2.14. Вносити пропозиції щодо виділення коштів (фінансування) на капітальний ремонт основних засобів, модернізацію, технічне переоснащення підприємств галузі, придбання машин, механізмів, устаткування та рухомого складу міськелектротранспорту, тощо з Державного та місцевих бюджетів.

Зобов'язання обкому профспілки:

2.15. Надавати практичну та методичну допомогу в організації, підготовці та проведенні колдоговірної роботи, з цією метою:

- забезпечити розробку та видачу зразка колективного договору, інших нормативних та методичних документів; *- щорічно*
- допомогу та участь у проведенні зборів, конференцій підприємствами галузі по підведенню підсумків виконання та укладання колдоговорів;
- проводити навчання по регіонах області;
- проводити експертизу проектів колдоговорів підприємств галузі;
- узагальнювати критичні зауваження, пропозиції, висловлені в ході проведення зборів (конференцій), направляти їх за призначенням для прийняття заходів та вирішення.

2.16. Направляти пропозиції Федерації профспілок України, Центральному комітету галузевої профспілки, обласному об'єднанню профспілок для звернення до усіх гілок влади щодо прийняття або внесення змін в законодавчі і нормативні акти стосовно розвитку, сталої роботи підприємств галузі.

Зобов'язання організації роботодавців:

2.17. Сприяти залученню інвестицій, впровадженню сучасних технологій;

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

2.19. Ініціювати присвоєння державних (обласних) нагород, почесних звань керівникам за особливі заслуги перед підприємством, галуззю.

РОЗДІЛ 3. Зайнятість. Трудові відносини. Запобігання безробіттю.

Спільні зобов'язання :

3.1. Приймати узгоджені рішення щодо реалізації галузевої регіональної політики з питань зайнятості, трудових відносин, запобігання безробіттю.

У межах своїх повноважень здійснювати контроль за дотриманням суб'єктами господарювання законодавства про працю, інших законодавчих та нормативних актів, що стосуються трудових відносин, зайнятості, робочого часу, режиму праці та відпочинку.

3.1.1 Не допускати на підприємствах звільнень працюючих більш як 5% чисельності працівників протягом року, проводити постійний моніторинг плинності кадрів.

3.2. Відповідно до ст.50 КЗПП підприємства, організації можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу працівників ніж передбачено законодавством, з оплатою, за рахунок власних коштів підприємства у разі включення цієї норми до колективного договору.

Як виняток, у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (при скрутному фінансово-економічному стані підприємства, у випадках загальної пандемії, тощо) можуть застосовувати гнучкі форми зайнятості та нестандартні режими робочого часу: неповний робочий час, скорочена робоча неділя та інші, за умови, що вони не впливають на зниження ефективності виробництва, з додержанням норм діючого в Україні законодавства при їх застосуванні.

Рішення про їх впровадження приймаються з урахуванням попередніх переговорів з профспілковою стороною та надання останньою згоди, відповідно до вимог чинного законодавства України(зокрема: ч.3 ст.32, ст. 60 КЗПП).

3.3. Відпустки:

3.3.1. Основна, додаткові, творчі та соціальні відпустки надаються згідно з Законом України "Про відпустки", КЗПП. Додаткові та соціальні оплачувані відпустки більшої, порівняно з чинним законодавством тривалості, можуть надаватися за рахунок власних коштів підприємств на підставі норм колективних договорів підприємств.

3.3.2. Щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами праці (статті 7 Закону України "Про відпустки") надаються працівникам, зайнятим у несприятливих умовах праці за Списками виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290 та 13.05.03 № 679.

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

3.3.3. Додаткові відпустки за особливий характер праці надаються працівникам, які затверджені Додатком № 2 до постанови Кабінету Міністрів України № 1290 від 17.11.97р.

Конкретна тривалість цієї відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором.

3.3.4. Працівникам з ненормованим робочим днем може надаватися додаткова відпустка до 7 календарних днів, як компенсація за виконаний обсяг робіт ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу. Список професій і посад, для яких може застосовуватись ненормований робочий день і конкретний термін відпустки, визначається у колективному договорі. Рекомендований перелік додається (додаток № 11).

3.4. Відповідно до чинного в Україні законодавства контрактна форми трудового договору застосовується виключно до керівників комунальних (державних) підприємств галузі.

3.5.Сприяти проведенню атестації працівників галузі відповідно до Закону України « Про професійний розвиток працівників».

3.6.Рекомендувати роботодавцям та профспілковим комітетам при укладанні колективних договорів для працівників, які звільняються з ініціативи власника, або уповноваженого ним органу(скорочення чисельності або штату, реорганізації, ліквідації підприємства тощо) протягом останнього місяця з дня попередження про звільнення надавати працівникові 1-2 оплачувані дні на тиждень для пошуку роботи. Звільнення таких працівників проводити відповідно до чинного в Україні законодавства.

3.7.Підсумований облік робочого часу встановлювати відповідно до ст. 61 КЗПП, в колдоговорах підприємств визначати період обліку робочого часу (місяць, квартал, рік) та дільниці, види робіт до яких він застосовується.

3.8.Згідно ст.66 КЗПП на тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу.

Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлювати колективним договором підприємства.

3.9. В правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства, встановлювати порядок присутності або відсутності працівника на робочому місті, у разі простою підприємства, цеха, дільниці з незалежних від працівника причин.

Зобов'язання департаменту та організації роботодавців:

3.10. У разі необхідності добиватися прийняття галузевих нормативів чисельності і обслуговування працівників за підгалузями житлово – комунального господарства, міськелектро транспорту.

3.11. Сприяти збереженню висококваліфікованих кадрів в галузі, їх перепідготовці та підвищенню кваліфікації.

Зобов'язання обкому профспілки:

3.12. У разі виявлення порушень законодавства про працю надавати роботодавцям подання про усунення цих порушень відповідно до наданих виборним профспілковим органам повноважень. Проводити роз'яснювальну та консультаційну роботу з питань застосування трудового законодавства. Забезпечити соціальний захист працівників галузі.

3.13. Забезпечувати здійснення упереджуючих заходів щодо запобігання масовому вивільненню працівників галузі. Здійснювати регулярне вивчення стану зайнятості на підприємствах галузі, вносити пропозиції щодо його покращення.

3.14. Забезпечити контроль за виконанням діючого законодавства з питань зайнятості, праці та відпочинку, трудових відносин на підприємствах галузі.

3.15. Готувати та вносити пропозиції в обласну програму зайнятості.

3.16. Надавати членам профспілки безоплатну правову допомогу з усіх питань захисту їх соціально – економічних прав і гарантій, застосування законодавства про працю.

3.17. Проводити експертизу проектів нормативно-правових актів щодо їх можливого впливу на забезпечення гарантованого захисту прав найманих працівників та надавати відповідну інформацію сторонам угоди.

Зобов'язання організації роботодавців:

3.18. Виступати стороною колективного трудового спору у порядку і на умовах передбачених законодавством України.

3.19. Брати участь у формуванні системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів.

РОЗДІЛ ІV. НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ.

Сторони визначають, що організація праці та її оплата на підприємствах галузі здійснюються відповідно до Кодексу законів про працю України (далі- КЗпП України), Закону України «Про оплату праці», нормативно – правових актів з питань оплати праці, Генеральної, галузевої і цієї угод.

Формування фонду оплати праці відповідно до норм Галузевої, Територіальної угод - є обов'язковими при укладанні колективних договорів, для всіх підприємств, які знаходяться в сфері дії сторін Територіальної (Галузевої) угод, як мінімальні гарантії, нижче від яких не може провадитись оплата праці працівників.

Спільні зобов'язання сторін:

СТОРОНИ ВСТАНОВЛЮЮТЬ ТАКІ МІНІМАЛЬНІ ОБОВ'ЯЗКОВІ ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ТА НОРМУВАННІ ПРАЦІ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ, ЯКІ ЗАХОДЯТЬСЯ У СФЕРІ ВПЛИВУ СТОРІН:

4.1. Не допускати порушення прав працівників на оплату праці визначених КЗпП, Законом України "Про оплату праці", Генеральною, Галузевою, Територіальною угодами, іншими законодавчими та нормативними актами чинного законодавства України.

4.2. Встановити мінімальну тарифну ставку(оклад):

- за просту некваліфіковану працю у розмірі не менше 160% прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатних осіб;
- тарифну ставку робітника 1 розряду в розмірі не менше 180 % розміру прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатних осіб;
- Конкретний розмір цих відсотків встановлюється в колдоговорі підприємства.

4.3. Розмір заробітної плати за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижче від розміру мінімальної заробітної плати .

4.4. Умови формування фондів оплати праці на підприємствах визначаються у колективному договорі.

