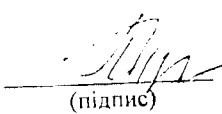


## Територіальна угода

між департаментом житлово-комунального господарства та будівництва облдержадміністрації, обласною організацією роботодавців житлово-комунального господарства Дніпропетровської області і обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на **2018-2019 роки**

### НАПИС про повідомну реєстрацію галузевої (міжгалузевої), територіальної угоди, колективного договору

Зареєстровано: Департаментом соціального захисту населення облдержадміністрації (найменування реєструючого органу)		
Реєстраційний номер <u>8</u>	від <u>11</u> <u>12</u>	2017 року
Рекомендації реєструючого органу <u>2-108/10/102-17/09/11.01.2017</u>		
(вихідний номер і дата надсилання листа)		
Уповноважена особа реєструючого органу:  Заступник директора департаменту-Начальник управління трудових відносин, зайнятості населення та умов праці	 (підпис)	Ю.Л.Петренко (ініціали та прізвище)
М.П.		

м. Дніпропетровськ

2017 р.

- 3.20. Забезпечувати здійснення упереджуючих дій щодо запобігання масовому безробіттю. Здійснювати регулярне вивчення стану зайнятості на підприємствах галузі, вносити пропозиції щодо його покращення.
- 3.21. Забезпечити контроль за виконанням діючого законодавства з питань зайнятості, праці та відпочинку, трудових відносин на підприємствах галузі.
- 3.22. Готувати та вносити пропозиції в обласну програму зайнятості.
- 3.23. Надавати членам профспілки безоплатну правову допомогу з усіх питань захисту їх соціально – економічних прав і гарантій, застосування законодавства про працю.
- 3.24. Проводити експертизу проектів нормативно-правових актів щодо їх можливого впливу на забезпечення гарантованого захисту прав найманих працівників та надавати відповідну інформацію сторонам угоди.

*Постійно, протягом дії угоди*

#### **РОЗДІЛ ІV. НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ.**

Сторони визначають, що відповідно до ст. 97 КЗпП України, ст. 15 Закону України «Про оплату праці» норми Генеральної, міжгалузевої, галузевих угод вищого рівня, а також норми цієї угоди з питань оплати праці є обов'язковими для їх застосування при укладанні колективних договорів підприємств, як мінімальні гарантії, нижче від яких не може провадитись оплата праці працівників.

##### Спільні зобов'язання 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. *– постійно*
- 4.2. Встановити мінімальну тарифну ставку (оклад):
- за просту некваліфіковану працю у розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатних осіб, при наявності фінансової можливості у розмірі до 120% прожиткового мінімуму.
  - тарифну ставку робітника I розряду в розмірі не менше 120 % розміру прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатних осіб.
- 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 I 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, міжгалузевою 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 колективному договорі підприємства з урахуванням посади, що обіймається, 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.

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.

Мінімальна годинна тарифна ставка розраховується виходячи із середньомісячної норми часу згідно з розрахунками норм тривалості робочого часу , які щорічно оприлюднюються Міністерством соціальної політики України ( діленням річного балансу робочого часу на 12 місяців).

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.

4.6.1. 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 окремому додатку « схемі коефіцієнтів співвідношень окремих 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 середньому 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 2018 року – до 64 %.

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 інструкції працівників погоджуються з виборними профспілковими органами.

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 єдину сітку міжрозрядних коефіцієнтів:

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

4.11.Встановити такі коефіцієнти співвідношень:

- мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за окремими професіями, підгалуззями та видами робіт до встановленої угодою( колективним договором) мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (додаток №1);
- мінімальних тарифних ставок (місячних окладів) робітників підприємств міського електротранспорту, робітників з обслуговування механізмів, автотранспортних засобів (додатки № 2,3,4);
- мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) за окремими професіями (додаток №5);
- коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівних працівників, професіоналів і фахівців, технічних службовців підприємств житлово – комунального та міського електротранспорту до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії згідно з додатком №6 до цієї Угоди).
- коефіцієнти співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів тарифних ставок (окладів) бюро технічної інвентаризації( додаток № 7);
- коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців науково – дослідних організацій до мінімальної тарифної ставки (окладу) - ( додаток № 8);

Зазначені коефіцієнти є мінімальними гарантіями в оплаті праці.

