

## ГАЛУЗЕВА УГОДА

між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2013 - 2015 роки



## ГАЛУЗЕВА УГОДА

**між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України**

**на 2013 - 2015 роки**

### **1. Загальні положення**

1.1. Цю Галузеву угоду (Угоду) укладено між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (далі - Мінрегіон України), Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України» (далі - Галузеве об'єднання організацій роботодавців України) та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України (далі - Галузева Профспілка України), що разом іменуються Сторонами Галузевої угоди (далі - Сторони).

1.2. Визначення термінів, що використовуються в Галузевій угоді.

**Суб'єкти соціального діалогу у сфері житлово-комунального господарства (далі - суб'єкти соціального діалогу) - це:**

**На локальному рівні соціального діалогу:** роботодавці (юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб), що працюють у сфері надання житлово-комунальних послуг та в установленому законодавством порядку надали свої повноваження Галузевому об'єднанню організацій роботодавців України на представлення їх інтересів під час ведення колективних переговорів та укладення колективних угод на галузевому рівні (суб'єкти господарювання), первинні організації Галузевої Профспілки України.

**На територіальному рівні соціального діалогу:** організації (об'єднання організацій) роботодавців у сфері житлово-комунального господарства, які в установленому законодавством порядку надали свої повноваження Галузевому об'єднанню організацій роботодавців України на представлення їх інтересів під час ведення переговорів та укладення угод на галузевому рівні, місцеві, обласні, регіональні, республіканські організації Профспілки у сфері житлово-комунального господарства, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці в межах повноважень, визначених законодавством.

**На галузевому рівні соціального діалогу:** об'єднання організацій роботодавців у сфері житлово-комунального господарства на всеукраїнському рівні, Центральний комітет профспілки у сфері житлово-комунального господарства на всеукраїнському рівні,

центральний орган виконавчої влади що забезпечує формування державної політики у сфері житлово-комунального господарства.

1.3. Сторони діють відповідно до Конституції України, законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», інших законів та підзаконних правових актів України та норм міжнародного права, своїх положень та статутів.

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

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

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

1.7. Положення Галузевої угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для суб'єктів соціального діалогу, що перебувають у сфері дії Сторін.

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

1.9. Соціальний діалог здійснюється Сторонами в тому числі через механізм тристоронньої галузевої соціально-економічної ради у сфері житлово-комунального господарства (далі – Галузева рада) відповідно до чинного законодавства, цієї Угоди та Положення про Галузеву тристоронню соціально-економічну раду у сфері житлово-комунального господарства, затвердженого наказом Мінрегіону України від 25.10.2012 №545.

## **2. Забезпечення стабільної та якісної роботи суб'єктів господарювання у сфері житлово-комунального господарства**

### **2.1. Сторони домовились:**

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

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

2.1.3. Вживати заходів спрямованих на впровадження спільних рішень Сторін на

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

2.1.4. Здійснювати дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом внесення пропозицій, підготовки рекомендацій та висновків щодо галузевих (на державному, територіальному та місцевому рівнях) програм економічного та соціального розвитку, законодавчих та інших нормативно-правових актів (зокрема органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, національних комісій тощо) з питань, що стосуються регулювання економічних і соціально-трудова відносин суб'єктів соціального діалогу у сфері житлово-комунального господарства, зокрема щодо розрахунку та встановлення/корегування тарифів на житлово-комунальні послуги, визначення обсягів та відшкодування втрат роботодавців за різницею в тарифах, нормування втрат енергоресурсів, затвердження інвестиційних програм, запровадження галузевої звітності, здійснення державного контролю (нагляду) за господарською діяльністю роботодавців тощо.

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

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

2.2.1. Здійснювати збір та опрацювання інформації від суб'єктів соціального діалогу з метою аналізу стану ринку житлово-комунальних послуг та формування стратегії, прогнозування розвитку житлово-комунального господарства з питань, що мають безпосередній вплив на розвиток економічних і соціально-трудова відносин суб'єктів соціального діалогу у сфері житлово-комунального господарства (зокрема з питань запровадження державних та місцевих програм у сфері житлово-комунального господарства, запровадження конкурсних процедур з визначення виконавців житлово-комунальних послуг, відшкодування втрат роботодавців за різницею в тарифах, здійснення державних контрольних та регуляторних функцій тощо).