4.4.1. Підприємства формують фонд оплати праці самостійно ,з урахуванням обсягів виробничої діяльності, діючих норм обслуговування і нормативів чисельності, продуктивності праці та індексу зростання цін і коригують його за умови збільшення обсягів виробництва, зміни розміру прожиткового мінімуму , встановленого законодавством для працездатних осіб, мінімальної заробітної плати, або підвищення продуктивності праці, та інших умов, встановлених колдоговором підприємства.

4.4.2. Угода не обмежує прав сторін щодо застосування більш високих гарантій в формуванні тарифної сітки (схеми посадових окладів) на основі тарифу робітника 1 розряду основного виробництва, міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень, за умови включення їх в колективний договір підприємства.

Встановити , що підприємства (в т.ч. і багатопрофільні) самостійно визначають в колдоговорі , хто саме на підприємстві є робітником основного виробництва. Місячна тарифна ставка робітника основного виробництва розраховується з урахуванням норм цієї угоди та колективного договору підприємства.

4.5. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, коефіцієнти співвідношень, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюється підприємством самостійно у колективному договорі не нижче від розмірів і норм, передбачених законодавством, генеральною, галузевою, і цією угодами.

Порядок і умови застосування ч.2 ст.14 Закону України „ Про оплату праці” визначається колективним договором підприємства.

4.6. Конкретні розміри основної заробітної плати (тарифні ставки, відрядні розцінки, посадові оклади, коефіцієнти співвідношень, тощо) встановлюються в колдоговорі підприємства з урахуванням посади, що обіймається, професійних стандартів, кваліфікації працівника, персонального внеску в загальну роботу підприємства, складності і умов роботи за повністю виконану місячну, денну, годинну норму праці (обслуговування), але не менше норм і гарантій, визначених чинним законодавством і цією Угодою.

4.6.1. Для окремих категорій працівників в територіальній угоді встановити «діапазони» коефіцієнтів співвідношень. Конкретні коефіцієнти співвідношень встановлюються в колективному договорі в схемі посадових окладів з урахуванням абзацу 1 цього пункту.

4.6.2. Мінімальна годинна тарифна ставка розраховується виходячи із середньомісячної норми часу згідно з розрахунками норм тривалості робочого часу , які щорічно оприлюднюються Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (діленням річного балансу робочого часу на 12 місяців).

Рекомендувати зберігати раніше встановлені погодинні тарифні ставки(місячні оклади), тобто, не переглядати їх у бік зменшення, у разі зміни тривалості робочого часу на наступний рік. зміни середньомісячної норми фонду робочого часу, за умови включення цієї норми в колдоговір підприємства.

4.6.3. Конкретні розміри доплат, надбавок, премій, винагород, інших виплат, що стимулюють підвищення продуктивності праці, виконання роботи понад установлені норми праці, підвищення якості

продукції (послуг), за особливі умови праці, зниження виробничих затрат тощо встановлюються в колективному договорі в залежності від результатів роботи працівника або його особистого вкладу в кінцеві результати роботи підрозділу, підприємства.

4.6.4. Виплачувати надбавку до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах тепло, водопостачання та водовідведення, міського електричного транспорту, що визначається колективним договором згідно із Порядком про встановлення і умовами виплати щомісячної надбавки(Рекомендований Порядок додається, додаток №12).

4.6.5. Враховуючи значну кількість професій та посад на підприємствах житлово-комунального господарства, міського електричного транспорту – посади керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців, професії робітників, які не визначені цією угодою встановлюються підприємствами самостійно в колективному договорі в залежності від кваліфікації, професійного стандарту, результатів роботи працівника, його особистого вкладу в кінцеві результати роботи підрозділу, дільниці або підприємства. Коефіцієнт співвідношення такому працівнику встановлюється в схемі коефіцієнтів співвідношень працівників.

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

4.8. Встановлення частки основної заробітної плати у середній зарплаті на рівні, не менш ніж досягнутий на 1 січня поточного року.

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

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

4.9. Класифікація робіт за відповідними тарифними розрядами, віднесення робітників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників, професіоналів і фахівців до кваліфікаційних категорій провадиться роботодавцями згідно з Національним класифікатором України ДК 003:2010 „Класифікатор професій”, довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Посадові (робочі) інструкції працівників погоджуються з виборним профспілковим органом.

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

Категорію працівників, які підлягають атестації, періодичність її проведення визначати колективним договором підприємства

4.10.Встановити такі сітки міжрозрядних коефіцієнтів:

1-сітка:для робітників із застосуванням простих видів робіт та робіт середньої складності

розряд	1	2	3*	4	5	6
	1,0	1,08	1,2	1,35	1,54	1,8

*у тому числі контролерів у сфері тепло-, водопостачання та водовідведення;

2-га сітка:для робітників зайнятих на виробництвах із складними та особливо складними видами робіт:

розряд	1	2	3	4	5	6
	1,0	1,11	1,25	1,43	1,67	2,00

Встановити, що робітники зайняті на виробництвах із складними та особливо складними видами робіт визначаються у колективному договорі підприємства відповідно до видів виконуваних робіт.

4.11.Встановити такі коефіцієнти співвідношень:

4.11.1. мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду (місячної тарифної ставки) за окремими професіями та видами робіт до встановленої угодою(колективним договором) тарифної ставки робітника 1 розряду (додаток №1);

- 4.11.2. мінімальних тарифних ставок (місячних окладів) робітників підприємств міського електротранспорту, робітників з обслуговування механізмів, автотранспортних засобів до встановленої угодою (колективним договором) тарифної ставки робітника 1 розряду (додатки № 2,3,4);
- 4.11.3. мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) за окремими професіями до встановленої угодою (колективним договором) тарифної ставки робітника 1-го розряду або (місячної тарифної ставки робітника некваліфікованої праці) ((додаток №5);
- 4.11.4. коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівних працівників, професіоналів і фахівців, технічних службовців підприємств житлово – комунального та міського електротранспорту до мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії згідно з додатком №6 до цієї Угоди).
- 4.11.5. коефіцієнти співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів тарифних ставок (окладів) бюро технічної інвентаризації, навчально-виробничих центрів(комбінатів) (додаток № 7);
- 4.11.6. коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців науково – дослідних організацій до мінімальної тарифної ставки (окладу) - (додаток № 8);
- 4.11.7. Зазначені коефіцієнти є мінімальними гарантіями в оплаті праці.

4.11.8. За умов подальшої зміни законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму на працездатну особу (мінімальної зарплати) переглядаються тарифні ставки за просту некваліфіковану працю та розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду з дотриманням встановлених цією угодою коефіцієнтів співвідношень тарифних ставок та посадових окладів.

4.11.9. При розрахунку посадових окладів керівних працівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців враховувати групи з оплати праці згідно з додатком № 9;

4.11.10. Сторони домовилися, що посадовий оклад керівника визначається відповідно до чинного в Україні законодавства і цієї угоди.

4.11.11. Відповідно до ст.20 Закону України «Про оплату праці» оплата праці за контрактом, визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору.

На період, коли контракт з керівником не укладений, посадовий оклад визначається з урахуванням попереднього абзацу, а розміри додаткової зарплати (доплат, надбавок, премій, інших заохочувальних та компенсаційних виплат) відповідно до норм чинного на підприємстві колдоговору.

4.11.12.. Оклади заступників головного бухгалтера, заступників начальників відділів встановлюються на 10-40% нижче від розміру посадового окладу головного бухгалтера, начальника відділу.

4.11.13. В окремих випадках:

- вносити пропозиції органам місцевого самоврядування щодо встановлення коефіцієнту співвідношення до посадового окладу керівникам підприємств, з якими укладаються контракти відповідно до чинного в Україні законодавства.
- готувати спільні пропозиції , та вносити їх органам місцевого самоврядування щодо укладання контрактів з кандидатурами осіб, які претендують на посаду керівників підприємств галузі.

4.12. Встановити перелік та розмір доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів згідно з додатком № 10 до цієї Угоди.

4.13. Виплату заробітної плати здійснювати у строки, визначені колдоговором підприємства відповідно до ст.115 КЗпП, Закону України « Про внесення змін в деякі законодавчі акти України про строки виплати заробітної плати» від 23.09.2010 р. № 2559-VI.

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

4.14. Втрата частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати підлягає компенсації відповідно до Закону України "Про компенсацію громадянам частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати" від 19.10.2000 № 2050-111.

4.15. З метою захисту від інфляції зарплата індексується згідно Закону України від 06.02.2003 № 491-ІУ "Про внесення змін до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення" та постанов КМУ від 17.07.2003 № 1078 "Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення", із змінами та доповненнями.

4.16. Сторони рекомендують при укладанні колективних договорів підприємств:

4.16.1. Врахувати, що відповідно до ч.3 ст.64 Господарського кодексу України підприємства самостійно визначають свою організаційну структуру, встановлюють чисельність працівників і штатний розпис.

