


КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО «СПУТНИК»**ЗАТВЕРДЖЕНО**Протокол загальних зборів
трудового колективу
КП «Спутник»27 грудня 2024
№ 1**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

на 2025 – 2027 роки

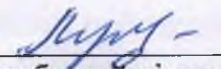
1. Загальні положення.
2. Виробничо-економічні стосунки. Забезпечення продуктивної зайнятості.
3. Трудові відносини. Нормування й оплата праці.
4. Режим праці і відпочинку.
5. Охорона праці.
6. Соціально-трудові гарантії і пільги.
7. Заклучні положення .

Директор КП «Спутник»
(найменування посади керівника
юридичної особи)



М.С. Богаченко
(особистий підпис) (ініціали,
прізвище)

**Уповноважений від трудового
колективу КП «Спутник»**
(найменування посади керівника
профспілкової організації)

 **О. І. Лупашко**
(особистий підпис) (ініціали,
прізвище)

місто Біляївка

РОЗДІЛ № I Загальні положення

1.1. Колективний договір Комунального підприємства «Спутник» (далі — Договір) укладено між Роботодавцем у особі Богаченка Михайла Сергійовича, який є директором підприємства і уповноважений представляти інтереси підприємства, з однієї сторони, та трудовим колективом організації, який уповноважений представляти інтереси найманих працівників підприємства в особі уповноваженого від трудового колективу Лупашко Олени Іванівни.

Колективний договір укладений для регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних інтересів на підприємстві, взаємного узгодження інтересів працівників та роботодавця.

Положення й норми договору розроблені на основі Кодексу законів про працю України, Закону України "Про колективні договори й угоди», інших законодавчих актів, Генеральної, галузевої й регіональної угод.

1.2. Даний колективний договір укладений на 2025 - 2027 роки, набуває чинності від дня його підписання сторонами й діє до прийняття нового.

1.3. Невід'ємною частиною договору є додатки до нього.

1.4. Положення даного колективного договору діють безпосередньо, є обов'язковими для виконання роботодавцем, працівниками та поширюється на всіх працівників підприємства.

Розрахунок планових економічно обґрунтованих витрат при формуванні тарифів на послуги складається роботодавцем відповідно до норм та нормативів з організації праці, визначених відповідно до умов Угоди, та включається в 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 Угоди у колективному договорі.

1.5. Після підписання колдоговору сторонами роботодавець представляє його на повідомну реєстрацію в адміністрацію Біляївської міської ради, а після реєстрації доводить до відома всіх працівників, а також знайомить із ним нових прийнятих працівників на підприємство.

1.6. Зміни й доповнення в цей колективний договір вносяться в обов'язковому порядку, якщо у зв'язку зі зміною чинного законодавства, Генеральної, регіональної, галузевих угод введені більш високі норми, чим закладені колдоговором, а також з ініціативи однієї зі сторін після проведення

переговорів (консультацій) і досягнення згоди, набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) працівників і підписання сторонами.

Всі зміни й доповнення, внесені в договір, оформляються протоколами, додаються до договору й підлягають обов'язковій повідомній реєстрації.

1.7. Пропозиції кожної зі сторін по внесенню змін і доповнень підлягають спільному розгляду сторонами, наслідком чого має бути прийняте рішення в семиденний строк від дня їх одержання іншою стороною.

1.8. Кожна зі сторін, що уклала колективний договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, які змінюють норми, положення колективного договору або припиняють їхнє виконання.

1.9. Умови колективного договору, які погіршують у порівнянні із чинним законодавством і угодами положення працівників є недійсними.

1.10. Колективний договір зберігає силу у випадку зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладений цей договір.

У випадку реорганізації підприємства договір зберігає силу протягом строку, на який він укладений або може бути переглянутий за згодою сторін. При зміні роботодавця сила колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні почати переговори про висновок нового або зміні або доповненні діючого колективного договору.

У випадку ліквідації підприємства договір діє протягом усього строку проведення ліквідації. (На новоствореному підприємстві колективний договір укладається з ініціативи однієї зі сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства).

1.11. Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що його уклали. Якщо роботодавець порушив умови колективного договору, трудовий колектив, який його уклав, має право направити роботодавцю подання про усунення цих порушень, які розглядаються протягом тижня.

1.12. Сторони звітують перед трудовим колективом про виконання колективного договору один раз на рік. Перемовини за висновком нового договору на наступний період призначаються не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії даного договору.