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

2.2.3. Розробляти пропозиції щодо вдосконалення галузевої системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації найманих працівників та вживати заходів для їх реалізації на державному, територіальному, місцевому рівнях. Сприяти поширенню

професійних знань та досвіду у сфері житлово-комунального господарства.

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

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

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

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

2.2.8. Запровадити систему оцінки відповідності кандидатур на керівні посади у сфері житлово-комунального господарства та вживати заходи з її впровадження на державному, територіальному, місцевому рівнях.

### **2.3. Сторони визначили, що:**

2.3.1. За зверненням суб'єктів соціального діалогу, що приєдналися до дії Галузевої угоди, Галузева рада надає висновки щодо відповідності документів, послуг, процесів, розрахунків вимогам Галузевої угоди, галузевим стандартам, нормативам тощо.

### **2.4. Мінрегіон України зобов'язується:**

2.4.1. Розробляти та надавати Кабінету Міністрів України пропозиції щодо фінансування з Державного бюджету України витрат, передбачених Загальнодержавною програмою реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2009-2014 роки та іншими галузевими державними цільовими програмами.

2.4.2. Вносити в установленому порядку до Кабінету Міністрів України за поданням державних та місцевих органів влади пропозиції щодо відшкодування роботодавцям втрат, спричинених наданням встановлених чинним законодавством пільг для окремих категорій споживачів та затвердженням тарифів на житлово-комунальні послуги, нижчих від їх економічно обґрунтованої вартості.

2.4.3. Розробляти та координувати виконання галузевих програм у сфері житлово-комунального господарства.

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

2.4.5. Організувати за участі Сторін, якщо це передбачено чинним законодавством, проведення щорічних конкурсів «Населений пункт найкращого благоустрою і підтримання громадського порядку», «Кращий суб'єкт господарювання у сфері водопостачання та водовідведення», щорічних акцій «За чисте довкілля» та Дня благоустрою території населених пунктів.

2.4.6. Забезпечувати погодження проектів нормативно-правових актів з питання формування та реалізації державної соціальної, економічної політики та регулювання трудових відносин розробником яких є Мінрегіон України, з партнерами по соціальному діалогу на рівні Галузевої ради відповідно до регламенту її роботи.

## **2.5. Галузеве об'єднання організацій роботодавців України зобов'язується:**

2.5.1. Допомогати роботодавцям, що приєднались до дії Галузевої угоди, у розв'язанні нагальних галузевих проблем, сприяти залученню інвестицій, впровадженню сучасних технологій.

2.5.2. Захищати інтереси роботодавців (за їх зверненням), що приєднались до дії Галузевої угоди, шляхом делегування представників Галузевого об'єднання організацій роботодавців України для участі у процесі здійснення державного нагляду (контролю) (на всіх рівнях) у сфері господарської діяльності.

2.5.3. Надавати консультації роботодавцям, що приєднались до дії Галузевої угоди, з питань розрахунку собівартості послуг при встановленні/корегуванні цін/тарифів на послуги, проведення перерахунків за ненадані послуги, розрахунку інвестиційної складової у тарифі тощо.

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

2.5.5. Залучати роботодавців, що приєднались до дії Галузевої угоди, до опрацювання та узгодження нормативно-правових актів у межах своїх повноважень.

2.5.6. Забезпечувати інформаційне супроводження діяльності роботодавців, що приєднались до дії Галузевої угоди, забезпечувати роботу власних ЗМІ, проведення інформаційної роботи зі споживачами житлово-комунальних послуг.

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

2.5.8. Надавати практичну допомогу роботодавцям у питаннях організації документообігу, проведенні консультацій, оформленні дозвільних, конкурсних документів, складанні та поданні галузевої звітності тощо.

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

2.5.10. Запровадити за участі Сторін систему оцінки роботи роботодавців, що приєдналися до дії Галузевої угоди, та присвоєння звання «Сумлінний роботодавець у сфері ЖКГ».