4.16.2. Передбачати впровадження технічно обґрунтованих норм і нормативів для всіх категорій працюючих;

4.16.3. Здійснювати:

- спільний контроль за дотриманням на підприємстві законодавчих та нормативних актів щодо оплати і нормування праці;
- 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;
- проведення за погодженням з представниками первинних організацій профспілок перегляду норм виробітку (часу), нормативів чисельності, зміни умов праці за наявності економічного та технічного обґрунтування;
- визначення працівника основної професії залежно від видів робіт/послуг основного виробництва підприємства;
- встановлення доплат, надбавок, премій, винагород, інших виплат, що стимулюють підвищення рівня кваліфікації працівників шляхом добровільної сертифікації персоналу акредитованими органами з оцінки відповідності.

Зобов'язання департаменту та організації роботодавців

4.17. За необхідністю домагатися розробки та прийняття необхідних галузевих нормативних документів з нормування та оплати праці, норм обслуговування та нормативів чисельності.

4.18. Здійснювати контроль та вносити пропозиції місцевим органам самоврядування при встановленні розмірів оплати праці керівникам підприємств згідно постанови КМУ № 859 від 19.05.1999 із доповненнями та змінами.

4.19. Приймати спільні заходи щодо ліквідації наявної заборгованості з виплати заробітної плати.

Зобов'язання обкому профспілки:

4.20. Домагатися спільно з Центральним комітетом галузевої профспілки забезпечення гідної та своєчасної оплати праці працівників галузі.

4.21. Забезпечити юридичний захист членів профспілки на гідну оплату праці. У разі порушення роботодавцем законодавчих та нормативних актів з питань оплати праці, своєчасну її виплату приймати відповідні заходи щодо усунення цих порушень.

4.22. Готувати та направляти пропозиції щодо вдосконалення організації оплати праці, погашення заборгованості із виплати зарплати Міністерству розвитку громад та територій України, Міністерству інфраструктури, ЦК галузевої профспілки, домагатися включення їх в Генеральну, галузеві угоди.

4.23. Проводити семінари, навчальні квести, тренінги з керівниками, фахівцями, профспілковим активом підприємств галузі з питань оплати праці, формування грошових доходів працівників.

4.24. Забезпечити розробку методичних рекомендацій з питань оплати праці, окремих додатків колективного договору з цих питань .

4.25. Проводити моніторинг стану середньої заробітної плати по підприємствах галузі, Вивчати та розповсюджувати досвід роботи окремих підприємств галузі з питань оплати праці, забезпечення своєчасної виплати та погашення заборгованості.

4.26. Вживати дієвих заходів, спрямованих на дотримання законодавчих та нормативних актів про оплату праці, колективних договорів, цієї угоди суб'єктами господарювання, що перебувають на профспілковому обліку в обласній галузевій профспілковій організації.

Зобов'язання організації роботодавців:

4.27. Надавати практичну допомогу з питань погашення заборгованості із виплати зарплати працівникам галузі.

РОЗДІЛ 5. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я.

Спільні зобов'язання сторін угоди:

5.1. Сприяти запровадженню на підприємствах галузі міжнародних та українських стандартів в сфері охорони праці спрямованих на попередження травматизму . Проводити єдину організаційно-технічну політику з питань створення здорових і безпечних умов праці та побуту на виробництві, запобігання аваріям, травматизму і профзахворюванням.

5.2. Готувати та проводити вищий рівень поточного контролю за станом охорони праці.

5.3. Створити реєстр підприємств , де є робочі місця зі шкідливими та небезпечними умовами праці. Перевіряти стан безпеки праці і побутових умов на виробництві відповідно до встановлених нормативів.

постійно

5.4. Здійснювати постійний контроль на підприємствах галузі за:

- функціонуванням системи управління охороною праці відповідно до нормативно - правових актів, галузевих методик та стандартів з охорони праці, проведенням I, II, III рівнів поточного контролю з охорони праці згідно діючих законодавчих і нормативних актів України, рішень (рекомендацій) департаменту житлово-комунального господарства облдержадміністрації і обкому профспілки;
- своєчасним ознайомленням під розпис працівників при прийомі на роботу зі станом умов праці, наявності на робочих місцях шкідливих та небезпечних виробничих факторів та про пільги і компенсації за роботу в таких умовах згідно законодавчих та нормативних актів України;
- проведенням попередніх та періодичних медичних оглядів працюючих;
- організацією та проведенням навчання і перевірки знань з охорони праці працюючих, що зайняті на роботах з підвищеною небезпекою;
- атестацією посадових осіб та спеціалістів підприємств і організацій з питань охорони праці відповідно до законодавства;
- виконанням Комплексних заходів з охорони праці та освоєнням асигнувань на ці цілі відповідно до ст.19 Закону України "Про охорону праці";
- виконанням заходів по підготовці підприємств до роботи в весняно-літній та осінньо-зимовий період;
- забезпеченням працюючих, молоком, спец харчуванням, спецодягом, спецвзуттям та іншими ЗІЗ, миючими засобами відповідно діючих норм та правил;
- проведенням на всіх підприємствах обласного огляду стану охорони праці, забезпеченню здорових та безпечних умов праці на виробництві,

➤ проведенням на підприємствах атестації робочих місць за умовами праці на відповідність їх вимогам правил та норм охорони праці.

5.5. Приймати участь у розслідуванні та обстеженні обставин і причин нещасних випадків на виробництві, разом з фахівцями підприємств направляти документи в відповідні фонди для відшкодування заподіяної шкоди працюючим.

постійно протягом дії угоди

Зобов'язання департаменту та організації роботодавців:

5.6. Сприяти виконанню на підприємствах галузі заходів з охорони праці, покращенню умов працюючих, проведенню атестації робочих місць.

5.7. У разі необхідності надавати методичну та практичну допомогу керівникам, фахівцям підприємств:

- в організації та проведенні роботи з питань охорони праці, навчання відповідних спеціалістів, підвищенні їх професійних знань;

- в проведенні роботи по оснащенню кабінетів з охорони праці макетами та наочними посібниками, нормативно-технічною літературою, тощо.

постійно

5.8. Рекомендувати керівникам підприємств за підсумками роботи протягом року без травм, аварій, ДТП, порушень правил охорони праці преміювати працівників, відповідальних за стан охорони праці, за рахунок власних коштів.

Зобов'язання обкому профспілки:

5.9. Проводити навчання профактиву та спеціалістів підприємств з питань охорони праці.

згідно окремого плану

5.10. Розробляти пропозиції до розділу "Охорона праці та здоров'я" для колективних договорів підприємств та провести консультації з цього питання.

щорічно.

5.11. Проводити узгодження Комплексних заходів по охороні праці та розділу колективних договорів відповідно до вимог Закону України "Про охорону праці".

щорічно листопад, грудень

5.12. Приймати участь в підготовці та проведенні I, II, III рівнів поточного контролю за станом охорони праці на окремих підприємствах галузі.

постійно

5.13. Приймати участь в роботі комісій по розслідуванню обставин та причин виникнення нещасних випадків, природних смертей на робочих місцях та профзахворювань на виробництві.

постійно

5.14. Вести роз'яснювальну та профілактичну роботу на підприємствах по забезпеченню здорових і безпечних умов праці на кожному робочому місці.

постійно

5.15. Проводити зустрічі з профспілковим активом та спеціалістами по охороні праці підприємств з метою обміну досвідом роботи.

5.16. Вивчати хід виконання заходів по підготовці роботи підприємств в осінньо-зимовий, весняно - літній періоди та розглядати на засіданні президії обкому профспілки.

серпень-вересень щорічно

5.17. Надавати практичну допомогу в роботі комісій по охороні праці профкомів підприємств, міських профспілки та рада голів профкомів.

постійно

5.18. Узагальнювати практику ефективної роботи окремих комісії профкомів з питань охорони праці.

5.20.Проводити перевірку стану робочих місць на відповідність вимогам правил та норм охорони праці на підприємствах, де сталися випадки травматизму пов'язані з виробництвом, групові , смертельні випадки , або випадки з тяжкими наслідками. *Протягом дії угоди*

Зобов'язання організації роботодавців:

5.21.. Надавати практичну допомогу з питань організації охорони праці відповідно до норм чинного в Україні законодавства.

РОЗДІЛ 6. ОРГАНІЗАЦІЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ, ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ДІТЕЙ.

Спільні зобов'язання :

6.1.Сприяти забезпеченню оздоровлення членів профспілки та їх дітей. організації своєчасної підготовки до експлуатації в оздоровчий сезон галузевих баз відпочинку, дитячих оздоровчих закладів - "Комунарець", "Еврика". Разом з керівниками, профспілковими комітетами підприємств галузі , міськкоматами профспілки забезпечити виконання заходів щодо підготовки до експлуатації їх в літній період. *щорічно*

6.2.Продовжити співпрацю щодо оздоровлення працівників галузі в таких оздоровницях як: "Молдова " м.Трускавець, "Полтава" м.Миргород, «Новомосковський» смт. Орловщина, «Сонячний» смт. Вербки, «Рута» смт. Затока, « Луч-2», «Мрія», « Южанка» смт. Кирилівка та інших згідно звернень та заявок профспілкових комітетів галузі.

