

ЗАРЕЄСТРОВАНО
ЖОВКІВСЬКОЮ

Міською радою 04-1217
Реєстраційний № від «15» 01 2026р.
Міський голова

Олег

Олег ВОЛЬСЬКИЙ



Схвалений

Загальними зборами трудового колективу
КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА
«ЖОВКІВСЬКЕ ВИРОБНИЧЕ УПРАВЛІННЯ
ВОДОПРОВІДНО - КАНАЛІЗАЦІЙНОГО
ГОСПОДАРСТВА»
Протокол № 1 від «31» грудня 2025 р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

«ЖОВКІВСЬКЕ ВИРОБНИЧЕ УПРАВЛІННЯ

ВОДОПРОВІДНО-КАНАЛІЗАЦІЙНОГО

ГОСПОДАРСТВА»

2026-2027р.

Директор
КП «Жовківське ВУВКГ»
Михайло РЕБРИШ



Голова ПК
КП «Жовківське ВУВКГ»
Ольга ФЕДЮК

Жовква 2025 р.

1. ЗАГАЛЬНІ ПЛОЖЕННЯ

1. Сторонами цього колективного договору є:

- роботодавець в особі директора, який представляє інтереси власника і має відповідні повноваження;

- профспілковий комітет підприємства, який представляє інтереси працівників підприємства і має відповідні повноваження.

2. Сторони визначають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: пріоритетності представництва сторін, взаємної відповідальності, конструктивності й аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішенні всіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

3. Сторони визнають цей колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання всіх соціально-економічних, виробничих і трудових відносин на підприємстві протягом усього періоду його дії. Він укладений згідно з чинним законодавством. Генеральною, галузевою і регіональною угодами.

4. Норми і положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання адміністрацією, працівниками підприємства і профспілковим комітетом (сторонами, що його підписали).

5. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників підприємства, незалежно від членства в профспілках.

6. Цей колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу та набуває чинності з моменту його підписання.

7. Колективний договір діє до укладення нового.

8. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку із змінами чинного законодавства, Генеральної, галузевої, регіональної угод з питань, що є предметом колективного договору та за ініціативою однієї із сторін після проведення переговорів та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами працівників і підписання сторонами.

9. Пропозиції кожної із сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору сторони розглядають спільно і приймають рішення у 10-денний строк з дня їх отримання іншою стороною.

10. Жодна із 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 припиняють їх виконання.

11. Сторони починають переговори щодо укладення нового колективного договору на наступний рік не пізніше як за 1 місяць до закінчення строку дії цього договору.

12. Роботодавець у 2-х тижневий термін після підписання колективного договору подає його на реєстрацію в районну адміністрацію і доводить до відома всіх структурних підрозділів підприємства.

II. ВИРОБНИЧО-ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

Роботодавець зобов'язується:

1. Забезпечити формування стратегії і прогнозування розвитку підприємства, підвищення ефективності виробництва, стабілізацію обсягів надання послуг з урахуванням попиту на неї на традиційних та пошуку нових ринків збуту.
2. Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці, та відповідними умовами праці.
3. Запровадити систему матеріального та морального стимулювання підвищення продуктивності праці, якості продукції, раціонального використання техніки, обладнання, сировини, запровадження нових, більш продуктивних методів роботи тощо.
4. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку (додаток № 18).

Профспілковий комітет зобов'язується:

5. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.

Сторони зобов'язуються:

6. Запобігати виникненню колективних трудових спорів, а в разі виникнення прагнути їх розв'язання без зупинки виробництва.

III. ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА, ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, БАНКРУТСТВА.

Роботодавець зобов'язується:

1. Завчасно, не пізніше як за 2 місяці доводити до відома працівників, профкому про зміну форми власності підприємства, що планується, порядок і умови реформування власності.
2. Усі питання, що стосуються соціально-економічних і трудових відносин у приватизаційний період, вирішувати згідно із цим колективним договором і за погодженням з профспілковим комітетом.
3. При утворенні на підприємстві комісії по проведенню приватизації та оцінки майна підприємства до її складу залучати представника профспілкового комітету підприємства.
4. Розробляти новий Статут підприємства за участю (за узгодженням) профкому й обговорити його на загальних зборах (конференції) трудового колективу при зміні форми власності.
5. Питання продажу, передачі, здавання в оренду об'єктів соціально-побутового призначення вирішується лише за рішенням загальних зборів (конференцій) трудового колективу.

Сторони встановили, що у разі зміни форм власності (власника) господарювання:

6. Колективний договір зберігає чинність у повному обсязі протягом усього строку, на який його укладено, або до укладення нового колективного договору (відповідно до Закону не більше, як на один рік).
7. Переговори по укладенню колективного договору повинні розпочатися не раніше як за 3 місяці до закінчення строку дії чинного КД.
8. Зміни та доповнення до чинного колективного договору у період реформування та після зміни форми власності (власника), організаційно-правової форми підприємства вносяться згідно з п.9 розділу 1 цього колективного договору.
9. Після зміни форми власності (власника) організаційно-правової форми підприємства трудові договори з усіма працівниками підприємства зберігаються (крім випадків, передбачених чинним законодавством).

2

Припинення (розірвання) трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу (на підставі п.1 ст. 40 КЗпП України) здійснюється відповідно до чинного законодавства та цього колективного договору.

10. У разі ліквідації підприємства цей колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

Усі зобов'язання адміністрації щодо оплати праці, гарантійних, компенсаційних виплат та інших соціальних норм забезпечуються відповідно до чинного законодавства і цього колективного договору.

IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Роботодавець зобов'язується:

1. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідації, реорганізації, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів з профкомом не пізніше як за 3 місяці до здійснення цих заходів.

2. Здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів на підприємстві.

3. У разі виникнення необхідності вивільнення працівників на підставі п. 1 ст. 40 – немасового характеру:

- здійснювати вивільнення лише після використання всіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці;
- забезпечити по можливості курсову підготовку, перепідготовку робітників безпосередньо на підприємстві;

Профспілковий комітет зобов'язується:

1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

2. Давати згоду на вивільнення лише після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин. Використовувати надане законодавством переважне право на збереження роботи окремим категоріям працівників.

3. Надавати інформацію про наявність робочих місць на інших підприємствах регіону на підставі банку даних служби зайнятості.

