



УКРАЇНА
ЧЕРНІГІВСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРНІГІВСЬКА РАЙОННА ВІЙСЬКОВА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Просп. Миру, 116 а, м. Чернігів, 14005, тел./факс (0462) 724-102, e-mail: chadm_sotszahist@cg.gov.ua, код ЄДРПОУ 03196179

30.08.2024 № 02/ 3307

На № 30 від 31.07.2024

Комунальне підприємство
«Городнянське виробниче
управління житлово-комунального
господарства» Городнянської
міської ради

**Про повідомну реєстрацію
колективного договору**

Повідомляємо, що ваш колективний договір зареєстровано 30 серпня 2024 року за номером 24.

Примірник колективного договору поданий на повідомну реєстрацію в паперовому вигляді, залишено на зберігання в реєструючому органі та відповідно до п. 7 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 768) буде оприлюднено на офіційному сайті Чернігівської районної державної адміністрації.

Начальник



Олена ЛУТЧЕНКО

**КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ГОРОДНЯНСЬКЕ ВИРОБНИЧЕ УПРАВЛІННЯ
ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА»
ГОРОДНЯНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

на 2024-2028роки

Схвалено загальними зборами
трудового колективу
28.02.2024

Протокол № 1 від 28.02.2024

місто Городня

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Сторонами даного колективного договору є:

- адміністрація в особі начальника, який представляє інтереси підприємства **Комунального господарства «Городнянського виробничого управління житлово-комунального господарства» Городнянської міської ради;**
- працівники підприємства в особі представника трудового колективу **Комунального господарства «Городнянського виробничого управління житлово-комунального господарства» Городнянської міської ради.**

1.2. Даний колективний договір є нормативним актом, на підставі якого здійснюється регулювання всіх соціально-економічних, виробничих і трудових відносин на підприємстві протягом усього періоду його дії. Він укладений згідно із чинним законодавством, положенням Генеральної, галузевої (регіональної) угодами, незалежно чи перебуває підприємство у сфері дії сторін галузевої угоди, але за виробничою ознакою ця угода поширюється на підприємство.

1.3. Предметом даного договору є переважно додаткові, порівняно з чинним законодавством, положення з оплати і умов праці соціального і житлово-побутового обслуговування працівників підприємства, гарантії і пільги, які надаються адміністрацією.

1.4. Дія даного колективного договору поширюється на всіх працівників підприємства.

1.5. Колективний договір набуває чинності з дня його підписання і діє до укладання сторонами нового колективного договору.

1.6. Жодна зі сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняти їх виконання.

1.7. Адміністрація визнає представника трудового колективу ГОРОДНЯНСЬКОГО ВУЖКГ єдиним представником працівників підприємства у питаннях трудових і соціально-економічних відносин.

1.8. Представник трудового колективу ГОРОДНЯНСЬКОГО ВУЖКГ зобов'язується сприяти ефективній роботі підприємства властивими профспілці методами і засобами.

2. ВИРОБНИЧО-ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА.

Сторона адміністрації зобов'язується:

2.1. Своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці, створення належних умов праці та отримання запланованого прибутку.

2.3. Проводити систематичну роботу щодо технічного переозброєння виробництва, підвищення його технічного рівня, впровадження нової техніки, прогресивних технологій, автоматизації і механізації виробничих процесів.

2.4. Розробити за участі представника трудового колективу та запровадити систему матеріального і морального заохочення працівників до

підвищення продуктивності праці, якості продукції, раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів.

2.5. Регулярно надавати представнику трудового колективу наявну інформацію, документи з питань фінансово-господарської діяльності підприємства та перспективи його розвитку.

2.6. Створювати умови для забезпечення участі працівників в управлінні підприємством. Організувати збір та розгляд пропозицій працівників з питань поліпшення роботи підприємства, підвищення ефективності виробництва та оптимізації виробничих витрат. Інформувати представника трудового колективу про результати їх розгляду та вжиті заходи.

2.7. Брати участь в заходах ради трудового колективу, щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників на її запрошення.