6.3.Надавати постійну допомогу підприємствам галузі в подальшому розвитку позаміських баз відпочинку, а також у вирішенні питань з їх збереження та експлуатації.

6.4.Забезпечити контроль за перерахуванням роботодавцями профспілковим комітетам коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу згідно ст.44 Закону України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності", ст.250 КЗпП України у розмірах, встановлених колективним договором підприємства, але не менше 0,3 % фонду оплати праці, з віднесенням цих сум на валові витрати.

6.5.Через Федерацію профспілок України, ЦК галузевої профспілки, Обласне об'єднання профспілок добиватися повернення державних коштів соціального страхування для оздоровлення працівників та їх дітей.

РОЗДІЛ 7. КУЛЬТУРНО-ВИХОВНА, ФІЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНА РОБОТА, СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ.

Спільні зобов'язання:

7.1.Проводити культурно-виховну роботу на підприємствах галузі з метою підвищення трудової, виробничої дисципліни, якості та культури обслуговування.

7.2.Сприяти здійсненню заходів щодо збереження та подальшого розвитку в трудових колективах українських традицій, національної культури, творчості.

7.3.Рекомендувати керівникам та профспілковим комітетам підприємств забезпечити включення в колдоговори зобов'язань щодо проведення культурно-виховної, фізкультурно-спортивної роботи, розвитку та оновленню матеріальної бази соціальних об'єктів, придбанню культ- спортінвентаря, інших заходів.

7.4.Надавати практичну допомогу підприємствам галузі в придбанні Новорічних подарунків для дітей , організації та проведенні новорічних, різдвяних та інших свят та поздоровлень працівників.

7.5. Забезпечити проведення заходів, присвячених Дню працівників житлово-комунального господарства та побутового обслуговування населення: в т.ч. урочистих зборів, спортивних змагань, вечорів відпочинку по містах, районах та підприємствах галузі -березень, щорічно.

Соціальні гарантії:

Сторони встановлюють такі мінімальні обов'язкові соціальні гарантії:

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

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

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

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

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

7.7.4. Відшкодування вартості утримання дітей у дошкільних закладах.

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

7.7.6. Надання одноразової матеріальної допомоги працівникам при отриманні щорічної відпустки в розмірі посадового окладу(тарифної ставки) працівника.

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

РОЗДІЛ 8. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОБЛАСНОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ. ПРАВОЗАХИСНА РОБОТА.

Сторони домовились:

Права профспілки визначаються КЗПП, Законом України "Про профспілки, їх права і гарантії діяльності", Генеральною угодою, Статутом галузевої профспілки України, галузевими угодами, цією угодою і колдоговорами підприємств, іншими законодавчими та нормативними актами України.

8.1.Рекомендувати керівникам підприємств галузі:

- надавати виборному профспілковому органу безкоштовно необхідні для його діяльності приміщення, засоби зв'язку та інше, як для роботи, так і для проведення громадських заходів;

- відповідно до чинного в Україні законодавства у день виплати працівникам заробітної плати своєчасно та в повному обсязі перераховувати на розрахунковий рахунок профспілкового комітету, обкому, міському профспілки членські внески утримані із заробітної плати, на підставі особистих письмових заяв членів профспілки та норм укладених колдоговорів. ;

- відповідно до ст. 15-1 Закону України «Про відпустки» на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю до 6 календарних днів.

- в колективних договорах передбачати розміри щомісячного перерахування профспілковим комітетам коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу згідно зі ст.44 Закону України "Про профспілки, їх права і гарантії діяльності", ст.250 КЗПП з віднесенням цих сум на валові витрати та забезпечувати їх перерахунок.

Обласна профспілкова організація забезпечить надання переваг членам профспілки у вирішенні наступних питань:

8.2. Надання безоплатних консультацій з питань організації, охорони та оплати праці, пенсійного забезпечення, соціального страхування. Представництво та захист прав у судах та інших установах з питань трудових і соціально-побутових відносин;

8.3. Консультації фахівців обкому, міськкомів профспілки з питань оплати праці, трудового, податкового, пенсійного, охорони праці та інших законодавчих і нормативних актів України.

8.4. Представництво інтересів підприємств та працівників, що потребують вирішення органами місцевої виконавчої влади та місцевого самоврядування .

8.5. Захист інтересів членів профспілки:

- при зміні умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів;
- при припиненні трудового договору з ініціативи роботодавця членів профспілки з підстав, передбачених Кодексом законів про працю України;
- від незаконного звільнення за ініціативою роботодавця шляхом перевірки підстав на звільнення, відмови по наданню згоди на звільнення при наявності переваг працівника та досягнень у виконанні його посадових обов'язків;
- контроль за виконанням рішень щодо переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я;

8.6. Надання допомоги в організації роботи громадських юридичних консультацій, комісій по трудових спорах підприємств галузі;

8.7. Здійснення захисту інтересів підприємств галузі при розгляді спірних питань під час проведення перевірок державними контролюючими органами;

8.8. За рахунок коштів профспілкового бюджету обкому, міськкомів, профспілкових комітетів:

- отримання цільової (нецільової) допомоги, виплат;
- повне або часткове відшкодування витрат сім'ї на поховання члена сім'ї та близьких рідних;
- отримання грошових виплат до свят, днів народження (ювілеїв) тощо;
- отримання новорічних дитячих подарунків ;
- отримання виплат при складних побутових умовах ;
- забезпечення на пільгових умовах путівками на відпочинок працівників та їх дітей віком до 18 років;
- інші виплати передбачені Статутом, кошторисом та положенням.

РОЗДІЛ 9. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ.

9.1."Сторони" визнають повноваження та права іншої сторони на прийняття цієї Угоди, зобов'язуються спільними діями забезпечувати захист трудових колективів і працівників галузі. Сторони домовилися , що соціальний діалог буде здійснюватися на принципах законності та верховенства права , незалежності та рівності Сторін, конструктивності та взаємодії, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень, обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей.

9.2.Сторони зобов'язуються:

- Забезпечити узгодження дій відділів, фахівців по захисту прав і інтересів працівників галузі;
- Надавати необхідну інформацію з питань діяльності підприємств ;
- Не призупиняти дію прийнятих сторонами обов'язків в односторонньому порядку протягом дії цієї угоди;
- Доповнення та зміни до угоди вносити за умови попереднього обговорення "сторонами" і після прийняття їх на сумісному засіданні;
- Сприяти поліпшенню стану соціально-трудова відносин на підприємствах, усуненню колективних трудових спорів (конфліктів).

9.3. Дотримуватись гендерної рівності щодо застосування праці та її оплати, соціально-економічного захисту працівників галузі.

9.4. За виконання зобов'язань угоди, сторони несуть відповідальність згідно чинного законодавства України

РОЗДІЛ 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ.

СТОРОНИ ДОМОВИЛИСЬ:

10.1. З метою підвищення ефективності реалізації зобов'язань угоди здійснювати контроль та підводити підсумки виконання угоди:

- за півріччя на президії обкому профспілки;
- за рік на Пленумі обкому профспілки;
- з питань охорони праці при проведенні вищого рівня поточного контролю за станом охорони праці.

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

Угоду підписали:

Директор департаменту
житлово-комунального
господарства та будівництва
облдержадміністрації

Голова обласної
організації роботодавців

Голова обкому профспілки

Вен
А. Коломоєць

17 червня 2021 року

В. Кіряш
В. Кіряш

17 червня 2021 року

А. Демідова
А. Демідова

17 червня 2021 року

ДОДАТОК № 7
до територіальної угоди на 2021-2024 рр.
Розділ III "Нормування та оплата праці"
(п. 4.11.5.)

КОЕФІЦІЄНТИ
співвідношень розмірів мінімальних
місячних посадових окладів тарифних ставок (окладів)
бюро технічних інвентаризацій, навчально-виробничих центрів(комбінатів).