V. ОПЛАТА ПРАЦІ

Роботодавець зобов'язується: 1. Керуючись п.п. 3.1.2 Галузевої угоди між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023-2027 роки встановити мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі прожиткового мінімуму, встановленому для працездатних осіб, а мінімальну тарифну ставку робітника I розряду в розмірі не менше 180% розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. 2. Відповідно до норм Територіальної угоди між Львівською обласною державною адміністрацією, Львівським обласним об'єднанням організацій роботодавців та профспілковим об'єднанням Львівської області на 2018-2020 роки, дію якої з усіма додатками, продовжено Рішенням Львівської територіальної тристоронньої соціально-економічної ради на період дії правового режиму воєнного стану (далі - Територіальна угода) встановити оплату праці працівників підприємства із застосуванням вимог тарифної частини Територіальної угоди (додатки № 2-8) із застосуванням - коефіцієнтів співвідношень в оплаті праці, що мінімальними гарантіями в оплаті праці працівників підприємства

1. Здійснювати оплату праці на основі тарифної системи:
 - погодинних тарифних ставок для робітників;
 - місячних посадових окладів для керівників, спеціалістів, фахівців, технічних працівників;
 - схеми розрахунків коефіцієнтів тарифних ставок і посадових окладів проводяться відповідно мінімальній тарифній ставці робітника 1 розряду у розмірі 180 відсотків прожиткового мінімуму працездатної особи встановленої на законодавчому рівні (додаток № 2; 3; 4;5; 6;).
2. Здійснювати виплату надбавок працівникам управління за виконання особливої роботи на термін її виконання, за високі досягнення праці за положенням про преміювання (додаток № 7- 9) .
3. Установити доплату за класність водія згідно положення (додаток № 10).
4. Здійснювати надбавку до заробітної плати працівникам за високу професійну майстерність (додаток № 11) .
5. Надавати одноразову виплату, одноразове заохочення згідно положень (додаток № 12-13).
6. Приводити у відповідальність систему оплати праці на підприємстві до розмірів ПМПД встановленої на державному рівні.
7. При порушенні термінів виплати заробітної плати компенсувати працівникам втрату частини зарплати згідно із чинним законодавством (постанова Кабінету міністрів України від 16. 01. 2003р. №431-IV про внесення змін до статті №3 Закону України „Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушення строків їх виплати“).
8. Проводити індексацію заробітної плати згідно Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого КМУ від 17.03.2003р. №1078
9. Виплачувати винагороди за вислугу років згідно з порядком, установленим у цьому колективному договорі (додаток № 14).
10. Не приймати в односторонньому порядку рішень, які змінюють установлені в колективному договорі умови оплати праці.
11. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; розміри і підстави утримань; суму зарплати, що належить до виплати.

12. Про всі зміни умов оплати праці, узгоджені з профспілковим комітетом, інформувати працівників не пізніше ніж за два місяці.

13. При підсумуванні обліку робочого часу за півріччя та рік всі надурочні години відпрацьовані понад встановлений робочий час, оплачуються в подвійному розмірі годинної ставки, за роботу в нічний час оплачувати в розмірі 35% погодинної ставки.

14. Виплачувати заробітну плату двічі на місяць 5-7 та 20-22 числа.

VI. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Роботодавець зобов'язується:

1. Здійснювати прийом на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі 1 ст. 40 КЗпП України.
2. Забезпечити протягом року переважне право на працевлаштування працівникам, вивільненим з підприємства на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України, у разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічної професії.
3. Установити такий режим роботи для адміністративного керуючого персоналу, слюсарів, водіїв, обхідника, тракториста, електрогазозварювальника, електрика, контролерів:
початок роботи – 8:00;
закінчення роботи – 17:15;
перерва для відпочинку і харчування – 12:00 -13:00, субота і неділя - вихідні.
У п'ятницю робочий день триває 7 годин у всіх дільницях. Напередодні святкових днів тривалість роботи скорочується на одну годину. Робітники підприємства повинні бути повідомлені про понаднормову роботу не менше, ніж за добу до її початку.
4. Змінювати чи запроваджувати новий режим роботи на підприємстві, в окремих під розділах для категорій чи окремих працівників лише після погодження цих питань з профкомом.
5. Забезпечити нормальну тривалість робочого часу 40 год. на тиждень, 8 год. на день. Максимальна тривалість робочої зміни не повинна перевищувати:
-12 годин в нормальних умовах праці;
-8 годин у шкідливих, важких, небезпечних умовах праці та у нічний час.
6. У разі запровадження чергування на виробництві завчасно узгоджувати з профспілковим комітетом графіки, порядок і розміри компенсації (відгули).
7. Вихідні дні надаються у суботу і неділю;
- у підрозділах з безперервним циклом виробництва згідно графіка вести підсумовуючий облік робочого часу, оператори (згідно графіку змін з перервою між змінами 24 години).
8. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за погодженням з профспілковим комітетом.
9. Компенсувати роботу у святковий, неробочий день згідно із чинним законодавством.

10. Установити гарантовану тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки для всіх категорій працівників – 24 календарних дні. Роботодавець письмово повідомляє працівника про початок відпустки, не пізніше, ніж за 14 календарних днів згідно з графіком. Роботодавець веде облік надання відпусток ст. 10 Закону України “Про відпустки”.
 11. Тривалість додаткових оплачуваних відпусток установлювати згідно із чинним законодавством і цим колективним договором понад тривалість основної оплачуваної відпустки згідно додатку № 1.
 12. Установити додаткові оплачувані відпустки жінкам, які мають двоє і більше дітей віком до п’ятнадцяти років – 10 днів (ст. 19 Закону України „Про відпустки”).
 13. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати до 20 січня поточного року.
 14. За бажанням працівникам надаються відпустки без збереження заробітної плати тривалістю та у випадках, передбачених ст.25 Закону України “Про відпустки”.
 15. Працівникові може бути надана відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 15 календарних днів на протязі року в порядку, передбаченому ст.26 Закону України “Про відпустки”.
 16. Допускається поділ відпустки на частини за згодою працівника у виняткових випадках.
 17. Відкликати працівників з щорічної відпустки лише за їх згодою та у випадках визначених законодавством.
 18. Надавати працівникам підприємства щорічно додаткову оплачувану відпустку;
 - за ненормований робочий день (ст. 8 Закону України “Про відпустки”) згідно додатку №1
- за шкідливі умови праці постанова №1290 від 17.11.1997р. “Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці.

VII. УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

З метою створення здорових та безпечних умов праці на підприємстві сторона власника зобов’язується:

1. Забезпечити своєчасне виконання комплексних заходів щодо забезпечення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аваріям (додаток № 18).
2. Фінансування заходів з охорони праці проводити за рахунок підприємства.
3. У 2026 році провести атестацію робочих місць, розробити заходи щодо приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами стандартів нормативних актів з охорони праці.
4. При укладанні трудового договору проінформувати під розписку працівника про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров’я, а також про його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.
5. Провести навчання й атестацію працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою.
6. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та інженерно-технічними працівниками вимог Закону України "Про охорону праці", нормативних актів про охорону праці, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування та вентиляції.
7. Безплатно забезпечувати працівників, які працюють на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов’язаних із забрудненням або

здійснюваних у несприятливих температурних умовах, спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами (додаток № 16, 17)

8. Працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безплатно забезпечувати молоком (додаток № 15).