Представник трудового колективу зобов'язується:

2.8. Сприяти зміцненню трудової і технологічної дисципліни в колективах структурних підрозділів підприємства, підвищенню продуктивності праці.

2.9. Проводити роботу з найманими працівниками стосовно раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів, збереження майна підприємства.

2.10. Організовувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань поліпшення діяльності підприємства, доводити їх до сторони власника й домагатися їх реалізації, інформувати трудовий колектив про вжиті заходи.

2.11. В разі необхідності запрошувати повноважного представника сторони власників на засідання трудового колективу, де розглядаються питання трудових і соціально-економічних прав працівників.

3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.

3.1. Адміністрація погоджує з представником трудового колективу перехід на неповний робочий день/час/ без збереження заробітної плати, застосовувати скорочений робочий тиждень, поділ робочого місяця між двома працівниками, а також надання 30 календарних днів неоплачуваних відпусток.

3.2. Адміністрація припиняє укладення трудових договорів з новими працівниками за 2 місяці до початку масових звільнень та на час таких звільнень.

3.3. Не розривати трудовий договір з ініціативи адміністрації з працівниками, перед якими не погашена заборгованість з заробітної плати та інших виплат.

4. РОБОЧИЙ ЧАС.

4.1. Нормальна тривалість роботи не може перевищувати 40 годин на тиждень, як це встановлено законодавством. Адміністрація і представник трудового колективу домовились дотримуватись установленого внутрішнього розпорядку дня при п'ятиденному робочому тижні з вихідними у суботу та неділю.

Початок робочого дня о 8 год.00хв.

Кінець робочого дня о 17год. 00хв.

Перерва на обід з 13год.00хв. до 14год.00хв.

Напередодні св'яткових і неробочих днів тривалість роботи скорочується на одну годину. Ця норма поширюється на випадки переносу в установленому порядку передсвяткового дня на інший день тижня з метою об'єднання днів тижня.

4.2. В зв'язку з виробничою необхідністю центральна КНС, охорона підприємства передбачають безперервну роботу персоналу змінами рівної тривалості і передбачають регулярні вихідні дні.

Графіки роботи вказаних цехів затверджуються адміністрацією за погодженням з трудовим колективом.

4.3. Сторони домовились, що у вихідні і св'яткові дні на підприємстві впроваджується чергування для безперебійного розв'язання поточних невідкладних питань. До чергування можуть залучатись спеціалісти і службовці при необхідності.

4.4 За взаємною згодою з працівником встановлювати для нього неповний робочий час (день, тиждень) на умовах і в порядку, визначених законодавством:

для вагітних жінок, жінок, які мають дитину до 14 років або дитину інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, працівників, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, на їх прохання, встановлюється скорочена тривалість робочого часу.

4.5. У випадку використання неповного робочого часу, зменшення його більш ніж на 4 години на день, або 20 годин на тиждень не допускається.

4.6. При наймі на роботу працівника, адміністрація зобов'язується знайомити його з місцем роботи, розпорядком роботи, функціональними обов'язками, умовами праці та системою оплати праці.

5. ЧАС ВІДПОЧИНКУ.

5.1. Сторони домовились, що на роботах на КНС та охороні підприємства при неможливості встановлення обідньої перерви, працівникам по черзі надається час для вживання їжі не менше як на 1 годину.

5.2. Сторони домовились, що адміністрація у виняткових випадках в інтересах колективу може перенести день відпочинку на інший день, щоб об'єднати з найближчим св'ятковим днем.

5.3. Встановити працівникам щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю 24 календарні дні.

Затверджувати графік надання відпусток за погодженням з представником трудового колективу у січні поточного року та доводити його до відома працівників.

5.4. По можливості надавати щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на підприємстві за бажанням працівника у випадках, передбачених законодавством.

5.5. Переносити працівнику щорічну відпустку на інший період або продовжувати її у випадках, визначених законодавством.

5.6. Відкликати працівника з щорічної відпустки лише за його згодою та у випадках, визначених законодавством.

5.7. Надавати додаткові відпустки за особливий характер праці: працівникам роботах яких, пов'язана з інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних умовах та умовах підвищеного ризику (додаток № 2).