Найменування посад	Групи з оплати праці			
	I	II	III	IV
I. Керівників, професіоналів і фахівців бюро технічної інвентаризації	Коефіцієнти співвідношень			
1. Керівники				
Керівник	До 10,0	До 8,0	До 6,0	До 5,0
Головний інженер	До 8,0	До 6,0	До 5,0	До 4,0
Заступник керівника	До 8,0	До 6,0	До 5,0	До 4,0
Головний бухгалтер	До 8,0	До 6,0	До 5,0	До 4,0
Головні спеціалісти: економіст, програміст та інші.	3,3-3,6	3,1-3,3	2,9-3,1	2,8-2,9
Начальник юридичного відділу	3,0	2,9	2,8	2,6
Начальник технічного відділу	3,0	2,9	2,8	2,6
Начальник відділу реєстрації	3,0	2,9	2,8	2,6
Начальник відділу кадрів	2,6	2,5	2,35	2,2
Завідувач архівосховища ,начальник сектору	2,2-2,6	2,1-2,5	1,95-2,35	1,85-2,2
Завідувач господарства	1,5-2,2	1,4-2,1	1,3-1,95	1,25-1,85
2. Професіонали				
Провідні: бухгалтер, економіст, інженер, юристконсульт, програміст, юрист, (юрист-реєстратор), менеджер з персоналу тощо, в тому числі:	2,0-2,4	1,9-2,3	1,8-2,2	1,75-1,9
Провідний інженер з якості (контролер)	2,2	2,1	1,95	1,8
Провідний інженер з інвентаризації нерухомого майна	2,2-2,4	2,1	1,95	1,8
I категорії: Бухгалтер, економіст, інженер, юристконсульт, програміст, юрист,(юрист – реєстратор), тощо, в тому числі:	1,9-2,2	1,85-2,0	1,8-1,9	1,7-1,78
Інженер з інвентаризації нерухомого майна I кат.	1,8-2,1	1,80	1,78	1,75
II категорії: Бухгалтера, економісти, інженери, юристконсульты, програмісти, юристи, (юрист-реєстратор), тощо, в тому числі:	1,85-1,9	1,8-1,85	1,7-1,8	1,65-1,70
Інженер з інвентаризації нерухомого майна II кат.	1,85-1,9	1,8	1,7	1,65
Без категорії: Бухгалтер, економіст, інженер, юристконсульт, програміст, юрист, (юрист-реєстратор), геодезисти, тощо, в тому числі:	1,75-1,85	1,7-1,8	1,65-1,7	1,6-1,65
Інженер з інвентаризації нерухомого майна	1,75-1,85	1,7	1,65	1,6
Геодезист	1,75	1,7	1,65	1,6
Юрист	1,85	1,8	1,75	1,7
Економіст	1,85	1,8	1,75	1,7
Інженер-програміст	1,85	1,8	1,75	1,7
3. Фахівці:				
I категорії: Бухгалтер, економіст, інженер, юристконсульт, програмісти, юрист, інспектор, технік, тощо, в тому числі:	1,52-1,85	1,5-1,8	1,47-1,75	1,45-1,7
Технік з інвентаризації нерухомого майна I кат.	1,52	1,50	1,47	1,45
II категорії: Бухгалтер, економіст, інженер, юристконсульт, програміст, юристи, інспектор, технік, тощо, в тому числі:	1,42-1,52	1,4-1,5	1,35-1,35	1,30-1,35
Технік з інвентаризації нерухомого майна II кат.	1,42	1,40	1,35	1,32
Без категорії: Бухгалтер, економіст, інженер, юристконсульт, програміст, юрист, реєстратор, інспектор, технік, тощо, в тому числі:	1,3-1,42	1,26-1,4	1,23-1,35	1,21-1,32
Технік з інвентаризації нерухомого майна	1,3	1,26	1,23	1,21
Технік-програміст	1,3	1,26	1,23	1,21
Копіювальник технічної документації	1,3-1,42	1,26-1,4	1,23-1,35	1,21-1,32
Бухгалтер	1,85	1,8	1,75	1,7

II. Технічних службовців бюро технічної інвентаризації				
Реєстратор	1,8-2,2	1,75	1,7	1,6
Касир	1,7	1,65	1,6	1,5
Оператор комп'ютерного набору	1,7	1,65	1,6	1,5
Приймальник замовлень	1,55	1,5	1,45	1,4
Архіваріус	1,65	1,6	1,55	1,5
Статист	1,45	1,4	1,35	1,3
Діловод	1,25	1,25	1,2	1,2
Секретар	1,25	1,25	1,2	1,2
Таксувальник	1,35	1,35	1,3	1,3
III. Робітників бюро технічної інвентаризації				
Вимірювач об'єктів нерухомого майна	1,25-1,3	1,25-1,26	1,23-1,25	1,21-1,23
Водій	1,7	1,7	1,5	1,5
Охоронник	1,12	1,12	1,1	1,1
Прибиральник службових приміщень	1,12	1,12	1,1	1,1

Примітка:

- Коефіцієнти співвідношень, які визначені цим додатком, застосовуються до тарифної ставки робітника I –го розряду, місячної тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) основного виробництва визначеного колективним договором підприємства.
У разі наявності у штатному розписі підприємства посади техніка – розрахунковий посадовий оклад техника без категорії приймається на рівні тарифної ставки робітника 3-го розряду основного виробництва.
- Коефіцієнти співвідношень, які не визначені цим додатком, встановлюються підприємствами самостійно в колективних договорах згідно частини п.п. 4,2, 4,6. угоди.
- Коефіцієнти співвідношень в оплаті праці керівників підприємств комунальної власності, з якими укладається контракт, встановлені відповідно до постанов КМУ № 859 від 19.05.1999р. із змінами та доповненнями і є мінімальними гарантіями, конкретний їх розмір визначається органом виконавчої влади з дотриманням чинного в Україні законодавства (зокрема ч.4 ст. 97 КЗПП).
- 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.

ДОДАТОК № 8до територіальної угоди на 2021-2024 рр.
Розділ “Нормування та оплата праці”

(п.4.11.6)

КОЕФІЦІЕНТИ

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

Найменування посад	коефіцієнт
Керівник(директор) (контракт)	3,50-7,0
Заступник директора з наукової роботи:	
доктор наук	3,32-6,63
Кандидат наук	3,20-6,39
без вченого ступеня	2,87-5,74
Заступник директора : науково-дослідної, проектної, проектно- вишукувальної та вишукувальної організації, головний інженер	2,45-4,90
Заступник директора з господарських питань	2,20-4,27
Завідувач (начальник): науково-дослідного відділу (лабораторії), вчений секретар науково-дослідної організації	
доктор наук	3,04-6,08
кандидат наук	2,68-5,36
без вченого ступеня	2,14-4,27
Завідувач (начальник) науково - дослідного сектору (лабораторії), які входять до складу науково-дослідного відділу (відділення, лабораторії) науково-дослідної організації	
доктор наук	2,68-5,36
кандидат наук	2,25-4,50
без вченого ступеня	2,00-3,90
Завідувачі (начальники): науково - дослідного, конструкторського, технологічного, проектного, вишукувального, технічного, виробничого і інших основних відділів (відділень, лабораторій), архітектурно-планувальних майстерень в проектних і вишукувальних організаціях	2,14-4,27
Завідувачі (начальники) відділів (лабораторій): автоматизованих систем проектування, патентно - ліцензійної, винахідницької і раціоналізаторської роботи, впровадження науково-технічних розробок, стандартизації (в головних і базових організаціях по стандартизації), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях по науково-технічній інформації)	2,14-4,27
Головний інженер (конструктор, технолог, архітектор) проекту, керівник партії	2,35-4,70
Головні: архітектор, будівельник, механік, енергетик, економіст, метролог, геолог, гідрогеолог, геофізик і інші головні фахівці в основних відділах (відділеннях, лабораторіях), архітектурно-планувальних майстернях	2,05-4,10
Головний бухгалтер	2,45-4,90
Керівники секторів (груп, бригад, лабораторій), які входять до складу основних	1,83-3,65

структурних підрозділів	
Начальники (завідувачі) відділів: планово-виробничого, фінансово-економічного, стандартизації, науково-технічної інформації, начальник проектного кабінету	2,10-4,20
Начальники (завідувачі) відділів: капітального будівництва, кадрів, (технічного переозброєння), експлуатаційно-технічного, охорони праці, матеріально-технічного постачання, технічної документації, оформлення та випуску проектів, бібліотеки	1,90-3,68
Керівники груп, секторів, які входять до складу планово - виробничого відділу, фінансово - економічного відділу, відділів: стандартизації, науково-технічної інформації, проектного кабінету	1,80-3,29
Начальник (завідувач) господарського відділу, канцелярії, центрального складу	1,51-2,85
Начальник (завідувач) технічного архіву, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії, бюро оформлення та випуску проектів	1,20-2,40
Головний науковий співробітник	2,68-5,36
Провідний науковий співробітник	2,25-4,50
Старший науковий співробітник	1,84-3,68
Науковий співробітник	1,65-3,29
Молодший науковий співробітник	1,50-3,00
Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, з охорони праці, електронік; провідні: програміст, архітектор, художник, математик, геолог, геодезист, топограф	1,65-3,30
Інженери: конструктор, технолог, проектувальник, з охорони праці, електронік, програміст, архітектор, художник, математик, геолог, геодезист, топограф та інші фахівці:	
I категорії	1,55-3,10
II категорії	1,43-2,85
III категорії	1,23-2,46
Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юристконсульт та інші фахівці	1,55-3,10
Інженери інших спеціальностей, економіст, соціолог, психолог бухгалтер, перекладач, юристконсульт та інші фахівці:	
I категорії	1,50-3,00
II категорії	1,23-2,46
Інженери всіх спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юристконсульт, бібліотекар та інші фахівці	1,20-2,36
Техніки всіх спеціальностей	
I категорії	1,10-2,10
II категорії	1,10-2,00
Техніки всіх спеціальностей	1,00-1,38
Лаборант	1,05-2,10
Кресляр-конструктор	1,00-1,85
Коректор, архіваріус, рахівник	1,00-1,30

Заступникам керівника, директора за напрямом, головного бухгалтера, начальникам структурних підрозділів посадовий оклад встановлюється на 10- 40% нижче посадового окладу свого безпосереднього керівника.