9. З метою покращення умов праці жінок реалізувати такі заходи:

а) не допускати жінок до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує граничне допустимі норми (додаток № 15).

10. За рішенням комісії з розслідування нещасного випадку відшкодовувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаними з виконанням трудових обов'язків, у повному розмірі втраченого заробітку, а також сплачувати потерпілому (членам сім'ї та утриманцям померлого) одноразову допомогу. Якщо згідно з медичним висновком у потерпілого встановлена стійка втрата працездатності, ця допомога повинна бути не менше суми визначеної з розрахунку середньомісячного заробітку за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності з фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання за рахунок цього фонду.

11. За рішенням комісії з розслідування нещасного випадку відшкодувати потерпілому витрати на лікування, протезування, по догляду за ним та інші види медичної та соціальної допомоги відповідно до медичного висновку, що видається в установленому порядку. Надавати інвалідам праці, включаючи не працюючих на підприємстві, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок, а при можливості – за рахунок підприємств у таких розмірах:

Термін непрацездатності (за листом непрацездатності календарні дні, місяці)	Розмір матеріальної допомоги (умовно: у процентах від середньої заробітної плати потерпілого)
- від 1 дн. до 10 дн.	20
- від 10 дн. до 20 дн.	40
- від 20 дн. до 1 місяця	60
- 1-го до 2-х місяців	80
- більше 2-х місяців	100

Якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці розмір одноразової допомоги не оплачується. Факт наявності вини потерпілого встановлюється комісією по розслідуванню нещасного випадку.

12. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, зберегти місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності без визнання їх в установленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку та працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи.

13. Організувати проведення попереднього та періодичних медичних оглядів працівників.

14. Забезпечити належне утримання та фінансування відповідно до кошторису пункту охорони здоров'я підприємства, комплектування цехових аптечок необхідними медикаментами.

15. Створити комісію з питань охорони праці у рівній кількості осіб від адміністрації і трудового колективу. Сприяти її роботі відповідно до Положення про неї.

16. Проводити спільно з профспілковою стороною своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Забезпечувати безумовне виконання запропонованих комісією з розслідування нещасного випадку на виробництві організаційно-технічних заходів по кожному нещасному випадку.

17. Проводити щомісячно дні охорони праці на підприємстві за участю представників профспілкової сторони.

18. За порушення Закону та нормативних актів по охороні праці притягувати винних працівників до дисциплінарної, адміністративної, судової відповідальності згідно із ст.49 Закону України „Про охорону праці” та іншими актами законодавства.

Працівники підприємства зобов'язуються:

- ✓ вивчати та виконувати вимоги правил і нормативних актів з охорони праці;
- ✓ суворо дотримуватись правил експлуатації устаткування, норм, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поведінки з машинами, механізмами, інструментами тощо;

- ✓ застосовувати в разі необхідності засоби індивідуального захисту;
- ✓ проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;
- ✓ брати активну участь у створенні безпечних умов праці;
- ✓ вносити пропозиції щодо ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві;
- ✓ ставити до відома керівника та адміністрацію про нещасний випадок;
- ✓ перебувати на робочому місці в тверезому стані.

VIII. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ, СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КУЛЬТУРНО, ОРГАНІЗАЦІЇ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ

Сторони домовилися спільно формувати, розподіляти кошти на соціальні, культурно – масові заходи і використовувати їх з пріоритетів і реальних фінансових можливостей підприємства.

Роботодавець зобов'язується:

1. Перераховувати своєчасно та у повному обсязі внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням з профспілковою стороною запроваджувати додаткові види недержавного страхування працівників або окремих їх категорій.
2. Створювати належні умови для діяльності комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності на підприємстві.
3. Щомісячно перераховувати профспілковій стороні кошти на культурно масову і оздоровчу роботу в розмірі 0,9 % фонду оплати праці підприємства.
4. Забезпечити збереження архівних документів, згідно яких здійснюється оформлення пенсій, інвалідності, отримання пільг і компенсацій, визначених законодавством.
5. Виділити та облаштувати (меблями, приладами розігріву тощо) кімнати для відпочинку і харчування.
6. Забезпечувати транспортом, за заявкою профспілкової сторони, спортивні та культурно – масові заходи, в яких беруть участь працівники підприємства.
7. Надавати працівникам, на пільгових умовах, згідно визначеного спільно з профспілковою стороною порядку, автотранспорт, спеціальну техніку та інвентар тощо.
8. Вживати заходів до зниження захворюваності працівників і втрат робочого часу через хвороби.
9. Виділяти кошти за рахунок підприємства для поховання працівників підприємства котрі перебувають з підприємством в трудових відносинах і оплати за ритуальні товари та послуги.
10. Надання безпроцентної позики працівникам за рахунок підприємства, згідно заяви працівника.
11. Підприємство гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, відвідування державних органів для вирішення необхідних житлово-побутових проблем працівників без здійснення будь-яких стягнень із заробітної плати чи інших безпідставних санкцій.

Профспілкова сторона зобов'язується:

1. Контролювати цільове використання коштів на виплату соціальних пільг, проведення культурно – масових заходів і доводити інформацію до членів трудового колективу.
2. Здійснювати контроль за своєчасною і повною оплатою власником страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням, своєчасним матеріальним забезпеченням та наданням соціальних послуг працівникам за цим видом соціального страхування. Представляти інтереси працівників у комісії з соціального страхування.
3. Сприяти проведенню оздоровлення, сімейного відпочинку та лікування працівників, організувати оздоровлення дітей у дитячих таборах.

4. Організувати проведення культурно – масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для працівників підприємства та членів їх сімей.
5. Ознайомлювати членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань житлового законодавства, соціального страхування та пенсійного забезпечення, надавати консультативну і методичну допомогу з питань соціального захисту.