При розрахунку посадових окладів керівних працівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців враховувати групи з оплати праці згідно з додатком № 9;  
Сторони домовилися, що посадовий оклад керівника визначається відповідно до чинного в Україні законодавства і цієї угоди.

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 колективного договору.

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

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-III.

З метою захисту від інфляції зарплата індексується згідно Закону України від 06.02.2003 № 491-IV «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 .

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

4.15. Підприємствам і організаціям формувати фонд оплати праці на підставі чинного в Україні законодавства.

4.16. Підприємства здійснюють заходи щодо упорядкування діючих норм і нормативів праці, систем матеріального заохочення.

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

4.18. Здійснювати контроль за дотриманням на підприємствах законодавчих та нормативних актів про оплату праці, норм колективних договорів, цієї Угоди. Установити, що у разі виникнення на підприємстві заборгованості з заробітної плати терміном понад 1 місяць органи виконавчої влади, роботодавці і профспілкові органи вживають ефективних заходів щодо її ліквідації.

#### Зобов'язання департаменту та організації роботодавців

4.19. Домагатися розробки та прийняття необхідних галузевих нормативних документів з нормування та оплати праці, норм обслуговування та нормативів чисельності. У разі їх відсутності разом з обкомом профспілки розробляти територіальні.

4.20. Здійснювати контроль та вносити пропозиції місцевим органам самоврядування при встановленні розмірів оплати праці керівникам підприємств згідно постанов КМУ № 859 від 19.05.1999 із доповненнями та змінами, №1034 від 11.11.2015р.

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

#### Зобов'язання обкому профспілки:

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

4.23. 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 .

4.24. Готувати та направляти пропозиції щодо вдосконалення організації оплати праці, погашення заборгованості із виплати зарплати Міністерству регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Міністерству інфраструктури, ЦК галузевої профспілки, домагатися включення їх в Генеральну , галузеві угоди.

4.25. Проводити навчання керівників, фахівців, профспілкового активу галузі з питань оплати праці, формування грошових доходів працівників галузі.

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

4.27. 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.

4.28. 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.

Додаток: до спільної постанови №24 від 28.02.18р.  
Президії обласної організації профспілки  
працівників ЖКГ, МП, ПОН, Департаменту  
ЖКГ та будівництва облдержадміністрації,  
Обласної організації роботодавців ЖКГ

## Зміни та доповнення

.....

до Територіальної угоди між департаментом житлово-комунального господарства та будівництва облдержадміністрації, обласною організацією роботодавців житлово-комунального господарства Дніпропетровської області і обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2018-2019 роки.

У зв'язку із внесенням змін та доповнень до Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2017 – 2018 роки, а також, відповідно до ст.14 Закону України «Про колективні договори і угоди», ст. ст. 13,14 Кодексу законів про працю України, п. 9.2. Розділу 9 Територіальної угоди на 2018-2019р.р. - сторони, які уклали, підписали угоду - домовилися внести зміни та доповнення до неї та викласти їх у такій редакції:

**1.РОЗДІЛ 1. Загальні положення. П. 1.5.** викласти у такій редакції « Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів господарювання галузі, незалежно від форм власності, які перебувають у сфері дії сторін ( або згодом приєдналися), що уклали та підписали цю Угоду».

**2.РОЗДІЛ ІУ. Нормування та оплата праці.**

**П.4.2.** викласти у такій редакції: «Встановити мінімальну тарифну ставку( оклад):

- за просту некваліфіковану працю у розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатних осіб, при наявності фінансової можливості у розмірі до 120% прожиткового мінімуму.
- тарифну ставку робітника 1 розряду в розмірі не менше 140 % розміру прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатних осіб.»