Примітка.

Назви професій та посад у додатках 1-8 віднесено до розділів кваліфікації професій Національного класифікатора України «Класифікатор професій». Кваліфікаційні характеристики професій працівників встановлюються відповідно до довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП).

ДОДАТОК № 9

до територіальної угоди 2021-2024 рр.
Розділ "Нормування та оплата праці"

(п.4.11.9.)

ПОКАЗНИКИ (фактичні (звітні) за попередній рік)

для віднесення підприємств житлово-комунального господарства, міського електротранспорту
до груп по оплаті праці керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців

1.1. Виробничі житлово-ремонтно-експлуатаційні підприємства (ВЖРЕП) та житлові експлуатаційні підприємства (ЖЕП), які надають послуги з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій, а також комунальні житлово-ремонтно-експлуатаційні підприємства (КЖРЕП) та житлові експлуатаційні підприємства (ЖЕП), які не надають послуги з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій, але являються балансоутримувачами житлового фонду.

1.1.7. Групи по оплаті праці: розмір зведеної корисної площі (тис.м²)

- I більше 2000
- II від 800 до 2000
- III від 300 до 800
- IV від 150 до 300
- V від 100 до 150
- VI менше 100

1.2. Житлово - комунальні підприємства: в т.ч. комбінати комунальних підприємств, підприємства експлуатації електричних мереж, благоустрою та озелененню міст і селищ, ритуальних послуг та інші підприємства по наданню різних житлово - комунальних послуг, а також виробничі житлово-ремонтно - експлуатаційні об'єднання, які крім послуг з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій надають інші послуги (утримання об'єктів благоустрою, озеленення міст, ритуальні послуги, вивезення та захоронення твердих побутових відходів та інші)

групи по оплаті праці: обсяг доходів, виконаної роботи, послуг (тис.грн.)

- I більше 10000
- II від 5000 до 10000
- III від 3000 до 5000
- IV менше 3000

1.3. Готелі (тис.грн..)

- I більше 3000
- II від 2000 до 3000
- III менше 2000

1.4. Бюро технічної інвентаризації, навчально-виробничі центри (комбінати) (тис.грн.)

- I більше 3000
- II від 700 до 3000
- III від 300 до 700
- IV менше 300

1.5. Міський електротранспорт (перевезення всіх пасажирів, млн.чол.)

- I більше 35
- II від 22 до 35
- III менше 22

Додаток №10
до територіальної угоди на 2021-2024р.р.
(д. 4.12)

ПЕРЕЛІК ТА РОЗМІР

доплат і надбавок до тарифної ставки і посадових окладів

<p>1.6. Водопровідно-каналізаційні підприємства – загальний обсяг послуг, які надаються споживачам та використовуються на технологічні, господарські, побутові потреби підприємств (млн.м³)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> I більше 50 II від 50 до 7,5 III від 7,5 до 1,3 IV менше 1,3 	<p>До 100 відсотків одного працівникової максимальними досягнень не обмежуються і визначаються наявністю економічної економії за тарифними ставками і посадовими окладами посадових працівників</p>
<p>1.7. Теплозабезпечуючі підприємства (загальний обсяг підприємства в умовних одиницях)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> I понад 25000 II від 12000 до 25000 III від 5000 до 12000 IV від 2500 до 5000 V менше 2500 	<p>До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника</p>
<p>Примітка: На період Пандемій(карантинних обмежень) встановлених відповідно до постанов(розпоряджень) Уряду, місцевих органів влади ,зокрема щодо перевезення пасажирів міським електричним транспортом(та таке інше) застосовувати коефіцієнти співвідношень по групам з оплати праці ті, що діяли до карантинних обмежень.</p>	
<p>В зняттям карантинних(або будь яких інших обмежень встановлених органами влади) відповідно до цього додатку, за умови роботи у попередньому році у звичайних виробничих умовах.</p>	
<p>За роботу у важких і складних та особливо важких і особливо складних умовах праці</p>	<p>За роботу у важких і складних умовах праці – 4,8 та 12 відсотків; за роботу в особливо важких і особливо складних умовах праці – 16,30 та 24 відсотків</p>
<p>За роботу у важких і складних та особливо важких і особливо складних умовах праці</p>	<p>25 відсотків на вулиці прохолодні долати в розмірі 10 градусів</p>
<p>За робочий день з розподілом зміни на дві частини (з перервою в роботі понад дві години)</p>	<p>До 30 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час</p>
<p>За інтенсивність праці працівників</p>	<p>До 12 відсотків (включно) тарифної ставки (посадового окладу)</p>
<p>За роботу у вечірній час - з 18 до 21 години (в буденному режимі роботи)</p>	<p>20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час</p>
<p>За роботу в нічний час</p>	<p>35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час</p>
<p>За період особливих важких подій трудових воєн</p>	<p>Підвищення відрядних роздінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків</p>
<p>За керівництво бригадою (бригадиру, не встановленому від основної роботи)</p>	<p>Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді, включаючи бригадира:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>За конкретну кількість робітників, бригади (бригади) встановлюється в колективному договорі підприємства(положенні про бригаду, команду).</p>	<p>Мінімум, якщо кількість данки перевищує 5 чоловік(арадників та слугу), встановлюється доплата в розмірі до 30 відсотків відповідної доплати</p>

Додаток №10
до територіальної угоди на 2021- 2024р.р.
 (п. 4.12)

ПЕРЕЛІК ТА РОЗМІР

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів

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

	бригадиру
За використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів	До 12 відсотків місячної тарифної ставки посадового окладу
За керівництво практикою	Доплата керівникам практики диференціюється залежно від кількості учнів, слухачів: 1-4 чол. - у розмірі 10 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу); 5-7 чол. - 20% -//- -//- 8-10 чол.- 30% -//- -//-
За ненормований робочий день водіям автомобілів	Водіям автотранспортних засобів(легкових автомобілів, а також аварійних, що працюють в однозмінному режимі) у розмірі до 25 відсотків встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм
Для забезпечення мінімальної заробітної плати	Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно із пунктом 3 ¹ Закону України «Про оплату праці»
НАДБАВКИ	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду - 12 відсотків IV розряду - 16 відсотків V розряду - 20 відсотків VI і вищих розрядів - 24 відсотка
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів, тролейбусів, трамваїв	Водіям 2-го класу – 10 відсотків 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм
За клас кваліфікації водолазам	2-го класу -15 відсотків посадового окладу 1-го класу -25 відсотків посадового окладу
За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу
За державні нагороди (ордена, медалі, почесні грамоти ВРУ, КМУ)	До 20 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу
За знання іноземної мови	Працівникам у разі використання іноземної мови безпосередньо у вирішенні виробничих питань, працівникам готелів: за знання однієї мови – 10 відсотків, за знання двох і більше мов – 20 відсотків ставки (окладу)
За науковий ступінь: - доктора наук - кандидата наук За почесні звання	20 відсотків посадового окладу 15 відсотків посадового окладу 20 відсотків посадового окладу, тарифної ставки. Доплата за науковий ступінь та почесне звання здійснюється у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем, почесним званням

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

Примітка: Конкретний розмір доплат, надбавок з приписом «до» встановлюється в колективному договорі підприємства.

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

робіт, професій і посад працівників, яким може надаватися відпустка за ненормований робочий день

1. Керівники організацій, підприємств, установ (керуючі, директори, начальники тощо).
2. Головні інженери, головні інженери проектів.
3. Керівники (начальники) відділів, господарств, служб, виробництв, депо, парків, майстерень, колон, станцій, цехів, дільниць, відділень, змін, секторів, бюро, груп, інспекцій та інших структурних підрозділів.
4. Завідуючі: відділів, лабораторій, секторів, бюро, груп, господарств, гуртожитків, архівів, канцелярій, складів
5. Головні спеціалісти усіх спеціальностей: механіки, технологи, геодезисти, гідрологи, маркшейдери, енергетики, електрики, електромеханіки, зварники, економісти, диспетчери, конструктори, архітектори.
7. Головні бухгалтери (старші бухгалтери на правах головних бухгалтерів).
8. Провідні: інженери усіх спеціальностей, економісти, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, юрисконсульти,
9. Інженери усіх спеціальностей та категорій, економісти, маркшейдери, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, юрисконсульти.
10. Старші: інструктори, інспектори, майстри.
11. Техніки усіх спеціальностей і категорій.
12. Старші виконавці робіт, виконавці робіт, майстри, механіки дільниць, механіки (електромеханіки).
13. Інспектори, інструктори, диспетчери, комірники, експедитори, адміністратори, лаборанти, паспортисти.
14. Водії автотранспортних засобів (легкові автомобілі).