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

## **2.6. Галузева Профспілка України зобов'язується:**

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

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

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

## **3. Оплата та нормування праці**

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

3.1.1. Мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі не нижче визначеної законом мінімальної заробітної плати, а мінімальну тарифну ставку робітника I розряду в розмірі не менше **120 відсотків** розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

3.1.2. Єдину сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів згідно з додатком 1 до цієї Угоди.

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

3.1.4. Коефіцієнти співвідношення розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії) згідно з додатком 3 до цієї Угоди.

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

3.1.6. Коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців науково-дослідних організацій до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) згідно з додатком 5 цієї Угоди.

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

### **3.2. Сторони визначають, що:**

3.2.1. Організація праці та її оплата здійснюються відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», нормативно-правових актів з питань оплати праці, Генеральної, цієї та територіальних угод.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

3.3.2. Встановлення форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною, Галузевою або територіальними угодами.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.11. Здійснення заходів, спрямованих на збільшення витрат з оплати праці в

операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг.

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

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

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

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

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

#### **3.4. Сторони домовились:**

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

3.4.2. Вживати дієвих заходів, спрямованих на дотримання законодавчих та нормативних актів про оплату праці, колективних договорів, цієї угоди суб'єктами господарювання, що перебувають у сфері дії Галузевої угоди.

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

#### **3.5. Мінрегіон України у межах повноважень зобов'язується:**

3.5.1. Здійснювати моніторинг у сфері нормування праці.

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

#### **3.6. Галузева Профспілка України зобов'язується:**

3.6.1. Проводити моніторинг заборгованості із виплати заробітної плати.

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

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

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

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

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

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

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

3.7.2. Надавати консультації та правову допомогу роботодавцям, що приєдналися до дії Галузевої угоди, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів і судах.

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

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

## **4. Режим праці та відпочинку**

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

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

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

4.1.3. Рішення щодо скорочення робочого дня (тижня) приймаються з урахуванням результатів попередніх переговорів з профспілковою стороною відповідно до вимог чинного законодавства.

4.1.4. Надання щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (статті 7 і 8 Закону України «Про відпустки») працівникам, зайнятим у несприятливих умовах праці за Списками виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на

щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997р. №1290 (додатки 1 і 2).

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

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

### **4.3. Сторони домовились:**

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

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

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

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

4.4.1. Порядок встановлення вихідних днів.

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

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

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

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

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

4.4.7. Список професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий

день, і конкретний термін додаткових відпусток.

4.4.8. Встановлення, за наявності власних коштів, окремим категоріям працівників (багатодітним, тим хто утримує дитину - інваліда, самотнім матерям, батькам, які виховують дитину без матері, опікунам, молоді, ветеранам тощо) меншу норму тривалості робочого часу.

4.4.9. Перелік робіт, на яких за умовами виробництва не може встановлюватись перерва (ст.19 Закону України «Про відпустки»).

#### **4.5. Галузева Профспілка України зобов'язується:**

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

4.5.2. При грубих порушеннях та ігноруванні вимог профорганів щодо усунення порушень трудового законодавства надсилати повідомлення органам виконавчої влади та місцевого самоврядування, територіальним державним інспекціям, органам прокуратури, Уповноваженому Верховної Ради з прав людини та іншим органам.

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

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

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

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

### **5. Охорона праці**

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

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

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

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

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

**5.2. Сторони рекомендують** суб'єктам соціального діалогу окрім виконання вимог з питань охорони праці, передбачених законодавством та нормативно-правовими актами, за наявності власних коштів, включати до колективних договорів додаткові заходи щодо:

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

5.2.2. Надання додаткових компенсацій працівникам, зайнятим на важких роботах та на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці.

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

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

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

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

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

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

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

### **5.3. Мінрегіон України:**

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

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

### **5.4. Галузева Профспілка України через свої виборні органи забезпечує:**

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

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

5.4.3. Надання юридичної, методичної та практичної допомоги працюючим, звільненим з роботи, з питань відшкодування шкоди і сплати страхових виплат у разі ушкодження їхнього здоров'я на виробництві.