1.13. За невиконання положень колективного договору винні особи несуть відповідальність у відповідності зі ст. ст. 18-20 Закону України "Про колективні договори й угоди", ст.ст. 41-1, 41-2, 41-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення, ст. 364 Кримінального Кодексу України.

1.14. Колективні трудові суперечки вирішуються в порядку, передбаченому Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових суперечок (конфліктів)».

РОЗДІЛ II

Виробничо-економічні стосунки. Забезпечення продуктивної зайнятості.

Сторони виражають взаємну зацікавленість у розвитку виробництва, підвищенні його ефективності, у збереженні на цій основі робочих місць.

Роботодавець зобов'язується:

2.1. Здійснювати заходи щодо забезпечення працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці й створенню відповідних умов праці.

2.2. Забезпечити підвищення ефективності виробництва, збільшення випуску конкурентоздатної продукції (послуг), зниження трудомісткості технологічних процесів, поліпшення нормування праці.

2.3. Щорічно розробляти Програму соціально - економічного розвитку підприємства.

2.4. Забезпечити прозорість і гласність всіх дій, які пов'язані із процедурами санації, порушення справи про банкрутство, ліквідацію підприємства.

2.5. У випадку виникнення об'єктивних причин, які викликають неминучі масові звільнення працівників з ініціативи роботодавця, проводити такі звільнення тільки за умови попереднього письмового повідомлення трудовий колектив про причини й строки скорочення, кількості й категорії працівників, які підлягають скороченню не пізніше, ніж за три місяці до намічених звільнень. Проводити консультації із трудовим колективом щодо визначення й затвердження заходів щодо попередження звільнення працівників, їх можливого працевлаштування й забезпечення соціальної підтримки.

2.6. При вивільненні працівників за скороченням штатів (п.1 ст.40 КзпП України):

- здійснювати звільнення лише після використання всіх можливостей забезпечити їхньою роботою на іншому робочому місці;

- надавати працівникам, що підлягають вивільненню, оплачуваний вільний час, 8 годин на тиждень протягом останнього місяця після попередження про скорочення для пошуку нової роботи;

При припиненні трудового договору на підставі (п.6 ст.36 п 1,2,6 ст. 40 КЗпП) працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середньомісячного заробітку; у випадку порушення власником або уповноваженим їм органом законодавства про працю, колективного договору або трудового договору (ст. 38,39) - у розмірі не менш тримісячного середнього заробітку.

2.7. З метою збереження працівників при скороченні обсягів виробництва за узгодженням із трудовим колективом вводити тимчасово неповний

робочий день (не менше 4 годин) або неповний робочий тиждень (не менше 3 днів) з оплатою за фактично виконану роботу й часткову компенсацію втрати заробітку за невідпрацьований час.

2.8. Зберігати середній заробіток працівникам, переведеним на інше місце роботи з меншим заробітком протягом двох тижнів.

2.9. Надавати раніше звільненим за скороченням штатів працівникам переважне право працевлаштування на підприємстві (поворотний прийом) протягом одного року з відновленням всіх соціально-побутових пільг, якими вони користувалися до звільнення.

2.10. Організувати за рахунок підприємства перенавчання зі збереженням заробітної плати працівників, що вивільняються, або їхню перекваліфікацію з метою працевлаштування на своєму підприємстві або тимчасового залучення до робіт на стороні.

2.11. Після зміни форми власності, господарювання зберігати трудові договори з усіма працівниками підприємства (крім випадків передбачених законом).

2.12. Не розривати трудовий договір з ініціативи роботодавця із працівниками, яким не погашена заборгованість по заробітній платі та в інших випадках, передбачених законом.

2.13. У період появи передумов скорочення штату, не приймати на вакантні посади нових робітників.

2.14. Організувати взаємодію із центром зайнятості з питань працевлаштування і інформувати робітників про наявні вакансії на інших підприємствах, установах.

Передбачати зобов'язання, що стосуються реабілітації й зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, інвалідів (з створення робочих місць, пільгові умови оплати праці в період адаптації, навчання і перенавчання).

2.15. Сприяти забезпеченню молоді першим робочим місцем та запроваджувати стимули для стажування їх на підприємстві.

2.16. Не використовувати на підприємстві нестандартні форми зайнятості працівників.

Трудовий колектив зобов'язується:

2.17. Сприяти ефективній роботі підприємства, брати участь у розробці бізнес-планів, обговоренні і прийнятті рішень відносно виробничих планів, модернізації виробництва, впровадження сучасних технологій з метою підвищення конкурентноздатності продукції, робіт, послуг.