Примітка: Заступникам та помічникам ненормований робочий день встановлюється у тих випадках, коли він установлений відповідним керівникам організацій і їх структурних підрозділів.

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

Конкретний перелік працівників, яким встановлюється відпустка за ненормований робочий день визначається колективним договором підприємства.

ДОДАТОК № 12
до територіальної угоди на 2021-2024 рр
(п.4.6.4.)

ПОРЯДОК

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

1. Загальні положення

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

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

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

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

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

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

час безперервної роботи на підприємствах міського електричного транспорту, а також на підприємствах та в організаціях, створених після реорганізації підприємств, які надавали аналогічні види послуг;

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

період відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами; догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; у зв'язку з усиновленням дитини; додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, наданих відповідно до вимог чинного законодавства, якщо до відпустки працівник працював на підприємствах та в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення, міського електричного транспорту на роботі, яка давала право на одержання такої надбавки;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. У випадку простою підприємства тепlopостачання - зупинки роботи котельень і теплових пунктів після закінчення опалювального періоду і переведення працівників на строковий трудовий договір вважати стаж роботи на підприємстві для цих працівників безперервним, якщо вони відпрацювали весь сезон і уклали трудовий договір на наступний сезон та повернулися на роботу у встановлений термін, при цьому час міжсезонних перерв у безперервний стаж роботи не зараховується, стаж визначається підсумованим підрахунком відпрацьованих сезонів.

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

2.5 Безперервний стаж роботи для виплати надбавки визначається відповідною комісією на підприємствах і організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення, міського електротранспорту, яка утворюється з керівників, працівників економічних, юридичних,

кадрових служб та членів виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - іншого уповноваженого на представництво трудового колективу органу.

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

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

- 2.6. Відповідно до статті 48 КЗпП України основним документом для обчислення стажу роботи, що дає право на встановлення щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи у сферах тепло-, водопостачання і водовідведення, є трудова книжка.
- 2.7. Безперервний стаж роботи на підприємствах і в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення, міського електротранспорту визначається конкретним підприємством чи організацією щомісяця станом на 1 число.
- 2.8. Рішення комісії про встановлення безперервного стажу роботи оформлюється на кожного працівника протоколом, що складається у двох примірниках: перший подається до бухгалтерії для нарахування надбавки, другий - до підрозділу кадрового забезпечення для контролю та обліку.
- 2.9. Спірні питання, що виникають під час визначення та обчислення стажу роботи, який дає право на одержання щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи у сфері тепло-, водопостачання і водовідведення, міського електротранспорту, розглядаються комісіями організацій по трудових спорах або у судовому порядку.

3.Нарахування і виплата надбавки

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

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

При цьому надбавці встановлюється за умови, коли працівник має стаж роботи у відповідній сфері: теплопостачання, водопостачання і водовідведення, міського електричного транспорту.

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.

Код ЄДРПОУ

№	Назва	Код ЄДРПОУ
1.	КП «Жалсервіс - 2» Дніпровської міської ради	38190637
2.	КП «Жалсервіс - 24» Дніпровської міської ради	32350111
3.	КП «Міське господарство Саварського району» Дніпровської міської ради	09451368
4.	КП «Зона сервісу» Дніпровської міської ради	38975807
5.	КП «Сервісна компанія «Перспектива» Слобожанської селищної ради	21946137
6.	ТОВ «Спеціалізовані сервіс центри (зазначено за кодом)»	42821822
7.	КП «Дніпровакцінаресурс» Дніпровської міської ради	38836263
8.	КП «Інформаційні системи» Дніпровської міської ради	41801056
9.	КП «Дніпроводпостач» Дніпровської міської ради	01341703
10.	КП «Транскет» Дніпровської міської ради	37688148
11.	КП «Колієвний сервіс» Дніпровської міської ради	36629107
12.	КУ «Адміністративне управління Дніпропетровської області» Дніпровської міської ради	04011630
13.	КП «Живієри» Дніпровської міської ради	43673989
14.	КП «Дніпровський сервіс транспорту» Дніпровської міської ради	32616520
15.	КП «Дніпровська міська бібліотека технічної інвентаризація» ДМІ	03341776
16.	КП «Міська газова» Дніпровської міської ради	03341598
17.	ЗАТ «Дніпроуніверситет» (за кодом)	38071179
18.	ВЕ «Служба мови» (за кодом)	03341777
19.	КП «Дніпровська міська теплогазопостачальна компанія»	28521720
20.	КП «Житло» Дніпровської міської ради	37736920
21.	КП «Міське управління об'єднання» Дніпровської міської ради	36268754
22.	ТОВ «Міська залізниця» (за кодом)	38200157
23.	КП «Діагностика територіальної безпеки» Дніпровської міської ради	33350241
24.	ДСКП «Служба автобачка»	04011631
25.	КП «ЗЕМ» Дніпровської міської ради	01341541
26.	КП «Комунікаційний» Дніпровської міської ради	38836677
27.	КП «Дніпроспоруд» Дніпровської міської ради	21359086
28.	ГДП «Дніпрокомунтранс» (за кодом)	02128158
29.	КП «Міська інфраструктура» Дніпровської міської ради	39754779
30.	КП «Транспортна інфраструктура міста» ДМІ (міська територія)	23357472
31.	КП «ТС» Дніпропетровської міської ради	37701562
32.	КП «Міська теплоенергетика» Дніпровської міської ради	38335367
33.	КП «Міська організація служби» Дніпровської міської ради	21926734
34.	ЗАТ «Терма» (за кодом)	01418573
35.	КП «Центр паркової творчості «Дніпрорай»» ДМІ (за кодом)	0101034
36.	КП «Парк культури та відпочинку «Придніпровський»»	17559080

ДОДАТОК № 13

до територіальної угоди на 2021-2024 рр
п.1.4.

ПЕРЕЛІК

Підприємств житлово-комунального господарства, міського електричного транспорту на які розповсюджується угода в обов'язковому порядку

	Назва підприємства	Код ЄДРПОУ
<u>м.Дніпро</u>		
1.	КП «Жилсервіс – 5» Дніпровської міської ради	38199687
2.	КП «Жилсервіс -2» Дніпровської міської ради	32350310
3.	КП «Житлове господарство Самарського району» Дніпровської міської ради	05451368
4.	КП «Зооконтроль» Дніпровської міської ради	38975807
5.	КП «Керуюча компанія «Перспектива» Слобожанської селищної ради	21946537
6.	ТОВ «Спеціалізоване підприємство Техноліфт»(за згодою)	32821822
7.	КП «Дніпроековтресурс» Дніпровської міської ради	38836263
8.	КП «Інформаційні системи» Дніпровської міської ради	41803086
9.	КП «Дніпроводоканал» Дніпровської міської ради	03341305
10.	КП «Теплоенерго» Дніпровської міської ради	32688148
11.	КП «Коменергосервіс» Дніпровської міської ради	36639101
12.	КУ «Адміністративне управління Дніпропетровської обласної ради»	04011638
13.	КП «Жилсервіс –Дніпро» Дніпровської міської ради	43673989
14.	КП «Дніпровський електротранспорт» Дніпровської міської ради	32616520
15.	КП «Дніпровське міське бюро технічної інвентаризація» ДМР	03341776
16.	КП «Міськесвітло» Дніпровської міської ради	03341598
17.	ЗАТ «Дніпрокомунпроект»(за згодою)	35042149
18.	ВК «Сантехмонтаж»(за згодою)	03329723
19.	КП «Дніпровські міські теплові мережі»	32082770
20.	КП «Екополіс» Дніпровської міської ради	41706970
21.	КП « Молодіжне творче об'єднання» Дніпровської міської ради	30268758
22.	ТОВ «Міська залізнична вітка» (за згодою)	38200257
23.	КП «Дирекція територій і об'єктів рекреацій» Дніпровської міської ради	32350241
24.	ДОКП «Спецавтобаза»	04011621
25.	КП «УРЕА» Дніпровської міської ради	03341641
26.	КП «Комунжилсервіс» Дніпровської міської ради	38836677
27.	КП «Гідроспоруди» Дніпровської міської ради	23359086
28.	ТДВ «Дніпрокомунтранс» (за згодою)	02128158
29.	КП «Міська інфраструктура» Дніпровської міської ради	39754779
30.	КП «Транспортна інфраструктура міста» ДМР (міськавтопарк)	23357437
31.	КП «ЕТС» Підгороднянської міської ради	37707563
32.	КП «Міськзеленбуд» Дніпровської міської ради	33338361
33.	КП «Міська ритуальна служба» Дніпровської міської ради	21926724
34.	ЗАТ «Термоізоляція» (за згодою)	01414979
35.	КП «Центр народної творчості «Дивокрай»» ДОР(за згодою)	35101036
36.	КП «Парк культури та відпочинку «Придніпровський»	37989080