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

5.4.5. Інформування відповідних органів виконавчої влади, органів державного нагляду за охороною праці, прокуратури про факти порушень законодавства України про охорону праці, усунення яких потребує державного втручання, та у разі необхідності внесення подань щодо розгляду цими органами питання про відповідність займаній посаді або притягнення до адміністративної чи кримінальної відповідальності посадових осіб за порушення нормативно-правових актів з охорони праці.

### ***5.5. Галузеве об'єднання організацій роботодавців України забезпечує:***

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

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

### ***5.6. Сторони домовились:***

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

5.6.2. Ініціювати заходи щодо проведення атестації робочих місць.

5.6.3. Сприяти розробленню та впровадженню систем управління охороною праці суб'єктів господарювання.

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

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

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

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

5.7.3. Запровадження паспортизації потенційно небезпечних, аварійних та з технічно незадовільним станом об'єктів, які мають вплив на рівень організації праці на підприємствах, що здійснюють їх обслуговування.

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

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

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

## **6. Регулювання зайнятості**

**6.1. Сторони встановлюють** такі мінімальні обов'язкові гарантії в питаннях зайнятості у сфері житлово-комунального господарства:

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

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

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

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

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

6.2.1. Збереження за працівниками, що направляються на перепідготовку з відривом від виробництва у зв'язку із скороченням штатів, середньої заробітної плати на встановлений період навчання за рахунок валових витрат.

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

6.2.3. Обов'язки адміністрації щодо забезпечення зайнятості працівників.

6.2.4. Заходи щодо професійної підготовки і перепідготовки працівників, які вивільнюються, до настання строку розірвання трудового договору, створення страхових фондів на випадок безробіття.



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

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

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

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

6.2.9. Укладення договорів з навчальними закладами про співробітництво, зокрема щодо організації практики для студентів та надання шефської допомоги у проведенні молодіжних заходів. Здійснення керівникам практики від підприємства доплати у розмірі 10% посадового окладу за керівництво практикою.

6.2.10. Надання фінансової допомоги молодим подружжям, що вперше взяли шлюб.

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

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

6.2.13. Створення разом з профспілковими комітетами наглядових комісій з питань дотримання законодавства та соціального захисту вивільнюваних працівників у разі банкрутства, санації або ліквідації суб'єкта господарювання.

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

6.2.15. Розгляд питання щодо ліквідації, реорганізації, перепрофілювання або зміни форми власності тільки за участі профспілкового органу. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення працюючих, попередньо (не менш ніж за 3 місяці) письмово повідомляти відповідний профорган про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення, спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають вивільненню.

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

6.2.17. Надання одноразової матеріальної допомоги у розмірі не менше одного окладу (тарифу) за трудовим договором працівникові, який після закінчення навчального закладу вперше поступив на роботу на підприємство (перше робоче місце).

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

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

кваліфікації працівників.

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

## **7. Соціальні гарантії**

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

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

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

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

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

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

7.2.4. Відшкодування вартості утримання дітей у дошкільних закладах.

7.2.5. Надання матеріальної допомоги працівникам 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.

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

## **8. Заключні положення**

### **8.1. Сторони домовились:**

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

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

8.1.3. Зміни та доповнення до цієї Галузевої угоди вносити за взаємною згодою Сторін

після проведення відповідних консультацій та оформляти їх письмово.

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

8.1.5. Контроль за виконанням Галузевої угоди здійснюється безпосередньо Сторонами. Після обміну інформацією про стан виконання положень цієї Угоди розглянути її у 1 кварталі 2014 та 2015 років на засіданнях Галузевої ради.

8.1.6. Встановити термін введення в дію Галузевої угоди – 2 (два) місяці після її реєстрації в Мінсоцполітики. Протягом одного місяця після підписання цієї Угоди та реєстрації в Мінсоцполітики опублікувати її зміст у галузевих ЗМІ та розмістити на офіційних веб-сайтах Сторін.

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

8.1.8. Сприяти приєднанню до Галузевої угоди нових суб'єктів соціального діалогу.

8.1.9. Галузеву угоду на 2010-2012 роки (zareestrovanu Міністерством праці та соціальної політики України 12 жовтня 2010 року за № 38) та Галузеву угоду на 2012-2013 роки (zareestrovanu Міністерством праці та соціальної політики України 18 липня 2012 року за №25), укладені Сторонами, вважати такими, що втратили чинність.

8.1.10. Розробити та затвердити на рівні Галузевої ради обов'язкові для суб'єктів соціального діалогу форми надання інформації Сторонам, необхідної для здійснення контролю за виконанням Галузевої угоди.

8.1.11. Інформацію про виконання положень Галузевої угоди розміщувати на офіційних веб - сайтах Сторін.

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

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

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

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

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

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

### **8.3. Сторони визначають, що**

8.3.1. Під час укладання колективних договорів у сфері житлово-комунального господарства суб'єкти соціального діалогу на локальному рівні повинні передбачати відрахування первинним організаціям Галузевої Профспілки України коштів на культурно-масову, фізкультурну, оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами, але не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці згідно з чинним законодавством.

### **8.4. Сторони рекомендують суб'єктам соціального діалогу:**

8.4.1. Провести аналіз відповідності чинних колективних договорів вимогам Галузевої угоди та в разі необхідності ініціювати проведення колективних переговорів щодо внесення змін до колективних договорів (укладання нових колективних договорів).

### **8.5. Сторони погоджуються, що:**

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

8.5.2. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для переговорів і здійснення контролю за виконанням Галузевої угоди, представники Сторін несуть відповідальність згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення і Законом України «Про колективні договори і угоди».

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

**Т.в.о. Міністра  
регіонального розвитку,  
будівництва та житлово-  
комунального  
господарства України**

**Голова Всеукраїнського  
об'єднання обласних  
організацій роботодавців  
підприємств житлово-  
комунальної галузі  
«Федерація роботодавців  
ЖКГ України»**

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

**Г.М. Семчук**

**О.І. Адамов**

**О.І. Романюк**

**10 вересня 2013 року**

**Єдина сітка міжрозрядних тарифних коефіцієнтів**

РОЗРЯДИ

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

\_\_\_\_\_

### КОЕФІЦІЄНТИ

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

<b>Основні професії та види робіт</b>	<b>Коефіцієнти співвідношень</b>
<b>Види робіт*:</b>	
Невиробничі види робіт і послуг, посадка, догляд за зеленими насадженнями, їх захист, технічна інвентаризація об'єктів нерухомості	1,15
Ремонт, налагодження, обслуговування електроенергетичного, санітарно-технічного і іншого устаткування, контрольно-вимірювальних приладів, автоматики, електронно-обчислювальної техніки, машин, механізмів, поточний ремонт житлового фонду	1,25
Земляні роботи, роботи з утримання автомобільних шляхів і шляхових споруд	1,35
Будівельно-монтажні і ремонтно-будівельні роботи, монтаж, технічне обслуговування та ремонт фонтанів, ліфтів і диспетчерських систем	1,45
Експлуатація та обслуговування обладнання систем водозабезпечення та водовідведення	1,35
Експлуатація обладнання котелень, теплових та електричних мереж	1,42
Протизсувні роботи, у т.ч.:	
підземні роботи	2,08
роботи на шахтній поверхні	1,77
роботи з благоустрою	1,84
Виробництво залізобетонних виробів	1,35
Ремонт устаткування допоміжного виробництва	1,45
Верстатні роботи з обробки металу та інших матеріалів	1,41
Вантажно-розвантажувальні роботи	1,25
*Коефіцієнти передбачають збільшення мінімальної тарифної ставки робітника I розряду в підгалузях житлово-комунального господарства з урахуванням специфіки і складності робіт	
<b>Професії:</b>	
Водії автотранспортних засобів	1,48
в т.ч. водії легкових автомобілів	1,39
в т.ч. водії спецтранспорту	1,52
Прибиральник територій, гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож, ліфтер, садівник	1,0

Покоївка, вагар, возій, кастелянка, заправник поливально-мийних машин, носій, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник службових приміщень, який прибирає готелі, гуртожитки, пляжі, розклеювач оголошень, копіювальник	1,07
Приймальник замовлень, комірник, укладач опису об'єктів населених пунктів, машиніст з прання та ремонту спецодягу, продавець	1,2
Возій при вивезенні нечистот і твердих осадів з вигрібних ям, лісник, робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями, покоївка, яка виконує функції адміністратора, ловець бездоглядних тварин, приймальник замовлень від населення на поховальне обслуговування	1,3
Двірник, прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням сходових кліток у житлових будинках, прибиральник сміттепроводів, прибиральник території кладовища, робітник з благоустрою населених пунктів, прибиральник службових приміщень, який прибирає громадські туалети в парках, садах, на вулицях	1,2
Робітник ритуальних послуг, організатор ритуалу	1,4
Машиніст ритуального устаткування	2,35
Встановлені коефіцієнти для водіїв автотранспортних засобів є мінімальними гарантіями в оплаті праці. Коефіцієнти передбачають мінімальні тарифні ставки для робітників, які виконують найменш складні види робіт. Для водіїв автомобілів більшої складності тарифні ставки збільшуються і їх розмір визначається підприємством в колективних договорах .	

### КОЕФІЦІЄНТИ

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

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень			
	чисельність працюючих до 500 чол.	чисельність працюючих від 501 до 800 чол.	чисельність працюючих від 801 до 6000 чол.	чисельність працюючих від 6001
1. Керівники				
Директор (генеральний директор, начальник, інший керівник)	2,8-4,0	5,0	6,0	7,0
Головний інженер	2,5-3,6			
Заступник директора, головний бухгалтер	2,4-3,4			
Головні: економіст, енергетик, механік, технолог, диспетчер та інші, начальники служб	2,3-2,9			
Начальники виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів	2,25-2,8	3,0	3,15	3,35
Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб, районів	2,15-2,35	2,5	2,7	2,85
Начальники цехів, дільниць, виконавці робіт	2,1-2,3	2,4	2,5	2,65
Майстри	1,8 - 2,1	1,8 - 2,1	1,8 - 2,1	1,8 - 2,1
2. Професіонали	1,8 - 2,2	1,8 - 2,2	1,8 - 2,2	1,8 - 2,2
3. Фахівці	1,7 - 2,0	1,7 - 2,0	1,7 - 2,0	1,7 - 2,0
Техніки усіх спеціальностей, лаборанти	1,23 - 1,47	1,23 - 1,47	1,23 - 1,47	1,23 - 1,47
4. Технічні службовці	1,2 - 1,7	1,2 - 1,7	1,2 - 1,7	1,2 - 1,7

**Примітки:**

1. Посадові оклади головного інженера, заступників директора, головного бухгалтера, головних: економіста, енергетика, механіка, технолога, диспетчера та інших, начальників служб встановлюються на 10-30% нижче посадового окладу керівника.
2. Заступникам головного інженера, директора за напрямом, головного бухгалтера, начальника служби, дільниці, лабораторії, відділу та іншим заступникам посадовий оклад встановлюється на 10% нижче



*посадового окладу свого безпосереднього керівника.*

- 3. У структурних підрозділах, що входять до складу головного підприємства (з чисельністю працюючих до 1500 чол.) можуть встановлюватись посадові оклади на 10-30 відсотків нижче від посадових окладів головного підприємства.*
-

**КОЕФІЦІЄНТИ**

співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до мінімального посадового окладу техника, встановленого у колективному договорі суб'єктів господарювання, які здійснюють технічну інвентаризацію об'єктів нерухомого майна

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень
<b>I. Керівників, професіоналів і фахівців до посадового окладу техника без категорії</b>	
<b>1. Керівники</b>	
Керівник	Контракт
Головний інженер	3,0
Заступник керівника	2,8
Головний бухгалтер	2,8
Начальник юридичного відділу	2,4
Начальник технічного відділу	2,3
Начальник відділу кадрів	1,7
Завідувач архівосховища	1,95
Завідувач господарства	1,25
<b>2. Професіонали:</b>	
Провідний інженер з якості (контролер)	1,8
Провідний інженер з інвентаризації нерухомого майна	1,8
Інженер з інвентаризації нерухомого майна I кат.	1,75
Інженер з інвентаризації нерухомого майна II кат.	1,7
Інженер з інвентаризації нерухомого майна	1,63
Юрист	1,63
Економіст	1,8
Інженер-програміст	1,8
Геодезист	1,6
<b>3. Фахівці:</b>	
Технік з інвентаризації нерухомого майна I кат.	1,23
Технік з інвентаризації нерухомого майна II кат.	1,13
Технік з інвентаризації нерухомого майна	1,0
Технік-програміст	1,23
Копіювальник технічної документації	1,23

Бухгалтер	1,7
<b>II. Технічні службовці до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду</b>	
Реєстратор	1,7
Касир	1,5
Оператор комп'ютерного набору	1,5
Приймальник замовлень	1,4
Архіваріус	1,5
Статист	1,3
Діловод	1,2
Секретар	1,2
Таксувальник	1,3
<b>III. Робітники до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду</b>	
Вимірювач об'єктів нерухомого майна	1,2
Водій	1,5
Охоронник	1,0
Прибиральник службових приміщень	1,0

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

### КОЕФІЦІЄНТИ

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

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

Начальники (завідувачі) відділів: планово-виробничого, фінансово-економічного, стандартизації, науково-технічної інформації, начальник проектного кабінету	2,10-4,20
Начальники (завідувачі) відділів: капітального будівництва, кадрів, технічного переозброєння, експлуатаційно-технічного, охорони праці, матеріально-технічного постачання, технічної документації, оформлення та випуску проектів, бібліотеки	1,90-3,68
Керівники груп, секторів, які входять до складу планово - виробничого відділу, фінансово - економічного відділу, відділів: стандартизації, науково-технічної інформації, проектного кабінету	1,80-3,29
Начальник (завідувач) господарського відділу, канцелярії, центрального складу	1,51-2,85
Начальник (завідувач) технічного архіву, копіювально-розмножувального бюро, фотолaboratorії, 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, юрисконсульт та інші фахівці	1,55-3,10
Інженери інших спеціальностей, економіст, соціолог, психолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт та інші фахівці:	
I категорії	1,50-3,00
II категорії	1,23-2,46
Інженери всіх спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт, бібліотекар та інші фахівці	1,20-2,36
Техніки всіх спеціальностей	
I категорії	1,10-2,10
II категорії	1,10-2,00
Техніки всіх спеціальностей	1,00-1,38
Лаборант	1,05-2,10
Кресляр-конструктор	1,00-1,85
Коректор, архіваріус, рахівник	1,00-1,30

*класифікатора України «Класифікатор професій». Кваліфікаційні характеристики професій працівників встановлюються відповідно до довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП).*

---

### ПЕРЕЛІК ТА РОЗМІР

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
<b>ДОПЛАТИ</b>	
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці - 4,8 та 12 відсотків; за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці - від 16,20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу). За роботу влітку при температурі повітря більше ніж 25 градусів на вулиці проводити доплату в розмірі 10 відсотків тарифної ставки (окладу).
За робочий день з розділенням зміни на дві частини (з перервою в роботі понад дві години)	До 30 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час
За інтенсивність праці робітників	До 12 відсотків тарифної ставки
За роботу у вечірній час (з 18 до 22 години)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу в нічний час	До 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків

За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді: - до 10 чол. - 25 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; - понад 10 чол. - 35 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; - понад 25 чол. - 50 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру
За керівництво практикою	Керівникам практики підприємства доплата у розмірі 10 відсотків посадового окладу
За ненормований робочий день водіям автомобілів	Водіям легкових автомобілів у розмірі до 25 відсотків встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм
<b>НАДБАВКИ</b>	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду - 12 відсотків IV розряду - 16 відсотків V розряду - 20 відсотків VI і вищих розрядів - 24 відсотка
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів, тролейбусів, трамваїв	Водіям 2-го класу - 10 відсотків 1-го класу - 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм
За 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 За звання «Сумлінний роботодавець в сфері ЖКГ»	20 відсотків посадового окладу 15 відсотків посадового окладу 20 відсотків посадового окладу, тарифної ставки 15 відсотків посадового окладу Доплата за науковий ступінь та почесне звання здійснюється у разі коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем, почесним званням



## **ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК**

робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем

1. Керівники організацій, підприємств, установ (керуючі, директори, начальники тощо).
2. Головні інженери, головні інженери проектів.
3. Керівники (начальники) відділів, проектів, господарств, служб, виробництв, депо, парків, майстерень, колон, станцій, цехів, діляниць, відділень, змін, секторів, проектних кабінетів, бюро, груп, інспекцій та інших структурних підрозділів.
4. Завідувачі: відділів, лабораторій, секторів, бюро, груп, господарств, гуртожитків, машинописних, креслярсько-копіювальних і копіювально-розмножувальних бюро, архівів, канцелярій, складів.
5. Головні спеціалісти усіх спеціальностей: механіки, технологи, геодезисти, гідрологи, маркшейдери, енергетики, електрики, електромеханіки, зварники, електроніки, економісти, диспетчери, конструктори, архітектори.
6. Наукові співробітники, учені секретарі.
7. Головні бухгалтери (старші бухгалтери на правах головних бухгалтерів).
8. Провідні: інженери усіх спеціальностей, економісти, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, юрисконсульти, психологи, соціологи, художники-конструктори, математики.
9. Інженери усіх спеціальностей та категорій, економісти, маркшейдери, архітектори, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, ревізори, юрисконсульти, психологи, соціологи, художники (дизайнери).
10. Старші: інструктори, інспектори, ревізори, майстри.
11. Техніки усіх спеціальностей і категорій.
12. Старші виконавці робіт, виконавці робіт, майстри, механіки діляниць, механіки (електромеханіки).
13. Нормувальники, табельники.
14. Інспектори, інструктори, диспетчери, таксувальники, рахівники, касири, товарознавці, агенти, комірники, експедитори, адміністратори, лаборанти, паспортисти, фотографи, копіювальники.
15. Друкарки усіх категорій, стенографістки, секретарі.

16. Архіваріуси, діловоди, оператори апаратів мікрофільмування та копіювання.
17. Креслярі-конструктори, креслярі.
18. Водії автотранспортних засобів (легкові автомобілі).
19. Коменданти, кастелянки, вихователі в гуртожитках, завідувачі камер схову, техніки-доглядачі.

**Примітка.** Заступникам та помічникам ненормований робочий день устанавлюється у разі якщо він устанавлений відповідним керівникам організації та їх структурних підрозділів.

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

---

**С К Л А Д**

комісії представників від Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Всеукраїнського об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України» та Центрального комітету профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України для здійснення контролю за виконанням Галузевої угоди на 2013-2015 роки

Семчук Григорій Михайлович	Перший заступник Міністра регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України
Адамов Олег Ігоревич	Голова Всеукраїнського об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств житлово- комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України»
Романюк Олексій Іванович	Голова ЦК профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України
Кулеша Анатолій Афанасійович	т.в.о. заступника Голови ЦК профспілки працівників житлово- комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України
Олійник Наталія Іванівна	Директор Департаменту стратегії реформування та розвитку житлово-комунального господарства Мінрегіону України.
Хоцянівська Наталія Володимирівна	Начальник Управління економіки систем життєзабезпечення Мінрегіону України
Малежик Олена Миколаївна	Начальник Управління комунальної теплоенергетики Мінрегіону України
Бабченко Микола Іванович	Голова Дніпропетровської обласної організації Профспілки
Латиш Петро Миколайович	Голова Полтавської обласної організації Профспілки
Малигіна Алла Опанасівна	Голова Запорізької обласної організації Профспілки
Рафал Алла Юріївна	Голова Вінницької обласної організації Профспілки
Антіпов Юрій Олегович	Голова Житомирської обласної організації роботодавців житлово- комунального господарства
Бахтерь Олег Павлович	Голова Харківської обласної організації роботодавців житлово- комунального господарства
Скубченко Олександр Володимирович	Голова Київської обласної організації роботодавців житлово- комунального господарства