# ГАЛУЗЕВА УГОДА
## між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України у сфері міського електричного транспорту на 2024 – 2026 роки

### 1. Загальні положення

1.1. Цю Галузеву угоду у сфері міського електричного транспорту (далі – Угода) укладено між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України (далі – Мінінфраструктури) та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України (далі – Галузева Профспілка України), що разом іменуються Сторонами Угоди (далі – Сторони).

1.2. Сторони діють відповідно до Конституції України, законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», інших законів і нормативно-правових актів України, норм міжнародного права, а також Положення про Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України.

1.3. Положення Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх підприємств міського електричного транспорту (трамвай, тролейбус) (далі – МЕТ), що перебувають у сфері формування, реалізації єдиної державної економічної, тарифної, інвестиційно-кредитної, соціальної політики та/або відання Сторін, які підписали Угоду.

1.4. Метою Угоди є забезпечення стабільної та якісної роботи підприємств МЕТ. Укладення Угоди є актом соціального діалогу, який встановлює мінімальні й обов'язкові для врахування на подальших рівнях колективних переговорів галузеві норми в оплаті та умовах праці, пільги, трудові та соціальні гарантії працівників галузі.

1.5. Угода не обмежує права підприємств МЕТ на розширення соціальних гарантій і пільг за рахунок власних коштів. Ці питання регулюються колективними договорами.

1.6. Прийняті нормативно-правові акти, а також норми і положення Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки (далі – Генеральна угода), які забезпечують більш високі трудові та соціальні

гарантії, ніж передбачені Угодою, мають пріоритет перед відповідними положеннями цієї Угоди.

1.7. Галузева профспілка України є повноважним представником працівників підприємств МЕТ та захисником їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

1.8. Угода набирає чинності з моменту її підписання Сторонами і діє до укладення нової чи продовження дії цієї Угоди.

## 2. Забезпечення стабільної та якісної роботи суб'єктів господарювання МЕТ

***2.1. Мінінфраструктури зобов'язується в межах повноважень:***

2.1.1. Забезпечувати формування і реалізацію державної політики з питань безпеки на МЕТ.

2.1.2. Розробляти та надавати Кабінету Міністрів України пропозиції щодо фінансування з Державного бюджету України витрат, передбачених галузевими державними цільовими програмами.

2.1.3. Здійснювати заходи, спрямовані на: організацію ефективного управління у сфері МЕТ; удосконалення законодавства у сфері МЕТ з метою створення для підприємств МЕТ сприятливих умов здійснення господарської діяльності.

2.1.4. Брати участь в опрацюванні питань: забезпечення реалізації органами місцевого самоврядування договірних відносин з підприємствами МЕТ відповідно до вимог Типового договору про організацію надання транспортних послуг з перевезень МЕТ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 листопада 2012 р. № 1045 «Про затвердження Типового договору про організацію надання транспортних послуг з перевезень міським електричним транспортом та внесення змін до Правил надання населенню послуг з перевезень міським електротранспортом».

2.1.5. Здійснювати в межах компетенції аналіз дотримання законів України у сфері МЕТ та вживати відповідних заходів реагування в разі їх порушення.

2.1.6. Вживати заходів щодо виконання програм, що стосуються функціонування та розвитку МЕТ.

***2.2. Галузева Профспілка України зобов'язується:***

2.2.1. Брати участь у розробленні законодавчих і нормативно-правових актів у сфері МЕТ.

2.2.2. Брати участь у формуванні програм та здійсненні заходів щодо стабілізації роботи та подальшого розвитку підприємств МЕТ, підвищення

енергоефективності, енергозбереження, оновлення та модернізації основних фондів.

2.2.3. Співпрацювати зі структурними підрозділами Мінінфраструктури, поглиблювати співпрацю з профільним комітетом Верховної Ради України, Асоціацією міст України та іншими громадськими інституціями у розв'язанні нагальних проблем у сфері МЕТ.

## 3. Оплата та нормування праці

***3.1. Сторони цією Угодою встановлюють*** такі мінімальні обов'язкові гарантії в оплаті та нормуванні праці у сфері МЕТ:

3.1.1. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижче розміру мінімальної заробітної плати.

3.1.2. Мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі прожиткового мінімуму, встановленому для працездатних осіб, а мінімальну тарифну ставку робітника I розряду з 1 квітня 2024 року в розмірі не менше 200 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

За умов подальшої зміни законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму підприємствами МЕТ 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.

3.1.3. 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, згідно з додатком 1 до цієї Угоди.

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

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

3.1.6. Перелік та розмір доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників МЕТ визначається згідно з додатком 4 до цієї Угоди.

3.1.7. Надбавку до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах МЕТ, що визначається колективними договорами згідно з Порядком встановлення і умовами виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах МЕТ (додаток 6 до Угоди).

3.1.8. Збільшення частки основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці до кінця 2026 року - до 70 відсотків.

***3.2. Сторони домовились*** рекомендувати сторонам соціального діалогу відповідного рівня передбачати у територіальних угодах та колективних договорах:

3.2.1. Забезпечення своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати.

3.2.2. Здійснення виплати заробітної плати працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше ніж двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше ніж через 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

3.2.3. Проведення індексації втрати частини заробітної плати та її компенсації у зв'язку з порушенням строків її виплати відповідно до законодавства.

3.2.4. Надання працівникам щомісяця витягів з розрахункової відомості (особового рахунку) із заробітної плати з даними про дату утворення і розміри заборгованості та розміри нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати у разі наявності на підприємстві заборгованості з виплати заробітної плати.

3.2.5. Забезпечення під час укладення колективних договорів утворення спільних представницьких комісій з метою усунення причин виникнення боргів із виплати заробітної плати.

3.2.6. Визначення умов формування фондів оплати праці з урахуванням обсягів виробничої діяльності, чинних норм обслуговування і нормативів чисельності, продуктивності праці та індексу зростання цін, а також коригування його за умови збільшення обсягів виробництва (послуг) або підвищення продуктивності праці, рівня якості робіт та послуг.

3.2.7. Установлення форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат (у тому числі за безперервний стаж роботи), премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотримання норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною, Галузевою або територіальними угодами.

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

3.2.9. Розрахунок мінімальної годинної тарифної ставки виходячи з середньомісячної норми часу, визначеної роботодавцем відповідно до режиму роботи, запровадженого на підприємстві, з дотриманням вимог норм тривалості робочого часу згідно із законодавством.

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

3.2.11. Проведення класифікації робіт за відповідними тарифними розрядами, віднесення робітників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників, професіоналів і фахівців – до кваліфікаційних категорій згідно з тарифно-кваліфікаційними довідниками за погодженням з профспілковими органами.

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

3.2.13. Визначення категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичності її проведення.

3.2.14. Впровадження технічно обґрунтованих норм і нормативів для всіх категорій працівників та проведення перегляду норм виробітку (часу), нормативів чисельності, змін умов праці за наявності економічного та технічного обґрунтування за погодженням з профспілковими органами та з попередженням при цьому працівників не менше ніж за два місяці до їх введення.

3.2.15. Упорядкування чинних норм і нормативів праці, систем матеріального заохочення.

3.2.16. Використання чинних галузевих і міжгалузевих норм і нормативів з праці для нормування праці робітників.

3.2.17. Опрацювання та затвердження за погодженням з профспілковим органом трудових нормативів на окремі види робіт, на які відсутні технічно обґрунтовані норми виробітку або умови технології і організації праці не відповідають умовам, закладеним у міжгалузевих і галузевих нормах і нормативах.

3.2.18. Включення конкретних переліків нормативів з праці, які застосовується на підприємстві.

3.2.19. Збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво та випереджаюче зростання тарифної ставки робітника I розряду до темпів зростання середньої заробітної плати для забезпечення підвищення на підприємствах заробітної плати працівникам, розмір заробітної плати яких менше, ніж прожитковий мінімум.

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

3.2.21. Включення до тарифів на транспортні послуги витрат на оплату праці персоналу підприємства, виходячи із затвердженого штатного розпису, встановлених на підприємстві тарифних ставок (окладів) (основна і додаткова заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати), у розмірах, не нижчих від передбачених Галузевою та територіальними угодами норм і гарантій.

3.2.22. Застосування норм колективного договору, що допускають оплату праці на рівні нижчому від норм, визначених цією Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій щодо оплати праці, лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства, але не більш як протягом шести місяців.

3.2.23. Установлення для працівників підприємств, виробництв, цехів та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), але не пов'язані з основною діяльністю галузі чи підприємства, умов оплати праці з дотриманням гарантій, визначених для тих галузей, до яких вони належать за характером виробництва.

3.2.24. Залучення за клопотанням профспілкових органів їх представників до розроблення фінансових планів, розподілу та використання прибутку підприємств.

3.2.25. Самостійно визначати основну професію на підприємстві, до якої застосовується мінімальна тарифна ставка робітника I розряду у розмірі не менше 200% від розміру прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб.

***3.3. Мінінфраструктури зобов'язується в межах повноважень:***

3.3.1. Брати участь у здійсненні моніторингу за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів, колективних договорів, цієї Угоди на підприємствах МЕТ.

3.3.2. Брати участь у підготовці та визначенні переліків галузевих норм і нормативів праці, що рекомендуються для застосування на підприємствах МЕТ.

***3.4. Галузева Профспілка України зобов'язується:***

3.4.1. Проводити моніторинг заборгованості із виплати заробітної плати.

3.4.2. Використовувати усі засоби впливу для повної ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати.

3.4.3. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на підприємствах МЕТ вимог законодавства про працю, в тому числі за виплатою заробітної плати.

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

3.4.5. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам Галузевої профспілки у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів і судах.

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

3.4.7. Забезпечувати участь профспілкових органів у роботі спільних представницьких комісій, утворених з метою усунення причин виникнення заборгованості із заробітної плати.

## 4. Режим праці та відпочинку

***4.1. Сторони цією Угодою встановлюють*** такі мінімальні обов'язкові гарантії з питань організації режиму праці та відпочинку на підприємствах МЕТ:

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

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

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

4.1.4. Надання щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці відповідно до Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці».

4.1.5. Надання основної щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше, ніж встановлено законодавством.

***4.2. Сторони визначають*** Орієнтовний перелік робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем (додаток 5).

***4.3. Сторони домовились:***

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

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

4.3.3. Здійснювати в межах компетенції контроль за дотриманням суб'єктами соціального діалогу відповідного рівня законодавства про працю, інших законодавчих та нормативних актів, що стосуються трудових відносин, робочого часу, режиму праці і відпочинку, виконанням положень Угоди, обмінюватися інформацією з цих питань та вживати заходів щодо усунення виявлених порушень.

***4.4. Сторони рекомендують*** підприємствам МЕТ обумовлювати в колективних договорах:

4.4.1. Порядок встановлення вихідних днів.

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

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

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

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

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

4.4.7. Список професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий день, і конкретний термін додаткових відпусток.

4.4.8. Установлення, за наявності власних коштів, окремим категоріям працівників (багатодітним, тим, хто утримує дитину-інваліда, одиноким матерям, батькам, які виховують дитину без матері, опікунам, молоді, ветеранам) меншої норми тривалості робочого часу, надання додаткових днів відпусток тощо.

4.4.9. Перелік робіт, на яких за умовами виробництва не може встановлюватись перерва.

4.4.10. Визначення особливостей регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення.

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

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

4.5.2. У разі грубих порушень та ігнорування вимог профспілкових органів щодо усунення порушень трудового законодавства надсилати повідомлення органам виконавчої влади та місцевого самоврядування, відповідним територіальним державним інспекціям, органам прокуратури, Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини та іншим органам, вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб.

4.5.3. Надавати допомогу працівникам у складенні позовних заяв до суду, інших процесуальних документів, необхідних для відстоювання їх законних трудових прав.

## 5. Охорона праці

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

5.1.1. Поступового вивільнення жінок з робіт зі шкідливими умовами праці.

5.1.2. Надання додаткових пільг та компенсацій постраждалим від нещасних випадків та профзахворювань, а у разі їх загибелі – членам їх сімей.

5.1.3. Створення умов для організованих проходжень медичних оглядів працівників певних категорій.

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

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

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

5.1.7. Щорічно розглядати стан охорони праці, виробничого травматизму на підприємствах МЕТ на спільних засіданнях Галузевої Профспілки України та органів місцевого самоврядування, затверджувати спільні заходи щодо поліпшення цієї роботи.

***5.2. Галузева Профспілка України через свої виборні органи зобов'язується забезпечити:***

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

5.2.2. Здійснення громадського контролю за дотриманням на підприємствах МЕТ Закону України «Про охорону праці».

5.2.3. Надання юридичної, методичної і практичної допомоги працівникам, звільненим з роботи, з питань відшкодування шкоди і сплати страхових виплат у разі пошкодження їхнього здоров'я на виробництві.

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

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

***5.3. Мінінфраструктури:***

5.3.1. У межах своїх повноважень здійснює моніторинг за станом охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери його управління.

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

## 6. Регулювання зайнятості

***6.1. Сторони встановлюють*** такі мінімальні обов'язкові гарантії в питаннях зайнятості на підприємствах МЕТ:

6.1.1. Вживати заходів щодо недопущення масового вивільнення працівників.

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

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

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

6.1.5. Випускникам закладів вищої освіти та професійно-технічних закладів освіти, які навчаються на замовлення чи за договорами з підприємствами, гарантується обов'язкове працевлаштування на цих підприємствах на період навчання.

***6.2. Сторони рекомендують суб'єктам соціального діалогу відповідного рівня передбачати у територіальних угодах та колективних договорах:***

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

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

6.2.3. Обов'язки адміністрації щодо забезпечення зайнятості працівників.

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

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

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

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

6.2.8. Закріплення за молодими працівниками наставників зі складу висококваліфікованих працівників на час стажування згідно з додатком 4 до цієї Угоди.

6.2.9. Укладення договорів з навчальними закладами про співробітництво, зокрема щодо організації практики для студентів та надання допомоги у проведенні молодіжних заходів. Виплату керівникам практики від підприємства доплати згідно з додатком 4 до цієї Угоди.

6.2.10. Надання фінансової допомоги молодим подружжям, що вперше взяли шлюб, а також у зв'язку з народженням дитини, смертю близьких родичів.

6.2.11. Запровадження системи роботи з випускниками шкіл, студентами навчальних закладів щодо престижу професій у МЕТ тощо.

6.2.12. Зобов'язання щодо проведення діалогу з питань запобігання звільненню або пом'якшенню несприятливих наслідків звільнення.

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

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

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

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

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

6.2.18. Питання гендерної політики.

## 7. Соціальні гарантії

***7.1. Сторони в межах повноважень*** у разі банкрутства або ліквідації підприємств МЕТ вживають всіх можливих заходів щодо забезпечення виплати працівникам усіх передбачених законодавством компенсацій.

***7.2. Сторони рекомендують*** сторонам соціального діалогу відповідного рівня встановлювати в колективних договорах такі гарантії, заохочувальні та компенсаційні виплати:

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

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

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

7.2.4. Здешевлення вартості утримання дітей у дошкільних закладах.

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

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

7.2.7. Надання матеріальної допомоги молодим сім'ям та працівникам, які повернулися на підприємства МЕТ після їх демобілізації.

7.2.8. Заборона зміни форм власності, перепрофілювання чи ліквідації об'єктів соціально-культурного призначення, які були збудовані за кошти суб'єктів господарювання, без згоди зборів первинної профспілкової організації та виборного територіального органу Профспілки.

7.2.9. Забезпечення через свої організаційні структури розвитку культури, фізичного виховання, молодіжної та гендерної політики, сприяти оздоровленню працівників та членів їх сімей.

7.2.10. Виділення коштів на здешевлення лікування працівників.

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

***7.3. Сторони домовилися,*** що питання соціальних гарантій, пільг та компенсацій понад передбачених законодавством та цією Угодою вирішуються адміністрацією підприємства та профспілковим органом за наявності власних коштів. Перелік цих гарантій, пільг та компенсацій включається до колективних договорів.

## 8. Рівність і недискримінація

***8.1. Сторони домовились:***

8.1.1. Вживати заходи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на підприємствах МЕТ.

8.1.2. Вживати заходи щодо запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав працівників на підприємствах МЕТ.

8.1.3. Вживати заходи щодо заборони дискримінації працівників на підприємствах МЕТ.

***8.2. Сторони рекомендують*** суб'єктам соціального діалогу встановлювати в колективних договорах гарантії в питаннях рівності і недискримінації на підприємствах МЕТ, зокрема щодо:

8.2.1. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на підприємствах.

8.2.2. Запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав на підприємствах.

8.2.3. Заборони дискримінації на підприємствах.

## 9. Заключні положення

***9.1. Сторони домовились:***

9.1.1. Проводити зустрічі Сторін не рідше одного разу на півроку для розгляду питань щодо здійснення соціального діалогу, моніторингу виконання положень Угоди та координації дій щодо її виконання.

9.1.2. Зміни та доповнення до Угоди вносити за взаємною згодою Сторін після проведення відповідних консультацій та оформляти їх письмово.

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

9.1.4. Контроль за виконанням Угоди здійснювати безпосередньо Сторонами.

9.1.5. Протягом одного місяця після підписання цієї Угоди та реєстрації в Мінекономіки опублікувати її зміст у галузевих ЗМІ та розмістити на офіційних веб-сайтах Сторін.

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

9.1.7. Сприяти приєднанню до Угоди нових суб'єктів соціального діалогу.

9.1.8. Ця Угода набирає чинності з дня її підписання.

9.1.9. Розробити та затвердити обов'язкові для суб'єктів соціального діалогу форми надання інформації Сторонам, необхідної для здійснення контролю за виконанням Угоди.

9.1.10. Інформацію про виконання положень Угоди розміщувати на офіційних веб-сайтах Сторін.

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

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

9.2.2. Забезпечення своєчасного, не пізніше 5-денного терміну після виплати заробітної плати, перерахування на рахунок профспілкового органу утриманих на підставі особистих заяв членів профспілки членських внесків.

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

9.2.4. Визначення умов надання членам виборних профспілкових органів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, вільного від роботи часу із збереженням середньої зарплати

***9.5. Сторони погоджуються, що:***

9.5.1. Жодна зі Сторін у період дії Угоди не може припинити виконання взятих на себе зобов'язань.

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

Угода підписана у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

| | |
|---|---|
| **Від Сторони органів виконавчої влади:** | **Від профспілкової Сторони:** |
| **Віце-прем'єр-міністр з відновлення України – Міністр розвитку громад, територій та інфраструктури України** | **Голова ЦК профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України** |
| **_____ О. КУБРАКОВ** | **_____ О. РОМАНЮК** |
| 26 квітня 2024 року | 26 квітня 2024 року |

Додаток 1
до Галузевої угоди на 2024 – 2026 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 | 1,10 | 1,23 | 1,4 | 1,6 | 1,80 |

**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

Додаток 2
до Галузевої угоди на 2024 - 2026 роки

**КОЕФІЦІЄНТИ**
співвідношення мінімальної тарифної ставки робітника І розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої цією Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника І розряду

| **Основні види робіт та професії** | **Коефіцієнти співвідношень** |
|---|---|
| **Основні виробничі професії МЕТ** | |
| - водії пасажирських трамваїв: | |
| габаритна довжина від 14м до 16м | 2,63 |
| від 16 до 20м | 2,89 |
| від 20м до 25м | 3,16 |
| від 25м до 30м | 3,.42 |
| понад 30м | 3,68 |
| - водії вантажних, службових, учбових, спеціальних трамваїв | 2,31 |
| - водії пасажирських тролейбусів : | |
| габаритна довжина до 14 м | 2,9 |
| габаритна довжина від 14 м до 18 м | 3,2 |
| габаритна довжина понад 18 м | 3,6 |
| - водії вантажних, службових, учбових, спеціальних тролейбусів | 2,5 |
| - водії електробусів | 3,3 |
| - контролери-касири, кондуктори громадського транспорту | 1,9 |
| Встановлені коефіцієнти для водіїв МЕТ є мінімальними гарантіями щодо оплати праці для цих професій. Коефіцієнти передбачають мінімальні тарифні ставки для робітників, які виконують найпростіші види робіт. Для водіїв рухомого складу, які виконують роботу більшої складності (водять 2 – 3-секційні трамвайні вагони або 2 – 3-вагонні трамвайні поїзди, тролейбуси довжиною понад 12 м та інше), тарифні ставки збільшуються, і їх розмір визначається підприємствами в колективних договорах | |
| Робітники, зайняті ремонтом, обслуговуванням тролейбусів, трамваїв | 1,8 - 2,0 |
| Робітники, безпосередньо зайняті технічним обслуговуванням, монтажем та ремонтом контактних та кабельних мереж, обладнання тягових підстанцій | 1,85- 2,1 |
| Робітники, безпосередньо зайняті технічним обслуговуванням, монтажем та ремонтом трамвайного колійного господарства | 1,8 - 2,0 |
| Робітники, безпосередньо зайняті обробкою металів та інших матеріалів на металообробних верстатах, холодною штамповкою металів та інших матеріалів, виготовленням і ремонтом інструменту і технологічної оснастки | 2,0 - 2,1 |

Продовження Додатка 2

| | |
|---|---|
| **Водії автотранспортних засобів** | |
| водії вантажних автомобілів, у тому числі: | 2,44 - 2,55 |
| водії легкових автомобілів | 2,17 - 2,26 |
| Встановлені коефіцієнти для водіїв автомобільного транспорту є мінімальними гарантіями щодо оплати праці для цієї професії. Коефіцієнти передбачають мінімальні тарифні ставки для робітників, які виконують найпростіші види робіт. Для водіїв спеціалізованих автомобілів, які виконують роботи більшої складності, тарифні ставки збільшуються, і їх розмір визначається підприємствами в колективних договорах | |
| **Допоміжні види робіт та професії** | |
| Робітники, зайняті ремонтом, обслуговуванням автотранспорту, машин, механізмів, контрольно-вимірювальних приладів, електронно-обчислювальної техніки, санітарно-технічного та іншого устаткування та обладнання | 1,8 |
| Робітники у виробничих цехах та підрозділах, безпосередньо зайняті ремонтом шин та виготовленням гумотехнічних виробів | 1,85 |
| Водій електро - та автовізка | 1,67 |
| Прибиральник службових приміщень підприємств, сторож, гардеробник, садівник, розклеювач оголошень, кур'єр | 1,6 |
| Мийники-прибиральники рухомого складу МЕТ | 1,8 |
| Прибиральник територій, прибиральник виробничих приміщень | 1,7 |
| Комірник | 2,0 – 2,5 |
| Машиніст із прання та ремонту спецодягу | 1,6 |
| Контролер-касир, контролер пасажирського транспорту, ревізор | 2,75-2,85 |
| Касир квитковий | 1,9 |
| Оператор комп'ютерного набору | 2,0 - 2,5 |
| Контролер якості | 2,08 - 2,1 |
| Обліковець робочого часу | 1,7 |
| Дезінфектор | 1,8 – 2,5 |
| Вантажник | 1,5 |
| Приймальник трамваїв та тролейбусів | 1,7 |

**Примітка:** коефіцієнти передбачають збільшення мінімальної тарифної ставки робітника I розряду з урахуванням специфіки і складності робіт.

Додаток 3
До Галузевої угоди на 2024 – 2026 роки

**КОЕФІЦІЄНТИ**
співвідношення розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії), встановлених у колективному договорі

| Найменування посад | Коефіцієнти співвідношень | | | |
|---|---|---|---|---|
| | чисельність працівників до 500 осіб | чисельність працівників від 501 до 800 осіб | чисельність працівників від 801 до 6000 осіб | чисельність працівників від 6001 особи |
| 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 року № 859 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року № 1034) | | | |
| Головний інженер | 3,6 | 4,5 | 5,4 | 5,7 |
| Заступник директора, головний бухгалтер | 3,4 | 4,25 | 5,1 | 5,4 |
| Головні: економіст, енергетик, механік, технолог, диспетчер та інші, начальники служб | 2,9-3,25 | 3,63 | 4,36 | 5,13 |
| Начальники виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів | 2,8 – 3,13 | 3, 2 – 3,5 | 4,2 | 4,31 |
| Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб, районів, маршрутів | 2,35 – 2,7 | 2,94 | 3,53 | 4,03 |
| Начальники цехів, дільниць, виконавці робіт | 2,3 – 2,6 | 2,7 | 3,45 | 3,9 |
| Завідувач господарства, складу | 1,39 – 2,0 | 1,39 – 2,0 | 1,39 – 2,0 | 1,39 – 2,0 |
| Майстри | 1,8 – 2,3 | 1,9 – 2,5 | 1,9 – 2,5 | 1,9 – 2,5 |
| 2. Професіонали | 1,8 – 2,34 | 2,5 – 3,0 | 3,0 – 3,6 | 3,0 – 3,6 |
| 3. Фахівці | 1,7 – 2,2 | 2,13 – 2,5 | 2,56 – 3,0 | 2,56 – 3,0 |
| Техніки усіх спеціальностей | 1,39 - 2,0 | 1,39 – 2,5 | 1,39 - 2,6 | 1,39 - 2,6 |
| 4. Технічні службовці | 1,4 – 1,9 | 1,2 – 2,36 | 1,2 – 2,36 | 1,2 – 2,36 |

**Примітки:**

1. Розмір посадових окладів головного інженера, заступників директора, головного бухгалтера, головних: економіста, енергетика, механіка, технолога, диспетчера та інших, начальників служб установлюється на 10 – 30% нижче від розміру посадового окладу керівника.
2. Заступникам головного інженера, директора за напрямом, головного бухгалтера, начальника служби, дільниці, лабораторії, відділу та іншим заступникам розмір посадового окладу встановлюється на 10 – 40% нижче від розміру посадового окладу їх безпосереднього керівника.
3. У структурних підрозділах, що входять до складу головного підприємства (з чисельністю працівників до 1500 осіб), можуть установлюватися посадові оклади в розмірах на 10-30% нижче від розміру посадових окладів головного підприємства.

---

Додаток 4
до Галузевої угоди на 2024 – 2026 роки

**ПЕРЕЛІК ТА РОЗМІР**
**доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів**
**працівників МЕТ**

| Найменування доплат і надбавок | Розміри доплат і надбавок |
|---|---|
| **ДОПЛАТИ** | |
| Для забезпечення мінімальної заробітної плати | Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно із пунктом $3^1$ Закону України «Про оплату праці» |
| За державні нагороди (ордени, медалі), почесні грамоти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України | До 20 відсотків посадового окладу |
| 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;<br>за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці - від 16; 20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу) |
| За використання в роботі дезінфікуючих та мийних засобів | До 12 відсотків місячної тарифної ставки посадового 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 |

Продовження Додатка 4

| | |
|---|---|
| За роботу в нічний час | Від 35 до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час |
| На період освоєння нових норм трудових затрат | Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків |
| За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи) | Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді:<br>- до 10 осіб – до 25 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру;<br>- понад 10 осіб – до 35 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру;<br>- понад 25 осіб – до 50 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру.<br>Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру |
| За керівництво практикою | Керівникам практики підприємства доплата у розмірі 10 відсотків посадового окладу |
| За виконання обов'язків наставництва (до 6 місяців) | 25 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу) працівника, що виконує обов'язки наставника |
| За ненормований робочий день водіям автомобілів | Водіям легкових автомобілів у розмірі до 25 відсотків встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм |
| **НАДБАВКИ** | |
| За високу професійну майстерність | Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників:<br>Ш розряду - 12 відсотків;<br>IV розряду - 16 відсотків;<br>V розряду - 20 відсотків;<br>VI і вищих розрядів - 24 відсотки |
| За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів, тролейбусів, трамваїв | Водіям 2-го класу – 10 відсотків;<br>1-го класу – 25 відсотків;<br>встановленої [illegible] |

Продовження Додатка 4

| | |
|---|---|
| За знання іноземної мови | Працівникам у разі використання іноземної мови безпосередньо під час вирішення виробничих питань, працівникам готелів:<br>за знання однієї мови – 10 відсотків, за знання двох і більше мов – 20 відсотків ставки (окладу) |
| За науковий ступінь:<br>- доктора наук;<br>- кандидата наук.<br><br>За почесні звання (почесний, заслужений) | <br>20 відсотків посадового окладу;<br>15 відсотків посадового окладу;<br><br>20 відсотків посадового окладу, тарифної ставки.<br>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 № 414 |
| За безперервний стаж роботи: | Розмір щомісячної надбавки (у відсотках до тарифної ставки чи посадового окладу)<br>понад 2 роки – 7 відсотків;<br>понад 3 роки – 10 відсотків;<br>понад 10 років – 15 відсотків;<br>понад 15 років – 20 відсотків;<br>понад 25 років – 25 відсотків |

Додаток 5
до Галузевої угоди на 2024 – 2026 роки

**ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК**
робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем

1. Керівники організацій, підприємств, установ (керуючі, директори, начальники тощо).
2. Головні інженери, заступники керівників підприємств.
3. Керівники (начальники) відділів, служб, виробництв, депо, парків, майстерень, колон, станцій, маршрутів, цехів, дільниць, відділень, змін, секторів, проектних кабінетів, бюро, груп, інспекцій та інших структурних підрозділів.
4. Завідувачі: відділів, лабораторій, секторів, бюро, груп, господарств, гуртожитків, машинописних, креслярсько-копіювальних і копіювально-розмножувальних бюро, архівів, канцелярій, складів.
5. Головні спеціалісти усіх спеціальностей: механіки, технологи, енергетики, електрики, електромеханіки, зварники, електроніки, економісти, диспетчери, конструктори.
6. Головні бухгалтери (старші бухгалтери на правах головних бухгалтерів).
7. Провідні: інженери усіх спеціальностей, економісти, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, юрисконсульти, психологи, соціологи, математики.
8. Інженери усіх спеціальностей та категорій, економісти, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, ревізори, юрисконсульти, психологи, соціологи.
9. Старші: інструктори, інспектори, ревізори, майстри.
10. Техніки усіх спеціальностей і категорій.
11. Старші виконавці робіт, виконавці робіт, майстри, механіки дільниць, механіки (електромеханіки).
12. Техніки з нормування праці.
13. Інспектори, інструктори, диспетчери, таксувальники, рахівники, контролери-касири, товарознавці, агенти, комірники, експедитори, адміністратори, лаборанти, копіювальники, контролери пасажирського транспорту.
14. Офісний службовець (друкування), стенографістки, секретарі.
15. Архіваріуси, діловоди, оператори апаратів мікрофільмування та копіювання.
16. Креслярі-конструктори, креслярі.
17. Водії автотранспортних засобів (легкові автомобілі).
18. Коменданти, каштеляни, вихователі гуртожитку, завідувачі камер схову, техніки-доглядачі.

**Примітки:**

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

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

---

Додаток 6
до Галузевої угоди на 2024-2026 роки

# ПОРЯДОК
## встановлення і умови виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах МЕТ

### 1. Загальні положення

1.1. Щомісячна надбавка до тарифної ставки чи посадового окладу за безперервний стаж роботи на підприємствах МЕТ встановлюється працівникам основних професій, до яких належать керівники, професіонали, фахівці та технічні службовці, кваліфіковані та некваліфіковані робітники, зайняті в основному виробництві підприємств МЕТ, крім робітників соціальної сфери.

1.2. Перелік працівників основних професій, які мають право на отримання щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи (далі – надбавка), визначається підприємствами МЕТ самостійно у колективному договорі.

1.3. Розмір надбавки за безперервний стаж роботи встановлюється у колективному договорі відповідно до додатку 4 до Угоди.

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

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

- час безперервної роботи на підприємствах МЕТ;
- час дійсної строкової військової служби у Збройних Силах та інших військових формуваннях України, якщо працівник був призваний на військову службу з підприємств МЕТ та виконував роботу, яка давала право на отримання цієї надбавки, протягом трьох місяців після демобілізації (без урахування часу на проїзд) повернувся на підприємство МЕТ;
- період відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами; догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; у зв'язку з усиновленням дитини; додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, наданих відповідно до вимог чинного законодавства, якщо до відпустки працівник працював на підприємствах МЕТ, яка давала право на одержання такої надбавки;
- час роботи у виборному органі первинно профспілкової організації або на виборній посаді первинної профспілкової організації на підприємствах МЕТ, якщо до обрання працівник працював і після закінчення терміну повноважень працевлаштувався на те ж підприємство, в ту ж організацію, протягом місяця;

- період, коли працівник з виробничої необхідності і в разі вимушеного простою був у встановленому порядку переведений на роботу, яка не давала йому права на одержання цієї надбавки;
- час підвищення кваліфікації з відривом від основного виробництва, якщо працівник до направлення на підвищення кваліфікації працював та після її закінчення був зайнятий на роботах, які дають право на одержання такої надбавки.

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

- час хвороби, що тривала понад чотири місяці і призвела до звільнення працівника, або час перебування на інвалідності, або час роботи, що не давала права на одержання зазначеної надбавки і на яку працівника було переведено за висновком медико-соціальної експертної комісії, у разі зняття інвалідності або одужання від хвороби та повернення працівника на роботу, яка дає право на одержання такої надбавки, протягом місяця після закінчення термінів часу, що перелічені у цьому пункті;
- час, коли працівник не працював після звільнення у зв'язку з ліквідацією підприємства, скороченням чисельності штату працівників, які мали право на одержання надбавки, якщо перерва у роботі не перевищувала одного місяця (без урахування часу на переїзд до нового місця роботи);
- час навчання у закладах вищої освіти за фахом, якщо працівник перед вступом до закладу працював на підприємствах МЕТ і перерва між закінченням навчання або достроковим його відрахуванням з поважних причин і початком роботи на підприємствах ого електричного транспорту не перевищувала трьох місяців;
- час, коли жінка у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною тимчасово перейшла на роботу, яка не давала права на одержання такої надбавки, або залишила роботу з цих причин, при поверненні жінки після досягнення її дитиною віку трьох років (на підставі медичного висновку - віку шести років) на роботу, яка дає право на одержання надбавки;
- час перебування на пенсії, якщо працівник вперше після виходу на пенсію з підприємств МЕТ влаштувався на підприємство чи в організацію тієї ж сфери на роботу, яка дає право на одержання цієї надбавки, а до виходу на пенсію працював на роботі, що давала право на одержання цієї надбавки.

2.2. Підприємства МЕТ за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) можуть включати до стажу роботи інші періоди роботи своїх працівників.

2.3. Безперервний стаж роботи для виплати надбавки визначається відповідною комісією на підприємствах МЕТ, яка утворюється з керівників, працівників економічних, юридичних, кадрових служб та членів виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – іншого уповноваженого на представництво трудового колективу органу.

Склад комісії затверджується керівником підприємства за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим

представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – іншого уповноваженого на представництво трудового колективу органу.

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

2.4. Відповідно до статті 48 КЗпП України основним документом для обчислення стажу роботи, що дає право на встановлення щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи у сфері МЕТ, є трудова книжка.

2.5. Безперервний стаж роботи на підприємствах МЕТ визначається конкретним підприємством щомісяця станом на 1 число.

2.6. Рішення комісії про встановлення безперервного стажу роботи оформлюється на кожного працівника протоколом, що складається у двох примірниках: перший подається до бухгалтерії для нарахування надбавки, другий - до підрозділу кадрового забезпечення для контролю та обліку.

2.7. Спірні питання, що виникають під час визначення та обчислення стажу роботи, який дає право на одержання щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи у сфері МЕТ, розглядаються комісіями організацій по трудових спорах або у судовому порядку.

## 3. Нарахування і виплата надбавки

3.1. Надбавка на підприємствах МЕТ обчислюється, нараховується і виплачується щомісяця за фактично відпрацьований час виходячи з тарифної ставки (посадового окладу) працівника основної професії без урахування інших надбавок і доплат.

3.2. Працівникам, прийнятим на роботу, надбавка за безперервний стаж роботи нараховується і виплачується з дня прийняття на роботу у разі наявності стажу роботи у сфері МЕТ, який дає право на одержання цієї надбавки.

Працівникам, у яких протягом календарного місяця виникло право на одержання надбавки за безперервний стаж роботи, виплата проводиться з 1 числа наступного місяця.

Працівникам, у яких протягом календарного місяця виникло право на підвищення розміру щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи, загальна сума надбавки за місяць визначається шляхом підсумовування надбавок, обчислених у відповідних розмірах за періодами місяця.

3.3. Якщо протягом періоду, за який виплачується надбавка за безперервний стаж роботи, працівник переводився з однієї посади на іншу, з одного підрозділу до іншого цієї ж організації чи цього ж підприємства, ця надбавка виплачується пропорційно до відпрацьованого часу на кожному робочому місці, виходячи з відповідної тарифної ставки (посадового окладу).

3.4. У разі виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника надбавка за безперервний стаж роботи нараховується до посадового окладу (тарифної ставки) за основною посадою (місцем роботи).

3.5. Надбавка за безперервний стаж роботи враховується під час обчислення середньої заробітної плати, яка зберігається за працівниками відповідно до чинного законодавства на час відпустки, за період тимчасової непрацездатності, у разі призначення пенсій та в інших випадках.

3.6. Особам, які працюють за сумісництвом, тимчасовим та сезонним працівникам (крім тимчасових працівників, які заміщають жінок, що перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами; догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; у зв'язку з усиновленням дитини; додатковою відпусткою працівників, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи), а також працівникам соціальної сфери надбавка не виплачується.

3.7. Витрати на виплату надбавки за безперервний стаж роботи включаються до складу валових витрат платника податку.

---