37.	ОСКФ організація «Дніпропетровський обласний фонд підтримки індивідуального будівництва на селі»(за згодою)	26003473
38.	КП «Цифровий документообіг» ДОР (за згодою)	40761009
м.Нікополь		
39.	КП «Міська житлово-технічна інспекція» НМР	38309555
40.	КП «МАД-1» Нікопольської міської ради	38578897
41.	КП «Ритуальна служба» НМР	25012889
42.	КП «Нікопольводоканал» НМР	03341339
43.	КП «Центр соціальної торгівлі» НМР	38167854
44.	Нікопольська Міська Комунальна Аварійно-Рятувальна Служба	36723879
45.	КП «Нікопольське МБТІ»	03341807
46.	КП «Міське паркове господарство» НМР	38033142
м.м.Новомосковськ, Перещепино, смт. Магдалинівка		
47.	КП «Новомосковський комбінат комунальних підприємств»	03341517
48.	КП «Новомосковське МБТІ» ДОР	30286358
49.	КП «Магдалинівське водопровідно-каналізаційне господарство»	24449928
50.	КП «Комунальник»	32447471
51.	КП «Голубівське»	37594973
52.	ДОКП «Перещепинське ВО ЖКГ»	03342273
53.	КП «Новомосковськ водоканал»	36615515
54.	КП «Перещепине - вода 365» ПМР	42362007
55.	КП «Новомосковський Комсервіс» НМР	41166447
56.	КП «Господар» Губининської селищної ради	43536123
м.Кривий Ріг		
57.	КП ТМ «Криворіжтепломережа»	03342184
58.	КП «Швидкісний трамвай» КМР	30950099
59.	КП «Кривбасводоканал»	03341316
60.	КП «Міський тролейбус»	34811465
61.	КП «Сансервіс» КМР	30644336
62.	КП «Послуга»КМР	20207140
63.	КП «Бюро технічної інвентаризації» ДОР	03341799
64.	ТОВ «Житлокомцентр»	37665038
65.	КП «Ритуал Сервіс Плюс»КМР	37860997
66.	КП «Автобаза № 1» КМР	34811402
67.	КП «Парковка та реклама»КМР	34811376
68.	КП «Навчально-виробничий центр» ДОР	03363200
69.	КП «Парк культури і відпочинку імені Богдана Хмельницького» КМР	38658739
70.	Вільнянське ЖКП	31250935
71.	Надеждівське ЖКП	32193276
72.	Радушанське ЖКП	32193391
73.	Веселівське ЖКП	31250909
74.	КП «Інститут розвитку міста»	37665263
75.	КП «Кривбастеплоенерго»КМР	32097750
76.	КП «Центр електронних платежів»	43022656
77.	КП «Центр поводження з тваринами»	42332700

<i>м. Кам'янське</i>		
78.	КП «Кам'янський водоканал» ДОР»	33855098
79.	КП КМР «Транспорт»	42983447
80.	КП КМР «КАТП 042802»	03341701
81.	КП КМР «Центральні тепломережі»	43158553
82.	КП «Кам'янська теплопостачальна компанія»	32130551
83.	ТОВ «Кам'янська теплогенеруюча компанія»	35840036
84.	КП КМР «Тепломережі»	03342573
85.	КП КМР «Добробут»	43057390
86.	КП КМР «Міський «Спецкомбінат»	40994483
87.	ТОВ «Аульська хлоропереливна станція»	33075701
88.	КП КМР «Навчально-курсний комбінат»	03363217
89.	ТОВ «ЯКІСТЬ 365»	40732360
90.	КП «Дніпродзержинське житлове об'єднання»	19304487
<i>м. Верхньодніпровськ</i>		
	Перелік підприємств м. <i>Верхньодніпровська</i> , які можуть користуватися угодою тимчасово призупинено	
<i>м. Вільногірськ</i>		
91.	КП «Жилсервіс» Вільногірської міської ради	<u>36489096</u>
92.	КП «Теплосервіс» Вільногірської міської ради	36489101
93.	КП «Управляюча компанія «Жилкомсервіс» Вільногірської міської ради	<u>40494091</u>
<i>м. Жовті Води</i>		
94.	КП «Жовтоводський водоканал» Дніпропетровської обласної ради	32182594
95.	КП Жовтоводське МБТІ»	<u>03341859</u>
96.	КП «Чисте місто» Жовтоводської міської ради	38641065
97.	КП «Ритуальні послуги» Жовтоводської міської ради	36831148
<i>м. Марганець</i>		
98.	КП «ВУВКГ» Марганецької міської ради	03340989
99.	КП «Марганецьке БТІ» Марганецької міської ради	<u>05445132</u>
<i>м. Покров</i>		
100.	МКП «Покровське ВУВКГ»	<u>03341351</u>
<i>м. Павлоград</i>		
101.	КП «Павлоградське виробниче управління водопровідно-каналізаційного господарства» ПМР	03341345
102.	КП «МБТІ» м. Павлоград	03341813
103.	КП «Спеціалізоване Агенство Ритуал Павлоградської міської ради»	<u>33796174</u>
104.	КП «Затишне місто» ПМР	<u>37085410</u>
105.	КП «Павлоград-Світло» ПМР	37085446

<i>м.Першотравенськ</i>		
106.	«Першотравенське МЖКП»	32598423
107.	ПП «Комунальщик 1» м.Першотравенськ	35284596
108.	ПП «Комунальщик 2» м.Першотравенськ	35284575
109.	ПП «Комунальщик 3» м.Першотравенськ	35284580
110.	ПП «Комунальщик 4» м.Першотравенськ	34357123
<i>м.Тернівка</i>		
111.	КП «Тернівське МЖКП»	31657751
<i>м.Синельниково та Синельниківський район</i>		
112.	ДМП ВКГ «Дніпро-Західний Донбас»	03564045
113.	МКП «ЖЕК-1» м.Синельниково	31802678
114.	МКП «ЖЕК-2» м. Синельниково	31802657
115.	КП «Синельниківський міський водоканал» ДОР	31802662
116.	КП «МБТІ» м.Синельниково	03341836
117.	КП «Декоративні культури» ДОР	05514531
118.	КП «Благоустрій» Синельниківської міської ради	43895252
119.	КП ЖКГ «Раївське»	32087119
<i>Інші підприємства міст та районів</i>		
120.	КП ДОР «Аульський водовід»	34621490
121.	КП «Зеленодольський міський водоканал»	32626811
122.	КП «Факел» Дніпровської районної ради (смт. Царичанка)	32547562
123.	КП «Царичанське БТІ» ДОР	25536061
124.	КП «Комунсервіс»»МСР» смт.Межева	32057943
125.	КП «Петриківський Комунсервіс» ПСР	41940088
126.	КП «Покровське ВКГ» ПСР	35160531
127.	КП ПМР «Житлокомплекс»	39276924
128.	КП ПМР «Комунальний сервіс» (м.П'ятихатки)	39654508
Тимчасово призупинено право підприємств на користування угодою: (постанова Президії обкому профспілки №9 від 17 червня 2021року)		
1.	КП «Верхньодніпровське ВУВКГ» ДОР	02128201
2.	КП «Житловик» Верхньодніпровської міської ради	32570366
3.	КП «Виробниче житлово – ремонтно-експлуатаційне об'єднання» Жовтоводської міської ради	20202467
4.	КП «Апостоловеводоканал»ДОР	24246778
5.	КП «Нивотрудівське »	32232482
6.	КП «ВО ЖКГ» Дніпровської районної ради (смт. Царичанка)	25515372
7.	КП «Верхньодніпровське БТІ» Верхньодніпровської міської ради	03341842

СКЛАД

комісії для ведення переговорів з укладання Територіальної угоди на 2021-2024р.р.

**Від департаменту житлово-комунального господарства, будівництва
облдержадміністрації:**

1. Верхотурцев
Володимир Володимирович - заступник директора департаменту
2. Шнайдер Олександр Едуардович - заступник начальника управління ЖКГ,
начальник відділу ЖКП департаменту
3. Мирошніченко
Наталія Андріївна - провідний інспектор департаменту

Від обласної профспілкової організації:

1. Демідова Анастасія Іванівна - голова обкому профспілки
2. Родь
Олександр Васильович - голова Криворізького міськкому профспілки
3. Солодухіна
Людмила Євгеніївна - зав. відділом соціально- економічної роботи і
зарплати обкому профспілки

Від обласної організації роботодавців:

1. Кіряш
Віталій Григорович - голова правління організації роботодавців ЖКГ
Дніпропетровської області
2. Даков Віталій Анатолійович - начальник КП «Новомосковськ водоканал»
3. Качан Олена Миколаївна - заст. директора КПТМ «Криворіжтепломережа»