2.18. Організувати збір, узагальнювати пропозиції працівників по поліпшенню роботи підприємства, своєчасно інформувати роботодавця, домагатися їхньої реалізації, інформувати працівників про вжиті заходи.

2.19. Роз'яснити членам трудового колективу зміст нормативних документів з організації праці, їхні права та обов'язки.

2.20. Проводити роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільняємим працівникам.

2.21. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих і нормативних актів з питань праці та зайнятості.

2.22. Представляти права й інтереси кожного члена трудового колектива із всіх питань, пов'язаним із прийомом на роботу, звільненням, переходом на іншу роботу, підвищенням кваліфікації і просуванням по службі, у відносинах з роботодавцем при управлінні виробництвом.

РОЗДІЛ ІІІ

Трудові відносини. Нормування й оплата праці.

Сторони домовились вважати посаду адміністратора основною професією на підприємстві.

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

розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижче розміру мінімальної заробітної плати, встановленої чинним законодавством на відповідний календарний рік.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці на відповідний період за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

До мінімальної зарплати не включаються:

- доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я (зокрема, доплата за роботу у шкідливих умовах праці за результатами атестації робочого місця, доплата за використання дезінфікуючих засобів тощо);

- доплата за роботу в нічний час;
- доплата за роботу в надурочний час;
- надбавка за роз'їзний характер роботи.
- премії до святкових і ювілейних дат.

До мінімальної зарплати також не включаються виплати, нараховані за невідпрацьований час:

- відпускні (в т.ч. компенсація за невикористану відпустку);
- лікарняні (в т.ч. декретні);
- оплата простою;
- оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час;
- оплата підвищення кваліфікації виходячи з середньої зарплати, а також виплати, що не залежать від виконаної працівником місячної (годинної) норми праці:

- матеріальна допомога (на оздоровлення, для вирішення соціально-побутових питань);

- сума вихідної допомоги при припиненні трудового договору;
- сума індексації.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати на відповідний календарний рік, роботодавець проводить доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці, мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно виконаній нормі праці.

Встановлення форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат (у т.ч. за безперервний стаж роботи), премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат проводити з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством України, Галузевою угодою.

Розрахунок мінімальної годинної тарифної ставки проводити виходячи із середньомісячної норми часу, визначеної роботодавцем відповідно до режиму роботи, запровадженого на підприємстві, з дотриманням вимог статей 50 - 53, 67 і 73 Кодексу законів про працю України».

Роботодавець зобов'язується:

3.1. Виплату заробітної плати проводити у першочерговому порядку відповідно до діючого законодавства, галузевих (регіональних) угод та чинного колективного договору. Всі інші платежі проводяться після виконання зобов'язань по виплаті зарплати.

3.2. Встановити такі мінімальні обов'язкові гарантії в оплаті та нормуванні праці:

- мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі не меншому, ніж розмір прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на відповідний період календарного року, а мінімальну тарифну ставку робітника I розряду в розмірі не менше 200 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб на відповідний період календарного року.

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.

3.3. Сприяти формуванню фонду оплати праці з урахуванням результатів виробничої діяльності й продуктивності праці.

3.4. Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) проводити на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), які встановлюються в розмірах не нижче, ніж визначено галузевою угодою.

3.5. Забезпечити зростання частини основної зарплати в середній зарплаті до 20 %.

3.6. Забезпечити темпи росту реальної зарплати не нижче, ніж у цілому по відповідній галузі.

3.7. Здійснювати оплату праці на основі тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів керівників, фахівців і службовців.

Встановити Сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для визначення місячної тарифної ставки робітника, зайнятого на виробництвах із застосуванням простих видів робіт та робіт середньої складності згідно з додатком до колдоговору (додаток № 1 до Угоди).

Встановити коефіцієнти співвідношення 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 згідно з додатком до колдоговору (додаток № 2 Угоди).

Встановити 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 до колдоговору (додаток № 3 Угоди).

3.8. Встановити доплати й надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівників відповідно до галузевої угоди (додаток №. 4); на підприємствах, організаціях, установах, що мають міжгалузевий характер – відповідно до Генеральної угоди та чинного законодавства; в установах, організаціях, які фінансуються з бюджету - встановлюються Кабінетом Міністрів України з урахуванням Генеральної угоди при узгодженні з відповідними профспілками.

3.9. Здійснювати преміювання працівників згідно з Положенням про преміювання (додаток № 5).

3.10. Понаднормові роботи, роботу у святкові, неробочі й вихідні дні здійснювати тільки у виняткових випадках, передбачених законодавством і тільки за згодою профкому. Оплату нараховувати у подвійному розмірі. Робота у вихідні дні, за згодою сторін, може бути компенсована іншим днем відпочинку або оплачуватися у подвійному розмірі.

3.11. Виплату заробітної плати робити не менш двох разів на місяць:

- аванс 15 числа;
- остаточна виплата 30 або 31 числа.

Виплачувати зарплату напередодні, якщо день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем.

Компенсувати працівникам втрату частини зарплати, у зв'язку з порушенням строків її виплати згідно з індексом росту цін на споживчі товари й послуги в порядку визначеному законом.

Забезпечити виплату зарплати за увесь час відпустки працівникам, до початку відпустки, якщо інше не перебачено законодавством.

3.12. Проводити індексацію грошових виплат працівникам відповідно до індексу зросту цін на споживчі товари й послуги, відповідно до діючого законодавства.

3.13. Погоджувати із трудовим колективом всі питання, пов'язані з організацією оплати праці, забезпечити на підприємстві гласність умов оплати праці, порядок виплати доплат, надбавок, положень про преміювання, виплат винагород, заохочувальних і інших виплат.

3.14. При виникненні заборгованості з зарплати вживати заходів для її ліквідації, в обов'язковому порядку складати графік її погашення.

3.15. У разі наявності заборгованості із заробітної плати надавати найманим працівникам 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.

3.16. Рішення про зміну діючих і встановленні нових умов оплати праці приймати за узгодженням із трудовим колективом відповідно до діючого законодавства.

IV Режим праці і відпочинку.

Роботодавець зобов'язується:

4.1. Режим праці й відпочинку встановлюється на підприємстві відповідно до діючого законодавства, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, розробленими разом із трудовим колективом і затвердженими на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

Встановити на підприємстві п'ятиденний (шестиденний) робочий тиждень із тривалістю робочого часу 40 годин у тиждень.

Для працівників таких професій як адміністратор та охоронець вести підсумковий облік робочого часу, та обліковий період вважати роком.

4.2. Надавати основну щорічну відпустку в календарних днях тривалістю не меншою, ніж визначено чинним законодавством для відповідної категорії працівників.

Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за узгодженням із трудовим колективом до 15 січня і довести до відома всіх працівників до 20 січня.

Конкретний період надання щорічної відпустки у межах встановлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, що зобов'язаний

повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за два тижні до встановленого графіком строку.

4.3. Надавати працівникам відпустку без збереження зарплати тривалістю до 30 календарних днів у рік за сімейними обставинами або інших причин.

4.4. Надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів (без обрахунку святкових і неробочих днів) жінці, що працює і має двох і більше дітей до 15 років або дитину-інваліда, яка всиновила дитину, самотній матері, батьку, що виховує дитину без матері у тому числі й у випадку тривалого знаходження матері в лікувальній установі), а також особі, що взяла дитину під опіку.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

4.5. Здійснювати організаційно-технічне забезпечення комісій у справах трудових спорів і підвищення ефективності їхньої роботи.

4.6. Сторони спільно будуть вживати заходів по створенню в трудовому колективі обстановки нетерпимості до порушників трудової дисципліни.

Трудовий колектив зобов'язується:

4.7. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, своєчасну виплату зарплати.

4.8. Давати необхідні роз'яснення працівникам, що стосуються оплати праці.

4.9. Представляти інтереси працівників з їхнім дорученням при розгляді індивідуальних суперечок, у колективних трудових суперечках по оплаті праці, сприяти їх вирішенню.

4.10. Контролювати розподіл і використання коштів фонду оплати праці, вносити вагомі пропозиції щодо підвищення зарплати, премій, компенсацій, доплат, надбавок, надання пільг працівникам.

4.11. Забезпечувати постійний контроль за дотриманням законодавства з питань режиму робочого часу й часу відпочинку, трудових відносин, організації й нормування праці.

РОЗДІЛ V

Охорона праці.

Роботодавець зобов'язується:

5.1. Забезпечити виконання Комплексних заходів по досягненню встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища,

підвищенню існуючого рівня охорони праці, попередженню випадків виробничого травматизму.

5.2. При прийнятті на роботу ознайомити під розписку працівника з умовами праці й наявністю на робочому місці небезпечних умов, можливим негативним впливом їх на здоров'я.

5.3. Сторони домовилися про спільні дії по забезпеченню на підприємстві здорових і безпечних умов праці відповідно до Законів України „Про охорону праці”, „Про обов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань, що викликають втрату працездатності»:

- працівники підприємства зобов'язуються знати й виконувати вимоги норм, правил і інструкцій з охорони праці; правила експлуатації технологічного устаткування, машин і механізмів;

- працівник має право відмовитися від виконання робіт у зв'язку з загрозою для його життя й здоров'я. На час до усунення порушень за працівником зберігається середня заробітна плата й інші пільги.

- систематично проводити навчання й перевірку знань працюючих з питань охорони праці.

5.4. Забезпечити умови праці жінок і неповнолітніх відповідно до законодавства, не допускати до робіт з переміщення вантажів понад гранично припустимі норми, вжити заходів до вивільнення жінок від важких робіт.

5.5. Контроль за дотриманням вимог нормативних актів з охорони праці покладається на адміністрацію та трудовий колектив.

РОЗДІЛ VI

Соціально-трудова гарантія і пільги.

Роботодавець зобов'язується:

6.1. Всім працівникам підприємства при виході в чергову відпустку додатково виплачувати матеріальну допомогу на оздоровлення до 50 % посадового окладу, при наявності коштів та достатнього фінансування.

6.2. Надавати матеріальну допомогу працівникам при важкому матеріальному становищі у розмірі до 50 % посадового окладу, при наявності коштів та достатнього фінансування.

6.3. Сприяти здійсненню заходів щодо зниження захворюваності й травматизму.

6.4. Організовувати проведення культурно масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для працівників і членів їхніх родин. Проводити

вшанування ветеранів, кращих працівників, жінок. Організувати вечори відпочинку й інші масові заходи.

6.5. Створювати можливості для молодих працівників у підвищенні кваліфікації, отриманні освіти.

6.6. Щорічно до 15 числа проводити облік працівників, які мають потребу в санаторно-курортному лікуванні.

РОЗДІЛ VII

Заключні положення

7.1. Колективний договір укладений у двох примірниках, які зберігаються у кожній сторони і мають однакову юридичну силу.

7.2. З доручення сторін і загального зібрання (конференції) трудового колективу колективний договір підписали:

Від сторони роботодавця:

Директор КП «Спутник»

М.С. Богаченко



М.П.

Від сторони трудового колективу:

Уповноважений від трудового колективу КП «Спутник»

О.І. Лупашко

Додаток № 1

до колективного договору на 2025-2027 роки

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	1,8

Від сторони роботодавця:

Від сторони трудового колективу:

Директор КП «Спутник»

Уповноважений від трудового колективу КП «Спутник»

М.С. Богаченко

О.І. Лупашко



Додаток № 2

до колективного договору на 2025-2027 роки

КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношення 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

**Основні види робіт
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

Основні види робіт

Види робіт	Коефіцієнти співвідношень
Адміністратор	1,43
Покоївка	1,43
Прибиральник службових приміщень, який прибирає громадські вбиральні	1,43
Охоронець	1,43
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	1,43
Слюсар-сантехник	1,43
Опалювач	1,43

Від сторони роботодавця:

Від сторони трудового колективу:

Директор КП «Спутник»

Уповноважений від трудового колективу КП «Спутник»

М.С. Богаченко

О.І. Лупашко



Додаток № 3

до колективного договору на 2025-2027 роки

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 при чисельності працюючих						
	до 50	51-100	101-300	301-500	501-1000	1001-5000	понад 5001
1 .Керівники							
Директор (генеральний директор, начальник, інший керівник)	Посадовий оклад керівника підприємства, заснованого на державній, комунальній власності встановлюється відповідно до вимог додатку до постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. № 859 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 р. № 1034)						
Менеджер (управитель) житлового будинку (групи будинків)	2,840						
Головний інженер	2,5-2,7	2,7-3,6	3,6-4,0	4,0-4,5	4,5-5,1	5,1-5,4	5,6
Заступник директора, головний бухгалтер	2,38-2,5	2,5-3,4	3,4-3,8	3,8-4,2	4,2-4,6	4,6-5,0	5,3
Головні: економіст, енергетик, механік, технолог, диспетчер та інші, начальники служб	2,4 -3,2	2,4 -3,2	3,2-3,5	3,5-3,8	3,8-4,2	4,2-4,5	5,0
Начальники виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів	2,25-2,8	2,25 -2,8	2,25-2,8	2,25-2,8	3,0	3,15	3,35
Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб	2,15-2,35	2,15-2,35	2,15-2,35	2,15-2,35	2,5	2,7	2,85
Начальники цехів, теплових районів					2,4-2,6	2,5-2,8	2,65-2,95

Начальники дільниць, виконавці робіт	2,1-2,3	2,1-2,3	2,1-2,3	2,1-2,3	2,4	2,5	2,65
Майстри	1,9-2,1	1,9-2,1	1,9-2,1	1,9-2,1	1,9-2,1	1,9-2,1	1,9-2,1
2. Професіонали	1,8-2,2	1,8-2,2	1,8-2,2	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	1,7-2,0	1,7-2,0	1,7-2,0
Техніки усіх спеціальностей, лаборанти	1,29-1,47	1,29- 1,47	1,29-1,47	1,29- 1,47	1,29-1,47	1,29- 1,47	1,29-1,47
4. Технічні службовці	1,26- 1,7	1,26- 1,7	1,26- 1,7	1,26- 1,7	1,26 - 1,7	1,26- 1,7	1,26- 1,7

Примітки:

Заступникам головного інженера, директора за відповідним напрямом, головного бухгалтера, начальника служби, дільниці, лабораторії, відділу та іншим заступникам посадовий оклад встановлюється на 10% - 40% нижче посадового окладу свого безпосереднього керівника.

Від сторони роботодавця:

Від сторони трудового колективу:

Директор КП «Спутник»

Уповноважений від трудового колективу КП «Спутник»

М.С. Богаченко

О.І. Лупашко



ПЕРЕЛІК ТА РОЗМІР
доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів
по КП «Спутник»

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 інтенсивність праці працівників	До 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
За роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу в вечірній час	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
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: ІІІ розряду - 12 відсотків

	IV розряду - 16 відсотків V розряду - 20 відсотків VI і вищих розрядів - 24 відсотка
За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу
За державні нагороди (ордена, медалі, почесні грамоти ВРУ, КМУ)	До 20 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу
За знання іноземної мови	Працівникам у разі використання іноземної мови безпосередньо у вирішенні виробничих питань, працівникам готелів: за знання однієї мови – 10 відсотків, за знання двох і більше мов – 20 відсотків ставки (окладу)
За науковий ступінь: - доктора наук - кандидата наук За почесні звання	20 відсотків посадового окладу 15 відсотків посадового окладу 20 відсотків посадового окладу, тарифної ставки. Доплата за науковий ступінь та почесне звання здійснюється у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем, почесним званням
За роботу в умовах режимних обмежень (таємність)	Розмір надбавки визначається в порядку і на умовах, передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 р. № 414

Від сторони роботодавця:

Директор КП «Спутник»



М.С. Богаченко

Від сторони трудового колективу:

Уповноважений від трудового колективу КП «Спутник»


О.І. Лупашко

Додаток № 5

до колективного договору на 2025-2027 роки

«УЗГОДЖЕНО»

Уповноважений від трудового колективу

 О.І. Лупашко

ЗАТВЕРДЖЕНО»

Директор КП «Спутник»

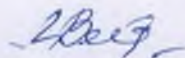
 М.С. Богаченко

ПОЛОЖЕННЯ

Про преміювання працівників КП «Спутник»
на 2025-2027 роки

	Професія	Показники преміювання	Розмір премії
1.	Керівники, спеціалісти, службовці	За результати роботи підприємства в цілому, з урахуванням підсумків діяльності структурних підрозділів, та з урахуванням їх особового трудового вкладу, своєчасне та якісне виконання виробничого завдання	до 50%
2	Оператор котельні	Забезпечення безперебійної роботи механізмів	до 50%
3	Адміністратор	Своєчасне та якісне виконання виробничого завдання. Відсутність скарг тимчасово проживаючих	до 50%
4	Покоївка	Своєчасне та якісне виконання виробничого завдання	до 50%
5	Охоронець	Своєчасне та якісне виконання виробничого завдання	до 50%
6	Прибиральник	Своєчасне та якісне виконання виробничого завдання	до 50%
7	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	Своєчасне та якісне виконання виробничого завдання	до 50%
8	Опалювач	Своєчасне та якісне виконання виробничого завдання	до 50%
9	Слюсар-сантехник	Своєчасне та якісне виконання виробничого завдання	до 50%

Головний бухгалтер



Л.В. Медведчук



**В колективному договорі
прономеровано, прошнуровано
та скріплено печаткою
19 (дев'ятнадцять) аркушів
Директор
КП «Спутник»**



М.С. Богаченко