ІХ. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Роботодавець зобов'язується:

- безплатно надавати профспілковому комітету обладнане приміщення, засоби зв'язку, при необхідності транспорт для забезпечення його діяльності, проведення зборів засідань тощо (ст. 249 КЗпП України);
- за заявами членів профспілки проводити безготівкову оплату членських внесків та перераховувати профкому протягом 3 днів після виплати зарплати;
- відраховувати профкому кошти від прибутку, який залишається в розпорядженні трудового колективу, на культурно-масову, спортивно-оздоровчу роботу;
- надавати членам профспілкового комітету для виконання громадських обов'язків час із збереженням середнього заробітку 3 години на тиждень;
- не застосовувати до працівників, обраних до складу профорганів, дисциплінарних стягнень без погодження з відповідними профорганами;
- не допускати звільнення з роботи за ініціативою адміністрації працівників, які обрані до складу профспілкових органів і не звільнених від виробничої роботи без згоди відповідного профоргану;
- включити представника профкому до складу ради підприємства, правління акціонерного товариства, комісії з питань приватизації і врахувати пропозиції профкому в прийнятті рішень;
- поширювати умови преміювання, виплати, винагород, а також гарантії, компенсації і соціально-побутові пільги, встановлені у КД, на обраних профспілкових працівників;
- надавати профкому всю необхідну інформацію з питань, що не є предметом цього колективного договору;
- забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до всіх підрозділів і служб підприємства для здійснення ПК наданих профспілкам прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконанням колективного договору.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Сторони зобов'язуються:

1. Визначити осіб, відповідальних за виконання положень колективного договору, та встановити терміни виконання (Положення про колективний договір та термін виконання).
2. Періодично (щокварталу) проводити зустрічі адміністрації та профкому з працівниками підрозділів підприємства, на яких надавати інформацію про хід виконання колективного договору (за окремим графіком).
3. Двічі на рік (березень, листопад) спільно аналізувати стан виконання колективного договору, заслуховувати звіти сторін про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу.
4. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань КД аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.
Осіб, винних у невиконанні колективного договору, притягувати до відповідальності згідно із чинним законодавством і цим КД.
5. У разі невиконання положень колективного договору з об'єктивних причин (погіршення фінансового стану через тимчасові економічні труднощі, інші об'єктивні причини) своєчасно

вносити до колективного договору відповідні зміни і доповнення у порядку, встановленому у КД (або після проведення переговорів).



Голова ПК
КП « Жовківське ВУВКГ »
О. Го Ольга ФЕДЮК

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому

О. Дюк

Ольга ФЕДЮК

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП "Жовківське ВУВКГ"

Михайло ГЕБРИШ

Михайло ГЕБРИШ

ЗКПО 03333110

Розрахунок

тривалості щорічної відпустки для працівників
з ненормативним робочим днем у КП "Жовківське ВУВКГ"

№	Професія	Тривалість основної щорічної відпустки	Тривалість додаткової відпустки		Загальна тривалість відпустки
			Ненормований роб. день	Шкідливі умови праці	
1.	Директор	24	6		30
2.	Заступник директора	24	6		30
3.	Головний інженер	24	6		30
4.	Головний бухгалтер	24	6		30
5.	Провідний економіст	24	6		30
6.	Інженер з охорони праці	24	6		30
7.	Бухгалтер	24	6		30
8.	Юрисконсульт	24			24
9.	Механік	24	6		30
10.	Майстер абонентної дільниці	24	6		30
11.	Майстри дільниць водопостачання та водовідведення	24	6		30
12.	Майстер електрогосподарства	24	6		30
13.	Програміст	24			24
14.	Лаборант	24		4	28
15.	Слюсар АВП (водовідведення)	24		7	31
16.	Слюсар АВП (водопостачання)	24			24
17.	Машиністи КНС	24		7	31
18.	Оператор очисних споруд	24		7	31
19.	Електрогазоварник	24			24
20.	Машиністи насосних станцій	24			24
21.	Оператори хлораторних станцій	24		7	31
22.	Машиніст екскаватора	24			24
23.	Токар	24			24
24.	Водій автотранспортного засобу (ДЕУ Нексія)	24			24
25.	Завідувач лабораторії	24	6		30
26.	Водій автотранспортного засобу (КО-503Б)	24			24
27.	Водій автотранспортного засобу	24			24
28.	Водій автотранспортного засобу (АЦВ-3,8)	24		7	31
29.	Прибиральник службових приміщень	24			24
30.	Контролери водопровідного господарства	24	6		30
31.	Електромонтер	24			24
32.	Службовець на складі	24			24
33.	Секретар	24			24
34.	Інспектор по кадрах	24			24

35.	Бухгалтер по заробітній платі	24	6		30
36	Обхідник водопровідно каналізаційних мереж	24			24
37.	Сторож	24			24
38	Водій автофургона(Volkswageh Transporter)	24			24

Підстава: ст. 8 Закону України «Про відпустки»

В.о. інспектора по кадрах



Мар'яна Гаврилишин

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому
О. Федюк Ольга ФЕДЮК

«31» грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП "Жовтківське ВУВКГ"
М. Ребриш Михайло РЕБРИШ

« — » _____ 2025 року



**Єдина сітка
міжрозрядних тарифних коефіцієнтів по
підгалузях та видах робіт
житлово-комунального господарства**

Розряд	Коефіцієнт
I	1,0
II	1,08
III	1,2
IV	1,35
V	1,54
VI	1,8

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому

О. Федюк

Ольга ФЕДЮК

«31» грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП «Жовківське ВУВКГ»

Михайло РЕБРИШ

« »



СХЕМА

**Розрахунку місячних тарифних ставок для
робітників які надають послуги виробничого характеру
ПО КП «ЖОВКІВСЬКЕ ВУВКГ»**

РОЗРЯДИ

Види робіт	I	II	III	IV	V
Оператори хлораторних станцій, оператор очисних споруд, машиністи КНС, машиністи насосної станції	1,8	1,94	2,16	2,43	2,77
Слюсарі АВР, обхідник водопровідних мереж, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	1,85	2,00	2,22	2,50	2,85
Електрогазозварник	2,3	2,48	2,76	3,10	3,54
Токар	1,9	2,05	2,28	2,56	2,92
Машиніст екскаватора одноковшового	1,82	2,77	2,96	3,30	3,58
Контролер водопровідно – каналізаційного господарства	1,7	1,84	2,04	2,29	2,62
Лаборант хімічного аналізу	1,47	1,59	1,76	1,98	2,26

Підстава: 1. Додаток №1 ,№6 до тарифної частини Територіальної угоди на 2018 - 2020 роки, дію якої з усіма додатками. у тому числі тарифною частиною угоди, продовжено на період дії правового режиму воєнного стану рішенням №2 від 14.06.2023 Львівської територіальної тристоронньої соціально-економічної ради.

2. Галузева угода на 2023-2027 роки

Головний бухгалтер

Катарина

Ольга КАТАРИНА

Провідний економіст

Марія Кабар

Марія КАБАР

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому

Ольга ФЕДЮК

«31» грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КП «Жовківське ВУВКГ»
Михайло РЕБРИШ

«__»

2025 року

**КОЕФІЦІЄНТИ
співвідношень місячної тарифної ставки робітників
за окремими професіями**

	Коеф. Ув з тар. Сіткою
Прибиральник	1,25
Службовець на складі	1,3
Сторож	1,15

Підстава: 1. Додаток № 4 до тарифної частини Територіальної угоди на 2018 - 2020 роки, дію якої з усіма додатками у тому числі тарифною частиною угоди, продовжено на період дії правового режиму воєнного стану рішенням №2 від 14.06.2023 Львівської територіальної тристоронньої соціально-економічної ради.

2. Галузева угода на 2023-2027 роки

Головний бухгалтер

Ольга КАТАРИНА

Провідний економіст

Марія КАБАР

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому
Ольга ФЕДЮК

«31» грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП «Жовківське ВУВКГ»
Михайло РЕБРИШ

« 2025 року

КАНАЛІЗАЦІЙНЕ ГОСПОДАРСТВО
ЗКПО 03333110


* УКРАЇНА *


**Коефіцієнти співвідношень
розмірів місячних посадових окладів керівників,
професіоналів, фахівців, технічних службовців.**

		По підприємству
Директор	По контракту	
Перший заступник директора		3,64
Заступник директора		3,64
Головний інженер		3,80
Головний бухгалтер		3,55
Провідний економіст		2,66
Бухгалтер		2,35
Інженер з охорони праці		2,35
Інспектор по кадрах		1,80
Майстер дільниці збуту		2,28
Механік		2,35
Майстер дільниці водопостачання; водовідведення		2,28
Секретар		1,35
Юрисконсульт		2,35
Майстер електрогосподарства		2,28
Програміст		2,35
Завідуючий лабораторією контролю питної води та контролю стічних вод		2,35
Бухгалтер (знарахування заробітної плати)		2,35

Підстава: 1. Додаток № 6, № 7 до тарифної частини Територіальної угоди на 2018 - 2020 роки, дію якої з усіма додатками у тому числі тарифною частиною угоди, продовжено на період дії правового режиму воєнного стану рішенням № 2 від 14.06.2023 Львівської територіальної тристоронньої соціально-економічної ради.

2. Галузева угода на 2023-2027 роки

Головний бухгалтер  Ольга КАТАРИНА

Провідний економіст  Марія КАБАР

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому

О. Федюк
Ольга ФЕДЮК
«31» грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП «Жовтєвське ВУВКГ»

М. Ребриш
Михайло РЕБРИШ
«___» _____ 2025 року

ДИПЛОМ

ГОСПОДАР

ЗКПО 03333110

* УКРАЇНА *

Перелік

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, на які нараховуються премії

Найменування доплат і надбавок	Граничні розміри і умови нарахування
Доплати:	
За суміщення професій.	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються, визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних робіт.
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт.	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються, визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися при нормативній чисельності працівників.
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.	До 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника.
За роботу у важких і шкідливих і особливо шкідливих умовах праці.	За роботу у важких і шкідливих умовах праці від 4 до 12%.
За інтенсивність праці.	До 12% тарифної ставки (посадового окладу).
За роботу в нічний час з 22:00 до 06:00	35% тарифної ставки (посадового окладу) за кожен годину роботи в цей час.
За керівництво бригадою.	Доплати диференціюються залежно від чисельності робітників у бригаді. При чисельності бригади до 10 чоловік – у розмірі 25%, більше 10 чоловік – до 35%, більше 25 чоловік – до 50% від розмірів тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру. Конкретні розміри доплат в зазначених межах визначаються керівниками підприємств.
Для забезпечення мінімальної заробітної плати	Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно з ст.3 ¹ Закону України «Про оплату праці»

Підстава: 1. Додаток № 8 до тарифної частини

Територіальної угоди на 2018 - 2020 роки, дію якої з усіма додатками у тому числі тарифною частиною угоди, продовжено на період дії правового режиму воєнного стану рішенням №2 від 14.06.2023 Львівської територіальної тристоронньої соціально-економічної ради.

2. Галузева угода на 2023-2027 роки

Головний бухгалтер

Ольга Катарина

Ольга КАТАРИНА

Провідний економіст

Марія Кабар

Марія КАБАР

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому

О. Федюк

Ольга ФЕДЮК

«31» грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КІП "Жовківське ВУВКГ"*Михайло Ребриш*
«___» _____ 2025 року

ПОЛОЖЕННЯ про виплату надбавки працівникам підприємства за виконання особливо-важливої роботи на термін її виконання

Надбавки працівникам за виконання особливо важливої роботи проводиться за виконання робіт чи послуг, що не входять у повсякденне коло обов'язків працівників.

Надбавки працівникам встановлюються згідно переліку категорій особливо важливих робіт:

- виконання робіт пов'язаних з ліквідацією наслідків аварії або з їх попередженням;
 - ліквідація наслідків стихії;
 - виконання термінових аварійних завдань;
 - виконання додаткових виробничих завдань, що не передбачені планом виконуваних робіт (послуг);
 - виконання робіт підвищеної складності, що потребують особливо високої кваліфікації;
 - виконання робіт пов'язаних з підготовкою підприємства, структурних підрозділів до роботи в зимовий період;
 - здійснення капітального ремонту транспортних засобів та механізмів власними силами.
- Виплата надбавок за виконання особливо-важливих робіт здійснюється з фонду управління оплати праці на підставі наказу по підприємству.

В наказі вказується вид робіт, термін виконання та склад працівників, конкретно розмір надбавки.

Виплата надбавок за виконання особливих робіт здійснюється тільки після їх виконання та наявності підтверджуючих документів.

Головний бухгалтер

Катарина

Ольга КАТАРИНА

Провідний економіст

Кабар

Марія КАБАР

Додаток № 9

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому

О. Федюк
Ольга ФЕДЮК
«31» грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП "Жовківське ВУВКГ"
Михайло Рєбриш
«31» грудня 2025 року



ПОЛОЖЕННЯ
про встановлення надбавки за високі досягнення у праці
працівниками підприємства

Дане Положення вводиться в дію з метою підвищення матеріальної зацікавленості керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників.

Надбавка за високі досягнення у праці встановлюється в розмірі до 50% посадового окладу. Вказана надбавка відноситься до додаткової заробітної плати і виплачується за рахунок собівартості виконуваних робіт;

Надбавка включається до середнього заробітку у порядку визначеному законодавством.

Надбавка за високі досягнення у праці встановлюється:

- для робітників на підставі клопотань керівників структурних підрозділів з врахуванням позитивних результатів роботи в цілому, досягненнями в праці окремого працівника і оформляється наказом по підприємству з конкретно визначеною величиною надбавки і узгоджується з профкомом;
- працівникам апарату управління – клопотання керівника управління відповідно до досягнень в праці кожного працівника, кінцевого результату діяльності підприємства і оформляється наказом по підприємству за узгодженням з профкомом із визначенням відсотків вказаної надбавки.

Надбавки зменшуються:

- за поданням начальника відділу, служби підрозділу управління стосовно підпорядкованих працівників, в якому вказується конкретні причини та розміри зменшення надбавки;
- за рішенням керівника, заступника начальника стосовно працівників у розмірі 100 % від суми надбавки.

Оформляється наказом по підприємству.

Головний бухгалтер


Катарина

Ольга КАТАРИНА

Провідний економіст

Кабар

Марія КАБАР

ПОГОДЖЕНО
Голова профкому
РЕБРИШ ВКГ"
 Ольга ФЕДЮК

« 31 » з грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КП "Жовківське ВУ Михайло


Михайло РЕБРИШ
« ____ » _____ 2025 року



ПОЛОЖЕННЯ
про виплати надбавок за класність водіям

Надбавки за класність водіям здійснюється з фонду оплати праці та наявності підтверджуючих документів.

Нарахування та виплати надбавок за класність водіям здійснюється на підставі присвоєного класу в розмірах:

- водіям вантажних і легкових автомобілів 2-го класу – 10% тарифної ставки за відпрацьований в якості водія час;
- водіям вантажних і легкових автомобілів 1-го класу - 25% тарифної ставки за відпрацьований в якості водія час.

Порядок знаття надбавки за класність водіям.

Підставою для знаття надбавки за класність водіям в повному обсязі може бути:

- систематичне порушення правил дорожнього руху;
- неправильне (фіктивне) оформлення шляхових листів і несвоєчасна їх здача;
- наявність дорожньо – транспортного випадку з вини водія;
- управління транспортом в нетверезому стані.

В період перебування автотранспорту на поточному (капітальному) ремонті, оплата праці водія здійснюється за тарифом слюсара – ремонтника 3 розряду.

Провідний економіст



Марія КАБАР

Головний інженер



Юрій Дунець

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому

О. Федюк
 «31» грудня 2025 року
 Ольга ФЕДЮК

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП "Жовківське ВУВКГ"
 «*М. Ребриш*»
 Михайло РЕБРИШ
 2025 року



ПОЛОЖЕННЯ про виплату надбавок працівникам управління за високу професійну майстерність

Положення розроблено з метою стимулювання підвищення професійної майстерності робітників і посилення їх матеріальної зацікавленості у високоякісному виконанні виробничих завдань.

Надбавки за професійну майстерність встановлюються робітникам, які стабільно забезпечують високу якість виконуваних робіт, освоїли суміжні професії, застосовують свої знання та вміння у повсякденній роботі.

Розмір надбавки за професійну майстерність залежить від рівня кваліфікації та присвоєння розряду і становить:

- для робітників VI розряду – до 24 % від тарифної ставки;
- для робітників V розряду – до 20 % від тарифної ставки;
- для робітників IV розряду – до 16 % тарифної ставки;
- для робітників III розряду – до 12 % тарифної ставки.

Встановлення надбавки за профмайстерність виплачується на підставі наказу по підприємству з фонду оплати праці.

У випадку зниження робітником якості виконуваних робіт (наданих послуг), надбавка за професійну майстерність знімається повністю, що оформляється наказом при наявності відповідних документів, підтверджуючих цей факт.

Провідний економіст

Марія КАБАР

ПОГОДЖЕНО
 Голова профкому
О.Ф. Ольга ФЕДЮК
 « 31 » *грудня* 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Директор КП "Жовківське ВУВКГ"
М.Р. Михайло РЕБРИШ
 « — » — 2025 року



ПОЛОЖЕННЯ
про одноразову виплату до святкових днів

- до професійного свята Дня комунальника;
- жінкам підприємства до свята Матері.

Конкретний розмір одноразового виплати обумовлюється наказом по підприємству при погодженні з профкомом, з коштів підприємства.

Головний бухгалтер

Катерина

Ольга КАТАРИНА

Додаток № 13

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому
О. Федюк Ольга ФЕДЮК

« 31 » *серпня* 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП "Жовківське ВУВКГ"
Михайло Ребриш Михайло РЕБРИШ

« ____ » _____ 2025 року



ПОЛОЖЕННЯ

про надання одноразової виплати працівникам

Положення вводиться з метою упорядкування розподілення коштів направлених на надання допомоги працівникам житлово-комунального господарства.

Кошти для надання матеріальної допомоги виділяються:

- сім'ї в зв'язку із смертю працівника підприємства;
- в зв'язку із смертю близьких родичів (батька, матері, чоловіка, жінки, сина, доньки) працівників підприємства;
- у випадку одержання інвалідності в результаті травм на виробництві;
- при тривалій хворобі (більше одного місяця) працівника підприємства;
- до ювілейних дат: 50- ти річчя, 60 – ти річчя; у зв'язку із виходом на пенсію працівників підприємства при звільненні, середньомісячну заробітну плату;
- працівникам, які понесли матеріальні збитки в результаті стихійного лиха (пожеж, затоплення) та інші;
- матеріальна допомога може бути виділена сім'ї працівника у випадку його смерті.

Рішення про надання матеріальної допомоги приймається спільно з адміністрацією та профкомом на підставі наказу та особистої заяви працівника або члена сім'ї працівника.

Матеріальна допомога також може бути виділена у випадку клопотання профспілкового комітету.

Розмір матеріальної допомоги встановлюється в кожному конкретному випадку керівником підприємства спільно з профспілковим комітетом.

Провідний економіст


М. Кабар

Марія КАБАР

Головний бухгалтер

О. Катарина

Ольга КАТАРИНА

ПОГОДЖЕНО
Голова профкому
 Ольга ФЕДЮК
« 31 » грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КП "Жовківське ВУВКГ"
 Михайло РЕБРИШ
« ___ » _____ 2025 року



КП "ЖОВКІВСЬКЕ
ВУВКГ"
У ПІДПРИЄМСТВІ
КАНАЛІЗАЦІЙНО-
ГОСПОДАРСТВА"
ЗКПО 03333110
* УКРАЇНА *

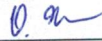
ПЕРЕЛІК
професій на підприємстві котрі не мають обідньої
перерви, а лише перерву для приймання їжі

- оператори очисних споруд;
- машиністи КНС;
- машиністи насосної станції;
- оператори хлораторних станцій.

Оплата праці проводиться за всі фактично відпрацьовані години.

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому



Ольга ФЕДЮК

«31» грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП "Жовківське ВУВКГ"

 Михайло РЕБРИШ

20 року

«__»



Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій на 2026рік.

№ з/п	Найменування заходів	Вартість робіт		Ефективність заходів		Строк виконання	Особи відповідальні за виконання заходу
		Асигн ув. в грн.	Факт витр. в грн.	Планується	Досягнутий результат		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Комплектування аптечок необхідними медикаментами	6000		Надання першої медичної допомоги		I – IV кв.	Інженер з охорони праці Муравський І. В.
2.	Забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту.	25000		Доведення умов і безпеки праці згідно з нормативами		I-IV кв.	Інженер з охорони праці Муравський І. В.
3.	Надання працівникам, зайнятим на роботах з небезпечними чи шкідливими умовами праці, молока чи інших рівноцінних харчових продуктів.	21000		Зменшення впливу шкідливих факторів на організм працівника		I – IV кв.	Інженер з охорони праці Муравський І. В.
4.	Проведення обов'язкових медичних оглядів працівників.	6000		Виявлення ранніх ознак загальних та виробничо зумовлених захворювань		II кв.	Інженер з охорони праці Муравський І. В.
5.	Проведення атестації робочих місць	12000		Оцінка умов праці		IV кв.	Інженер з охорони праці Муравський І. В.

Інженер з охорони праці



Іван МУРАВСЬКИЙ

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому

О. Федюк
Ольга ФЕДЮК
«31» грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП "Жовківське ВУВКГ"

М. Ребриш
Михайло РЕБРИШ
2025 року

ПОЛОЖЕННЯ

про доплату за вислугу років працівникам
підприємства "Жовківське ВУВКГ"

1. Цим положенням визначаються розміри і порядок виплати винагороди за вислугу років працівникам підприємства.

2. Враховуючи інфляційні процеси, що відбуваються, доплата за вислугу років виплачується працівникам підприємства щомісячно у таких розмірах:

При безперервному стажі роботи, що дає право на отримання доплати	Розмір доплати в долях місячної ставки (пос.окладу)
від 1 до 5 років	5%
від 5-ти до 10-ти років	10%
від 10-ти до 15-ти років	15%
більше 15-ти років	20%

Етап роботи на підприємстві нараховується щомісячно станом на 1 число біжучого місяця.

Виплата винагороди проводиться з фонду оплати праці по погодженню з профспілковим комітетом в залежності від безперервного стажу роботи. При нарахуванні винагороди не враховуються надбавки за керівництво бригадою, за високу професійну майстерність кваліфікованим робітникам, персональні надбавки керівним працівникам, спеціалістам і службовцям. При тимчасовому заміщенні винагорода нараховується на ставку /посадовий оклад/ по основній роботі. При нарахуванні середнього заробітку, який зберігається за працівниками у відповідності з діючим законодавством /на час відпустки, дні хвороби/ винагорода за вислугу років не враховується.

Одноразова винагорода виплачується за час, відроблений в календарному році на роботах, включаючи час відпусток, тимчасової непрацездатності, а також час, протягом якого за працівником у відповідності з діючим законодавством зберігається повністю або частково заробітна плата.

Винагорода за вислугу років включається в заробіток за той місяць, в якому вона одержана.

Директору підприємства надається право знижувати окремим працівникам розмір винагороди за вислугу років згідно доповідної начальника підрозділу і пояснюючої записки винного, при порушенні трудової і технологічної дисципліни. Це зниження не повинно перевищувати 50% розміру нарахованої винагороди. Зниження оформляється наказом, в якому конкретні причини, за які знижується винагорода.

ВСТАНОВЛЕННЯ СТАЖУ РОБОТИ, ЯКИЙ ДАЄ ПРАВО НА ОДЕРЖАННЯ ВІНАГОРОДИ ЗА ВИСЛУГУ РОКІВ

Безперервний стаж роботи для винагороди за вислугу років визначається відділом кадрів по записах в трудових книжках працівників. Стаж роботи визначається в роках і місяцях. Тривалість роботи менше або половину місяця не враховується, більше половини місяця - заокруглюється в більшу сторону до повного місяця.

Стаж роботи встановлюється щорічно станом на 1 число звітного місяця. Працівник, який звільнився до цієї дати, втрачає право на одержання одноразової винагороди.

В стаж роботи, який дає право на одержання винагороди за вислугу років, включається:

- час безперервної роботи на підприємстві;

- час дійсної строкової служби в рядах збройних сил, якщо працівник до приживу на військову службу працював на підприємстві і після звільнення в запас повернувся на дане підприємство на протязі 3-х місяців, не рахуючи часу переїзду;

- час навчання на курсах по підготовці, перепідготовці і підвищенні кваліфікації з відривом від виробництва, якщо працівник до вступу на курси і після їх закінчення працював на даному підприємстві;

- час роботи на виборних і інших відповідальних посадах, в державних та профспілкових органах, якщо до і після цього часу працівники працювали на даному підприємстві. Стаж роботи, який дає право на одержання винагороди за вислугу років, зберігається при умові його безперервності.

При цьому в стаж роботи не включається час перериву в роботі, але не переривається в наступних випадках:

- при поступленні на роботу не пізніше трьохмісячного терміну із дня повернення із лав армії, не рахуючи часу переїздів, якщо робітники перед призовом працювали на даному підприємстві;

- при поступленні на роботу на протязі місяця після припинення інвалідності або хвороби, яка продовжувалась більше 4-х місяців і привела до звільнення, а також в тих випадках, коли причиною звільнення була необхідність догляду за хворим членом сім'ї, якщо працівники повернулись на роботу на дане підприємство;

- при поступленні на роботу після закінчення вищого чи середньо-спеціального навчального закладу, якщо працівник безпосередньо перед вступом в учбовий заклад працював на даному підприємстві;

- при поступленні на роботу жінок, які залишили роботу в зв'язку з народженням дитини, не пізніше 3-х років після народження дитини, а при наявності медичного висновку про те, що дитина потребує домашнього догляду, не пізніше 6-ти років після народження дитини.

Не включається в стаж роботи час відбування виправних робіт по місцю роботи також час перебування під арештом за дрібне хуліганство. В цих випадках виплата винагороди за вислугу років проводиться за час, відпрацьований в даному році за вирахуванням часу відбування виправних робіт і часу знаходження під арештом за дрібне хуліганство.

Працівникам, які залишили роботу в зв'язку із захворюванням або інвалідністю, призовом до лав армії України, переходом на виборну роботу, навчання, народження дитини, виходу на пенсію, звільнення у зв'язку з хворобою, яка продовжувалась більше 4-х місяців, а також сім'я померлих працівників, які мали право на одержання винагороди за вислугу років проводиться при кінцевому розрахунку пропорційно віддробленому часу в даному році.

Головний бухгалтер

Провідний економіст

Ольга КАТАРИНА

Марія КАБАР

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому

Ольга ФЕДЮК

« 31 » грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП "Жовківське ВУВКГ"

Михайло РЕБРИШ

« — » 2025 року



Перелік професій і посад працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, які мають право на одержання безкоштовного молока або інших рівноцінних харчових продуктів

№ п/п	Найменування виробництв, цехів, професій і посад
1	Машиністи КНС
2	Електрогазозварник
3	Оператори очисних споруд
4	Слюсар АВР водовідведення
5	Лаборант
6	Оператори хлораторних станцій

Норми гранично допустимих навантажень для жінок при переміщенні важких речей вручну

Характер робіт	Гранично допустима вага вантажу, кг.
1. Піднімання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину).	10
2. Піднімання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни.	7
3. Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години зміни не повинна перевищувати:	
- з робочої поверхні	350
- з підлоги	175

Примітка: 1. У вагу вантажу, що переміщується, включається вага тари і упаковки.

При переміщенні вантажу на візках або у контейнерах докладене зусилля не повинно перевищувати 10 кг. Рівнем робочої поверхні вважається робочий рівень конвеєра, столів верстата з ГОСТами 12.2.032-78 та 12.2.033-78.

Інженер з охорони праці

Іван МУРАВСЬКИЙ

Додаток № 10

**Норми
безкоштовної видачі спецодягу, взуття і
засобів індивідуального захисту**

№ п/п	Назва професії	Назва спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту	термін користування (місяців)
1	2	3	4
1.	Машиніст насосної станції	Костюм бавовняний.	12
		Рукавиці брезентові	1
		Чоботи гумові	Чергові
		Куртка бавовняна, утеплена	Чергова
2.	Оператор хлораторної станції	Противогаз марки Б	Черговий
		Костюм з водонепроникної тканини	12
		Чоботи гумові	12
		рукавиці гумові	Чергові
		Шланговий противогаз	Чергові
3.	Слюсар аварійної бригади	Костюм бавовняний	12
		Рукавиці комбіновані	До зносу
		Чоботи гумові	12
		Куртка бавовняна, утеплена	36
		Гідрокостюм	Черговий
		Плащ непромокаючий	Черговий
		Штани бавовняні, утеплені	36
4.	Електромонтер по обслуговуванню електрообладнання	Костюм бавовняний	12
		Галоші діелектричні	12
		Рукавиці діелектричні	До зносу
		Рукавиці комбіновані	До зносу
		Чоботи гумові	12
5.	Електрогазозварник	Костюм брезентовий	12
		Чоботи шкіряні	12
		Рукавиці брезентові	1
		Рукавиці діелектричні	чергові
		Каска захисна	чергова
		Куртка бавовняна	36
		Штани бавовняні на утепленій підкладці	36
6.	Токар	Окуляри захисні	До зносу
		Костюм бавовняний	12
		Черевики шкіряні	12
		Окуляри захисні	до зносу
7.	Прибиральник службових приміщень	Рукавиці комбіновані	До зносу
		Халат бавовняний	12
		При митті підлоги і місць загального користування додатково:	3
		Чоботи гумові	12
		Рукавиці гумові	12
8.	Водій автомобіля 3, 2, 1-го класу	При управлінні вантажним автомобілем	12
		Рукавиці комбіновані	3
		Жилет сигнальний	24
		Чоботи шкіряні	36
		Комбінезон бавовняний	12
		Куртка бавовняна утеплена	36

	ПРИМІТКА: водіям всіх автомобілів, які працюють на етилованому бензині, на час роботи на лінії видаються:	
	Фартух прогумований з нагрудником	черговий
	Рукавиці гумові	чергові
	Нарукавники хлорвінілові	чергові
	При виконанні робіт з ТО та Р на оглядових канавах:	
	Каска будівельника з підшоломником	чергова
		12
9.	Машиніст екскаватора	Костюм бавовняний
		До зносу
		Рукавиці комбіновані, двопальцеві
		24
		Чоботи шкіряні
		36
		Куртка бавовняна на утепленій підкладці
		36
		Штани бавовняні на утепленій підкладці;
		12
10.	Машиніст КНС	Комбінезон бавовняний
		1
		Рукавиці комбіновані
		Чергові
		Чоботи гумові
		Чергова
		Куртка бавовняна на утепленій підкладці
		Чергові
		Штани бавовняні на утепленій підкладці
		12
11.	Оператор очисних споруд	Костюм бавовняний
		Чергові
		Чоботи гумові
		1
		Рукавиці комбіновані
		Рукавиці гумові
		Чергова
		Куртка бавовняна на утепленій підкладці
		Чергові
		Штани бавовняні на утепленій підкладці
		6
12.	Слюсар АВР каналізації	Костюм бавовняний
		До зносу
		Чоботи гумові
		1
		Рукавиці комбіновані
		До зносу
		Рукавиці гумові
		До зносу
		Чоботи рибачькі, чергові
		36
		Куртка бавовняна на утепленій підкладці
		36
		Штани бавовняні на утепленій підкладці
		Черговий
		Гідрокостюм
		12
13.	Лаборант	Халат бавовняний
		12
		Шапочка або косинка
		12
14.	Контролер	Костюм бавовняний
		12
		Чоботи гумові
		12
15.	Спеціаліст, майстер, інженер, технічні працівники	Костюм бавовняний
		12
		Чоботи гумові
		До зносу
		Куртка на утепленій підкладці
		Черговий
		Плащ непромокаючий

Примітка: може замінюватись один вид спецодягу на інший, коли це не погіршує безпеку праці і не суперечить вимогам охорони праці і техніки безпеки.

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому

О. Федюк

Ольга ФЕДЮК

«31» грудня 2025 року

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КП "Жовківське ВУВКГ"

Михайло Ребриш

Михайло РЕБРИШ

2025 року



Перелік професій, що дають право робітникам отримувати мило

1. Слюсар всіх спеціальностей.
2. Електрогазоварник.
3. Водій.
4. Токар.
5. Машиністи водопостачання, водовідведення.
6. Оператори очисних споруд.
7. Прибиральник службових приміщень.
8. Лаборант.
9. Електромонтер.
10. Машиніст екскаватора.

Примітка: мило видається по 0,4 кг на людину тим працівникам, тіло яких забруднюється під час роботи. Для громадських умивальників виробничої бази видається щомісячно 3,2 кг мила.
Якщо на об'єктах підприємства є душові з гарячою водою і милом, мило робітникам може не видаватись.

76

Державна архівна служба України
 Київська область, м. Жовква
 Кабінет Міністрів
 Державна архівна служба України
 Київська область, м. Жовква
 Кабінет Міністрів

Прочитано та про-
 робано з 8 стор.