Працівникам з ненормованим робочим днем (додаток № 1)

5.8. Надавати працівникам додаткові відпустки у зв'язку з навчанням у порядку і на умовах передбаченим чиним законодавством.

5.9. Надавати працівникові зі сімейними обставинами та з інших причин, за їх бажанням відпустку без збереження заробітної плати терміном 30 календарних днів на рік.

5.10. Надавати за рахунок коштів підприємства всім працівникам додаткову відпустку за безперервний стаж роботи на підприємстві (вислугу років):

від 3 до 5 років - 1 день;

від 5 до 10 років - 2 дні;

більше 10 років - 3 дні;

Тривалість щорічної відпустки, враховуючи всі додаткові відпустки, не повинна перевищувати 31 календарний день.

5.11. Додаткова оплачувана відпустка у випадках:

а) з одруженням самого працівника - 3 дні;

б) одруженням дітей - 1 день;

в) смертю членів сім'ї та батьків 2 дні, не враховуючи дороги;

6. УМОВИ, ОХОРОНА І БЕЗПЕКА ПРАЦІ.

6.1. При укладенні трудового договору громадянин має бути проінформований адміністрацією під розписку про умови праці на підприємстві, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

6.2. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо адміністрація не виконує законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

6.3. На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам безплатно за встановленими нормами

видається спеціальне взуття, спецодяг та інші засоби індивідуального захисту, а також змиваючі та знешкоджуючі засоби.

Адміністрація зобов'язана організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.

Адміністрація компенсує працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника власник зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. Вартість спецодягу в цьому випадку не може перевищувати тієї, за яку придбаний спецодяг підприємством. При цьому рабiтником подаються відповідні документи / рахунок, чек / .

6.4. Якщо з працівником підприємства трапився нещасний випадок, то призначення та здійснення страхових виплат застрахованим особам (членам їх сімей) здійснюється на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 26.09.2001р. №1266 «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням із змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 02.12.2022р. №1350.

6.5. У разі настання страхового випадку Головне управління Пенсійного фонду України у Чернігівській області зобов'язані у встановленому законодавством порядку своєчасно та в повному обсязі відшкодовувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я, або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які мають на це право.

6.6. Ступінь втрати професійної працездатності застрахованим особам встановлює МСЕК за участю представників Пенсійного фонду України.

6.7. Одноразова допомога застрахованій особі призначається при встановленні їй МСЕК стійкої втрати професійної працездатності.

6.8. У разі встановлення комісією з розслідування нещасного випадку, що ушкодження здоров'я не лише з причин, що залежать від роботодавця, а і внаслідок порушення застрахованою особою нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги підлягає зменшенню, але не більш як на 50 відсотків/.

№ п/п	Порушення з боку застрахованої особи, які були однією з причин нещасного випадку	Відсотки зменшення одноразової допомоги
1.	Виконання роботи у стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння	50
2.	Порушення трудової і виробничої дисципліни, у тому числі: невиконання посадових обов'язків; невиконання інструкцій з охорони праці тощо;	50
3.	Порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів; Порушення технологічного процесу ; Порушення правил дорожнього руху;	50

4.	Виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системами сигналізацій, вентиляцій, освітлення тощо.	40
5.	Незастосування засобів індивідуального та колективного захисту	40

6.9. Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, подання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварії.

6.10. Працівник підприємства зобов'язаний :

знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

- додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених цим договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

- співробітничати з адміністрацією у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці;

- особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

6.11. Обов'язковими для працівників є на робочих місцях, де передбачено нормативними документами з охорони праці, використання засобів колективного і індивідуального захисту. Адміністрація в свою чергу, забезпечує комплектування і утримання, своєчасну перевірку і випробування на придатність до використання засобів колективного і індивідуального захисту.

6.12. Працівники зобов'язані у встановленому порядку проходити попередній і періодичні медичні огляди, які адміністрація проводить за свої кошти як при прийомі на роботу, так і на протязі трудової діяльності. Якщо працівник вважає, що погіршення стану здоров'я пов'язано з умовами праці, то адміністрація на прохання працівника організовує позачерговий медичний огляд.

7. ОПЛАТА ПРАЦІ, ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ.

7.1. Кошти, спрямовані на заробітну плату, розвиток соціальної сфери підприємства, соціально-трудова пільги, гарантії, компенсації поділяються таким чином:

- витрати на оплату праці;
- соціальний захист працівників;
- інші виплати та заохочення.

7.2. Встановити мінімальну тарифну ставку для робітників, які виконують просту некваліфіковану роботу не нижче визначеної законодавством мінімальної заробітної плати, а мінімальна тарифна ставка робітника

I розряду у розмірі не менше 200% розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб з 1 квітня календарного року.

Сторони домовились керуватись Галузевою угодою на поточний рік.

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

- 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.

- 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.

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

7.2.1. Здійснювати оплату праці відповідно до самостійно розроблених форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, часових тарифних ставок та місячних посадових окладів з дотримання норм і гарантій передбачених чиним законодавством, «Галузевою угодою між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, об'єднання організацій роботодавців «Всеукраїнська конференція роботодавців ЖКГ України» та «Центральним комітетом профспілки працівників ЖКГ, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України» та колективним договором.

7.2.2. Встановити мінімальну місячну тарифну ставку робітників I розряду на рівні не нижчому ніж визначений галузевою угодою на роботах з експлуатації обладнання систем водозабезпечення та водовідведення у разі відпрацювання повно місячної норми робочого часу при визначенні розмірів тарифних ставок використовувати співвідношення їх розмірів, згідно додатку № 6.

7.2.3. Встановити розміри тарифних ставок і схеми посадових окладів працівників згідно додатків № 7, № 8.

7.2.4. Встановити міжпосадові співвідношення в оплаті праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців підприємства виходячи з мінімальної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва та коефіцієнтів співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, встановлених Галузевою угодою.

7.2.5. Встановити розміри тарифних ставок (окладів) працівників загальних професій і посад з дотриманням гарантій, встановлених генеральної та галузевою угодами (Додаток № 9).

7.3. Встановити гарантовану мінімальну заробітну плату працівникам, згідно Закону за повністю виконану норму праці /обсяг робіт. Час простою не з вини працівника, якщо працівник попередив адміністрацію/майстра про початок простою, оплачується в розрахунку не ніче від двох третин тарифної

ставки (посадового окладу) (ст. 113 КЗпП). Якщо працівник залучається для виконання інших робіт, відмінних від основної роботи (водії, трактористи, електрик, зварник, токар), то оплата проводиться в розмірі 100% тарифної ставки. Виконання цих робіт має бути пов'язане з виробничою необхідністю, за розпорядження адміністрації з дотриманням всіх законодавчих норм.

При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата проводиться у відповідності з виконаною роботою.

7.4. Робота в св'яткові і неробочі дні оплачуються в подвійному розмірі /ст.107 КЗпП/.

7.5 Згідно ст.14 Закону "Про оплату праці" підприємством допускається оплата праці нижче від норми визначеною галузевою угодою тимчасово, на період подолання фінансових труднощів, терміном не більш як шість місяців.

7.6. Робітникам за роботу в нічну зміну провадиться доплата 35% годинної тарифної ставки / посадового окладу/.

7.7. Згідно ст. 128 КЗпП, при кожній виплаті заробітної плати спільний розмір усіх відрахувань не може бути більше 20%, а в окремих випадках, передбачених законодавством, 50% заробітної плати, яка належить до виплати.

7.8. Запровадження, заміна та перегляд норм праці здійснюється за погодженням з радою трудового колективу.

7.9. Для нормування праці працівників, використовувати чинні Галузеві і міжгалузеві норми і нормативи з праці.

7.10. Здійснювати виплату заробітної плати в робочі дні два рази на місяць: аванс – 20 числа, остаточну виплату – 5 числа.

Аванс виплачувати на рівні 50% від окладу за відпрацьований час з 1 по 15 число поточного місяця, згідно ст.115 КЗпПУ.

Виплачувати заробітну плату напередодні у разі, коли день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем.

Видавати працівникам, не пізніше дня остаточної виплати заробітної плати, розрахункові листки з відомостями про суми нарахованої, утриманої та належної до виплати заробітної плати.

7.11. Виплачувати заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за 3 робочих дні до початку відпустки.

7.12. Здійснювати матеріальне заохочення (преміювання) працівників за результатами праці відповідно до затверджених положень (додаток № 3)

7.13. Проводити своєчасно індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно чинного законодавства.

7.14. Класність водіям здійснюється згідно додатка № 4. Підвищення категорії за класність встановлюється згідно положення про кваліфікаційну комісію підприємства.

Виплачувати доплати і надбавки до тарифних ставок та посадових окладів працівників згідно з Додатком № 4 за рахунок прямих, загальновиробничих, адміністративних витрат та витрат на збут. Всі доплати і надбавки, наведені у Додатку № 4 встановлюються (нараховуються) у процентному відношенні до тарифних ставок (посадового окладу) працівника за основною посадою.

7.15. Представник трудового колективу зобов'язується здійснювати контроль за дотриманням на підприємстві законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати.

7.16. На період дії Колективного договору працівникам підприємства, при умові виконання останніми посадових обов'язків, гарантується оплата праці згідно даного Договору та Генеральної і Галузевої угоди.

7.17. В разі встановлення Законодавством України мінімальної заробітної плати у більших розмірах ніж передбачено Договором, адміністрація підприємства відповідно до законодавства бере цей рівень до виконання, як державну гарантію в оплаті праці.

8. ЗМІНА ВЛАСНОСТІ АБО ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ ПІДПРИЄМСТВА.

8.1. Адміністрація зобов'язується:

- інформувати трудовий колектив і представника трудового колективу про дії пов'язані з підготовкою до приватизації підприємства;
- підтримати ініціативу з боку трудового колективу, щодо реформування власності підприємства;
- підтримати пропозиції трудового колективу у комісіях з приватизації, а також кандидатуру представника трудового колективу в цих комісіях, спостережній раді;
- забезпечити широке обговорення у встановлений строк проекту плану приватизації в трудовому колективі, організувати розробку альтернативного проекту;
- домагатись внесення до плану приватизації положень щодо:
 - а) збереження номенклатури та обсягів виробництва;
 - б) збереження робочих місць, або відкриття нових;
 - в) продовження строку дії передбачених колективним договором соціальних пільг і гарантій.

8.2. Адміністрація підтверджує право представника трудового колективу на здійснення громадського контролю за ходом приватизації.

8.3. До складу комісії по приватизації підприємства включається офіційний представник трудового колективу.

9. СОЦІАЛЬНЕ, МЕДИЧНЕ І ЖИТЛОВО-ПОБУТОВЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ.

9.1. Адміністрація зобов'язується здійснювати заходи, спрямовані на зменшення захворюваності і травматизму, план заходів додається.

9.2. Адміністрація зобов'язується створити всі необхідні умови для проходження працівниками щорічної диспансеризації / фінансувати, надавати приміщення для медичних працівників тощо.

9.3. Адміністрація виділяє автотранспорт працівникам підприємства для господарсько-побутових потреб один раз на рік, з оплатою за пальне. Контроль покладається на головного інженера.

9.4. По можливості надання одноразового заохочування працівникам у зв'язку з такими обставинами:

- при тривалій тяжкій хворобі працівника /більше 3 тижнів/ – не менше мінімальної заробітної плати один раз на рік;
- у зв'язку зі смертю працівника – 3 мінімальні заробітні плати;
- у зв'язку зі смертю родичів /мати, батько, діти, дружина, чоловік/ - мінімальна заробітна плата;
- в зв'язку зі вступом в шлюб – мінімальна заробітна плата;
- в зв'язку з народженням дитини – ½ мінімальної заробітної плати;
- до дня працівників житлово-комунального господарства;
- в зв'язку з понесенням матеріального збитку в результаті стихійного лиха;
- у випадку смерті самого працівника допомога виділяється його родині.

9.5. Надавати по можливості допомогу працівникам підприємства в розмірі середньомісячної заробітної плати до відпустки на оздоровлення.

9.6. Надавати допомогу в розмірі окладу при досягненні пенсійного віку, у тому числі на пільгових умовах, така виплата є одноразовим заохоченням.

9.7. По можливості виділяти кошти на придбання новорічних подарунків для дітей працівників дітям до 14 років та працівникам підприємства.

10. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.

10.1. Адміністрація зобов'язується створити необхідні умови для нормальної діяльності трудового колективу на підприємстві.

10.2. Для організації роботи трудового колективу за зверненням представника трудового колективу адміністрацією безкоштовно надається транспорт, засоби зв'язку, інформація, технічні засоби.

10.3. Представник трудового колективу забезпечується безперешкодний доступ до представників адміністрації, для прийняття компетентних рішень з питань, що охоплюються колективним договором.

10.4. Представнику трудового колективу забезпечуються гарантії передбачені ст. 252 КЗпП України.

10.5. Адміністрація зобов'язується включати представника трудового колективу до складу при раді підприємства, комісії з приватизації.

10.6. Представник трудового колективу, або уповноважених представників має право:

- а) безперешкодно відвідувати і оглядати виробничі дільниці, робочі місця підприємства;
- б) одержувати від адміністрації інформацію з питань, пов'язаних з працею і соціально-економічним розвитком колективу в межах встановленої статистичної звітності;

- в) проводити перевірку дотримання на підприємстві трудового законодавства, умов охорони праці, вимагати усунення недоліків;
- г) перевіряти правильність ведення трудових книжок і надання відпусток.

11. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.

11.1. Даний колективний договір укладений строком на 4 роки. Він вступає в дію з дня підписання і діє до укладення сторонами нового колективного договору.

11.2. Зміни і доповнення до колективного договору вносяться за взаємною згодою сторін після попередніх колективних переговорів

11.3. Сторони домовились, що в період дії колективного договору, при умові виконання адміністрацією його положень, працівники не висувують нових вимог з питань, які охоплюються колективним договором і не використовують як засіб тиску на адміністрацію страйки. У випадку порушення цього зобов'язання адміністрація вправі вжити до учасників страйку заходи, передбачені для порушників трудової дисципліни. Адміністрація зобов'язується при дотриманні працівниками умов колективного договору не застосовувати масових звільнень.

11.4. Контроль за виконання цього колективного договору здійснюється сторонами, які його уклали.

Сторони взаємно звітують двічі на рік про виконання цього колективного договору.

За дорученням зборів трудового колективу Городнянського ВУЖКГ колективний договір підписали:

Начальник Городнянського ВУЖКГ



Володимир КРУПЕНІЧ

28 лютого 2024р.

Представник трудового колективу

Тетяна ЛЕВЧЕНКО

28 лютого 2024р.

ПЕРЕЛІК ДОДАТКІВ

1. **Додаток 1.** Перелік професій працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку з ненормованим робочим днем.
2. **Додаток 2.** Перелік професій працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку, робота яких пов'язана з інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних умовах та умовах підвищеного ризику.
3. **Додаток 3.** Положення про поточне преміювання.
4. **Додаток 4.** Перелік та розмір доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів.
5. **Додаток 5.** Норми видачі спец. одягу, спецвзуття, та інших засобів індивідуального захисту.
6. **Додаток 6.** Сітка міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для визначення місячної тарифної ставки робітника, зайнятого на виробництвах із застосуванням простих видів робіт та робіт середньої складності.
7. **Додаток 7.** Коефіцієнти співвідношень розмірів тарифних ставок водіїв автотранспортного цеху до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду не основного виробництва.
8. **Додаток 8.** Коефіцієнти співвідношень розмірів посадови окладів керівників структурних підрозділів, майстрів, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва.
9. **Додаток 9.** Співвідношення окладів робітників загальних професій до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду неосновного виробництва.

1	2	3	4
10.	Оператор полів фільтрації, зайнятий на роботах, під час яких є контакт з каналізаційною рідиною	4	Водовідведення
11.	Слюсар АВР зайнятий на роботах з прочищенням і ремонтом каналізаційних мереж	4	Водовідведення
12.	Слюсар АВР зайнятий на роботах з прочищенням і ремонтом водопровідних колодязів і підземних водопроводів	4	Водопостачання
13.	Електрик	4	Водопостачання
14.	Водії автомобілів від 3т і вище	4	Саночистка
15.	Машиніст автокрана від 3т і вище	4	Автотранспорт
16.	Робітник звалища	4	Саночистка
17.	Тракторист	4	Автотранспорт
18.	Токар	4	Водопостачання
19.	Слюсар КПіА	5	Водовідведення
20.	Грузчик сміття	5	Саночистка

Гол. економіст Городнянського ВУЖКГ



М. А. Мироненко

ПОГОДЖЕНО

Представник трудового колективу

Т. В. Левченко



ЗАТВЕРДЖЕНО

Начальник Городнянського ВУЖКГ

В. М. Крупеніч

Додаток №3

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОТОЧНЕ ПРЕМІЮВАННЯ

1. Дане положення вводиться в цілях матеріальної зацікавленості робітників Городнянського ВУЖКГ в збільшенні об'ємів послуг населенню та на комунально-побутові потреби підприємства, закладів та організацій, підвищення якості та культурного обслуговування, забезпечення безпосереднього зв'язку премії з трудовими результатами кожного робітника.

2. Розміри премії виплачені робітниками визначаються диференційовано, відповідно з особистим вкладом і загальні результати роботи. Розміри премії не повинні перевищувати 100% тарифної ставки, заробітку, окладів та надбавок.

3. Премія виплачується робітникам, спеціалістам та службовцям до 100% з фонду заробітної плати.

4. Розмір премії працівника виплачується у відсотках до тарифного заробітку, до окладів та надбавок.

5. Працівникам, які відпрацювали неповний робочий період у зв'язку з призовом на службу в Збройні Сили України, переходом на виборчі посади, які вступили в учбовий заклад, виходом на пенсію, звільнення по скороченню штатів і з інших поважних причин виплата премій проводиться за фактично відпрацьований час в даному звітному періоді.

6. Працівникам, звільненим за власним бажанням та з ініціативи адміністрації, премія не виплачується.

7. Працівникам, прийнятим на роботу, премія може бути визначена на розсуд керівника підприємства.

8. Працівникам, на яких надійшли обґрунтовані скарги на погану якість роботи, грубе відношення до обслуговуючих, здійснивших прогул або притягнення до карної відповідальності, чи адміністративної, за хуліганство чи пияцтво, а також до яких застосовувалися міри громадського впливу-премія не виплачується.

9. Сума, знята з окремих працівників за вищеперелічені порушення розподілу між іншими членами колективу не підлягає.

10. Про введення в дію положення про преміювання, його зміну або відміну, працівники управління попереджуються не пізніше, як за два тижні.

11. Дане положення може бути змінено за погодженням з трудовим колективом.

Гол. економіст Городнянського ВУЖКГ

М. А. Мироненко

ПОГОДЖЕНО
Представник трудового колективу
Т. В. Левченко



Додаток 4

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).
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 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: - від 5 до 10 чол. – 25 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; - понад 10 чол. – 35 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; - понад 25 чол. – 50 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру
За використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів	До 12 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу)
За керівництво практикою	Доплата керівникам практики диференціюється залежно від кількості учнів, слухачів: -1-4 чол. - 10 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу)

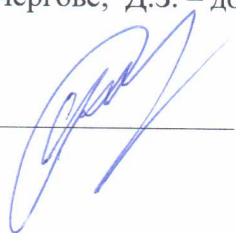
За ненормований робочий день водіям автотранспортних засобів	Водіям автотранспортних засобів (легкових автомобілів а також аварійних автомобілів, що працюють в однозмінному режимі) у розмірі до 25% встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм
Для забезпечення мінімальної заробітної 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 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, у т.ч. за виконання роботи та завдань у період воєнного стану, введеного відповідно до законодавства	До 50 відсотків посадового окладу

Гол. економіст Городнянського ВУЖКГ  М. А. Мироненко

	Чоботи резинові	12	47/П-2	18
11. Вантажник з вивезення сміття	Куртка утеплена	36	47/П-2	19
	Костюм х/б	12	47/П-2	19
	Рукавиці комбінов.	2	47/П-2	19
	Чоботи резинові	12	47/П-2	19
12. Машиніст екскаватора	Рукавиці	3	166/П-5	40
	Куртка утеплена	36	166/П-5	40
	Костюм х/б	12	166/П-5	40
13. Слюсар АВР	Куртка утеплена	36	296/П-10	69
	Костюм х/б	12	296/П-10	69
	Окуляри захисні	Ч	296/П-10	69
	Жилет сигнальний	Ч	296/П-10	69
	Чоботи резинові	12	296/П-10	69
	Каска "Труд"	Ч	296/П-10	69
	Протигаз	Ч	296/П-10	69
	Ботинки	12	296/П-10	69
	Пояс рятівельний	4	296/П-10	69
14. Електрик	Куртка утеплена	36	344/П-7	1702
	Костюм х/б	12	344/П-7	1702
	Рукавиці	2	344/П-7	1702
	Ботинки шкіряні	12	344/П-7	1702
	Боти діелектр.	Ч	344/П-7	1702
	Рукавиці діелектр.	Ч	344/П-7	1702
15. Слюсар КПіА	Куртка утеплена	36	296/П-10	40
	Костюм х/б	12	296/П-10	40
	Ботинки	12	296/П-10	40
	Рукавиці	2	296/П-10	40
	Боти діелектр.	Ч	296/П-10	40
	Рукавиці діелектр.	Ч	296/П-10	40
16. Оператор полів фільтрації	Куртка утеплена	36	296/П-10	70
	Чоботи кирзові	12	296/П-10	70
	Рукавиці	2	296/П-10	70
17. Машиніст насосних установок	Костюм х/б	12	296/П-10	70
	Рукавиці	2	296/П-10	70
	Чоботи резинові	Ч	296/П-10	70
	Куртка утеплена	Ч	296/П-10	70
18. Водій легкового автомобіля	Рукавиці комбіновані	6	43/П-2	2
	Куртка утеплена	36	296/П-10	20
	Ботинки юхтові	12	296/П-10	20
	Окуляри захисні	Ч	296/П-10	20
19. Токар	Костюм х/б	12	344/П-7	1112
	Окуляри захисні	Ч	344/П-7	1112

Примітка: Ч – чергове; Д.З. – до зносу.

Гол. інженер



А. В. Силенко

ПОГОДЖЕНО
Представник трудового колективу
Т. В. Левченко



Додаток 6

**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
1,00	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

* згідно Галузевої угоди на 2023-2021 роки

** у т.ч. контролерів у сфері : водопостачання і водовідведення

Додаток 7

**Коефіцієнти
співвідношень розмірів тарифних ставок водіїв автотранспортного
пеху до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду
не основного виробництва**

1. Вантажні автомобілі

Вантажопідйомність автомобіля (в тонах)	Бортові автомобілі і автомобілі фургони загального призначення	Спеціалізовані та спеціальні автомобілі, самоскиди, цистерни, фургони, поливомийні, автокрани, автовантажувачи та інші, сідельні тягачі з причепами	Автомобілі по перевезенню цементу, отрутохімікатів, аміачної води, загниваючого сміття, асенізаційних вантажів
(тонн)	Коефіцієнти співвідношення		
від 3 до 5	1,95	2,04	2,25
від 5 до 7	2,04	2,25	2,33
від 7 до 10	2,25	2,33	2,46
від 10 до 20	2,33	2,46	2,66

2. Легкові автомобілі

Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Коефіцієнти співвідношення
до 1,8	1,46
від 1,8 до 3,5	1,52
від 3,5	1,72

Гол. економіст Городнянського ВУЖКГ

М. А. Мироненко



Пронумеровано
і прошнуровано
22 стор.

К. М. Шевченко
Директор
Дніпропетровського
Державного
Університету
Міський центр
код 03354
Україна, Дніпропетровськ

[Signature] В. М. Крупель