**3.Додатки №№1 ,2,3,4,5** до територіальної угоди на 2018-2019 рр .викласти у такій редакції:

Додаток: Постанови Пленуму П-№7 від 11.12.18р.  
Дніпропетровської обласної організації профспілки  
працівників ЖКГ, МП, ПОН, Департаменту  
ЖКГ та будівництва облдержадміністрації,  
Обласної організації роботодавців ЖКГ

## Зміни та доповнення

### до Територіальної угоди

між департаментом житлово-комунального господарства та будівництва облдержадміністрації, обласною організацією роботодавців житлово - комунального господарства Дніпропетровської області і обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2018-2019 роки.

У зв'язку із внесенням змін та доповнень до Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2019 – 2021 роки, а також, відповідно до ст.14 Закону України «Про колективні договори і угоди», ст. 13,14 Кодексу законів про працю України, п. 9.2. Розділу 9 Територіальної угоди на 2018-2019р.р. - сторони, які уклали, підписали угоду - домовилися внести зміни та доповнення до неї та викласти їх у такій редакції:

*1. У назві Угоди, її тексті та у назвах додатків до Угоди цифри «2018-2019» замінити цифрами «2019-2021».*

### **2.РОЗДІЛ ІV. НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ.**

**П.4.2.** викласти у такій редакції: «Встановити мінімальну тарифну ставку (оклад):

- за просту некваліфіковану працю у розмірі не менш як 140% прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатних осіб;
- тарифну ставку робітника 1 розряду в розмірі не менше 160 % розміру прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатних осіб.»

За умов подальшої зміни законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму переглядаються мінімальна тарифна ставка (оклад) за просту некваліфіковану працю та мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду з часу його запровадження з дотриманням встановлених цією Угодою співвідношень розмірів тарифних ставок та посадових окладів.»;

**П.4.10.** викласти у такій редакції: «Встановити сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для визначення місячної тарифної ставки робітника, зайнятого на виробництвах із застосуванням простих видів робіт та робіт середньої складності, і Сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для визначення місячної тарифної ставки робітника, зайнятого на виробництвах з складними та особливо складними видами робіт( п.4.10.1, п.4.10.2.»;

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

РОЗРЯДИ

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

\* у тому числі контролерів у сфері тепло-, водопостачання і водовідведення

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

РОЗРЯДИ

I	II	III	IV	V	VI
1,0	1,11	1,25	1,43	1,67	2,00

\* робітники, зайняті на виробництвах з складними та особливо складними видами робіт визначаються у колективному договорі підприємства відповідно до видів виконуваних робіт

**П. 4.6.** абзац четвертий викласти в такій редакції:

«Конкретні розміри доплат, надбавок, премій, винагород, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат (у т.ч. за безперервний стаж роботи), що стимулюють підвищення продуктивності праці, виконання роботи понад установлені норми праці, підвищення якості продукції (послуг), за особливі умови праці, зниження виробничих затрат тощо установлюються в колективному договорі в залежності від результатів



праці працівника або його особистого вкладу в кінцеві результати роботи підрозділу та підприємства з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною, Галузевою, територіальною угодами».

Доповнити пункт **абзацом 5**, такого змісту:

« Рекомендувати, з метою залучення і закріплення кваліфікованих кадрів на підприємствах сфери теплопостачання , централізованого водопостачання і водовідведення, міського електричного транспорту, інших підприємств галузі, розробити та затвердити в установленому порядку Положення про порядок і умови виплати щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи на підприємстві, проводити її нарахування відповідно до Положень колективних договорів з цих питань».

**3.Додатки №№1 ,2,3,4,5,6, 10** до територіальної угоди на 2019-2021 рр .

викласти у такій редакції: