

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ТЕПЛОВИХ МЕРЕЖ
«ЮЖТЕПЛОКОМУНЕНЕРГО»**

на 2024 – 2026 роки

Прийнятий на загальних зборах трудового колективу 24 грудня 2025р. протокол № 3 від 24.12.2025р.

Уповноважені представники сторін :

Директор
КП ТМ «ЮТКЕ»

Андрій ШЕСТОВ

2025 р.

М.П.



Голова профспілкового
комітету КП ТМ «ЮТКЕ»
Оксана ВИШНЕВСЬКА

2025р.

М.П.



Згода

між адміністрацією і первинною профспівковою організацією працівників
КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ТЕПЛОВИХ МЕРЕЖ
«ЮЖТЕПЛОКОМУНЕНЕРГО» про внесення змін та доповнень
до Колективного договору

У відповідності до Галузевої угоди між Міністерством розвитку громад та територій України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспівки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023-2027 роки зі змінами:

1. Пункт 1.3. Розділу 1 «Загальні положення» Колективного договору викласти у новій редакції:

1.3. Даний колективний договір укладений відповідно до діючого законодавства, Галузевої угоди між Міністерством розвитку громад та територій України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспівки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України і є правовим актом, що регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між роботодавцем та працівниками підприємства на основі взаємного узгодження інтересів сторін.

2. Пункт 3.1.4. пункту 3.1. Розділу 3 «Оплата праці» Колективного договору викласти у новій редакції:

3.1.4. Відповідно до пп. 3.1.2. п. 3.2. Галузевої угоди на 2023-2027 роки зі змінами та доповненнями, розмір місячної тарифної ставки (окладу) за просту некваліфіковану працю встановити в розмірі не нижче законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на відповідний період, а мінімальну тарифну ставку робітника I розряду з 1 січня 2026 року в розмірі не менше 260% розміру прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на відповідний період. Відповідно до ст. 14 Закону України «Про оплату праці» відтермінувати введення в дію положень даного пункту до 1 липня 2026 року.

3. Пункт 3.1.6. пункту 3.1. Розділу 3 «Оплата праці» Колективного договору викласти у новій редакції:

3.1.6. Встановити коефіцієнт співвідношення мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої угодою мінімальної тарифної ставки робітника I розряду згідно з додатком № 2 до Галузевої угоди в розмірі (додаток № 5):

- 1,66 - експлуатація обладнання котелень, теплових пунктів, теплових та електричних мереж;
- 2,33 - водій автотранспортних засобів (спецтранспорту) вантажопідйомністю від 3 до 5 тонн;
- 1,18 - прибиральник виробничих приміщень;
- 1,32 - двірник;
- 1,1 - прибиральник службових приміщень;

- 1,1 - сторож.

4. Пункт 3.1.7. пункту 3.1. Розділу 3 «Оплата праці» Колективного договору викласти у новій редакції:

3.1.7. Формування тарифної сітки (схеми) посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців здійснювати з урахуванням коефіцієнтів співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва згідно з Додатком №4.

5. Доповнити Розділ 3 «Оплата праці» Колективного договору пунктом 3.1.36. наступного змісту:

3.1.36. Розрахунок планових економічно обґрунтованих витрат при формуванні тарифів на житлово-комунальні послуги повинен складатись підприємством відповідно до норм та нормативів з організації праці, визначених відповідно до умов Галузевої угоди, цього Колективного договору, та включати витрати на оплату праці виходячи із затвердженого штатного розпису, встановлених на підприємстві тарифних ставок (окладів) (основна і додаткова заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати) в розмірах не нижчих, ніж передбачені нормами та гарантіями, визначеними відповідно до Галузевої угоди, цього Колективного договору.

6. Доповнити Розділ 3 «Оплата праці» Колективного договору пунктом 3.1.37. наступного змісту:

3.1.37. Штатний розпис Підприємства є обов'язковим документом, який встановлює структуру, штатну чисельність, посадові оклади/ тарифні ставки працівників та інші дані, які дозволяють, зокрема, планувати витрати на оплату праці.

7. Викласти у новій редакції наступні додатки до Колективного договору:

Додаток 4
Зміст: Додатковий відрахунок на амортизований робочий день надається пропорційно до часу, відпрацьованому на роботі, після чого дається право на відпустку. (Наказ Міністра соціальної політики України від 10 жовтня 1997р. № 7).

Затверджено директором з виробництва

Олександр МОРЧИНСЬКИЙ



«ПОГОДЖЕНО»:
Голова профспілки / Оксана ВИШНЕВСЬКА /
« 26 » 12 2025 р.



«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Директор КП ТМ «ЮТКЕ» / Андрій ШЕСТОВ /
« 26 » 12 2025 р.

Додаток №3

**ПЕРЕЛІК ПОСАД,
ЩО НАДАЮТЬ ПРАВО НА ДОДАТКОВУ ВІДПУСТКУ
ЗА НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ**

Найменування посад	Кількість днів додаткової відпустки
Директор	7
Заступник директора з виробництва	7
Головний бухгалтер	7
Головний інженер	7
Начальник відділу	7
Механік виробництва	7
Начальник дільниці	7
Майстер з ремонту	7
Начальник зміни	7
Головний економіст	7
Економіст	7
Економіст з договірних та претензійних робіт	7
Юрист	7
Фахівець з публічних закупівель	7
Інженер з проектно-кошторисної роботи	7
Інженер з охорони праці	7
Інженер з розрахунків та режимів	7
Інженер-лаборант	7
Інженер-програміст	7
Технік-теплотехнік	7
Інспектор з кадрів	7
Бухгалтер	7
Комірник	7
Офісний службовець (друкування)	7
Касир	7

Примітка: Додаткова відпустка за ненормований робочий день надається пропорційно до часу, відпрацьованому на роботі, посаді, що дають право на цю відпустку. (Наказ Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997р. № 7).

Заступник директора з виробництва

 Олександр МОНЧИНСЬКИЙ

«ПОГОДЖЕНО»

Голова профспілки

Оксана ВИШНЕВСЬКА /

« » 2025 р.

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор КП ТМ «ЮТКЕ»

Андрій ШЕСТОВ /

« » 2025 р.

Коефіцієнти

співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва (згідно галузевої угоди)

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень
1. Керівники	
Директор	згідно контракту
Головний інженер	3,6
Заступник директора, головний бухгалтер	3,6
Головні: економіст, енергетик, механік, технолог, та ін., начальники служб	3,35
Начальники виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів	2,5
Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб	2,2
Начальники цехів, теплових районів	2,35
Начальники діляниць, виконавці робіт	2,2
Майстри, механіки, начальники змін	2,0
2. Професіонали	
1 кат.	2,0
2 кат.	1,9
без категорії	1,8
3. Фахівці	
1 кат.	1,8
2 кат.	1,7
без категорії	1,7
Техніки:	
1 кат.	1,47
2 кат.	1,38
без категорії	1,29
4. Технічні службовці	
Комірник	1,6
Касир	1,7
Офісний службовець (друкування)	1,6

Оклади начальників змін, механіків приймаються рівними окладу майстра.

Головний економіст



Ірина ІВАНОВА

«ПОГОДЖЕНО»

Голова профспілки

Оксана ВИШНЕВСЬКА /

2025 р.

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор КП ТМ «ЮТКЕ»

Андрій ШЕСТОВ /

2025 р.

**Тарифні ставки, оклади робітників КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА
ТЕПЛОВИХ МЕРЕЖ "ЮЖТЕПЛОКОМУНЕНЕРГО"**
(згідно галузевої угоди)

Види робіт		Од. вим.	Розряди					
			I	II	III	IV	V	VI
Прожитковий мінімум		грн.	3328,00					
Невиробничі види робіт: оклад за місяць		грн.	3328,00					
Співвідношення до 1 розр., зайнятого невиробн. роботами			2,6					
Мінімальна тарифна ставка		грн.	8652,80					
Мікрозрядні тарифні коефіцієнти			1	1,08	1,2	1,35	1,54	1,8
Експл. та обслуг. обладнання котелень, теплових мереж	співвіднош. до мін. тарифної ставки		1,66					
	оклад за місяць	грн.	14364	15513	17236	19391	22120	25855
водій спецтранспорту (від 3 тн до 5 тн)	співвіднош. до мін. тарифної ставки		2,33					
	оклад за місяць	грн.	20161					
сторож	співвіднош. до мін. тарифної ставки		1,1					
	оклад за місяць	грн.	9518					
прибиральник виробничих приміщень	співвіднош. до мін. тарифної ставки		1,18					
	оклад за місяць	грн.	10210					
прибиральник службових приміщень	співвіднош. до мін. тарифної ставки		1,1					
	оклад за місяць	грн.	9518					
двірник	співвіднош. до мін. тарифної ставки		1,32					
	оклад за місяць	грн.	11422					

Головний економіст

Ірина ІВАНОВА



«ПОГОДЖЕНО»
Голова профспілки

Оксана ВИШНЕВСЬКА /
2025 р.

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Директор КП ТМ «ЮТКЕ»

Андрій ШЕСТОВ /
2025 р.



Перелік

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів.

№ з/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	4
Доплати		
1	За суміщення професій (посад), незалежно від кількості суміщень.	Доплата одному працівникові максимальними розмірами не обмежується і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставках і окладам суміщуваних посад працівників
2	За розширену зону 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
3	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100% тарифної ставки/ посадового окладу відсутнього працівника
4	За роботу у важких і шкідливих умовах праці.	до 12% тарифної ставки / посадового окладу за результатами атестації робочих місць
5	За роботу в нічний час (з 22 ⁰⁰ годин до 6 ⁰⁰ годин ранку).	35% годинної тарифної ставки / посадового окладу за кожну годину роботи в нічний час
6	За роботу у вечірній час (з 18 ⁰⁰ годин до 22 ⁰⁰ годин)	20% годинної тарифної ставки / посадового окладу за кожну годину роботи у вечірній час
7	За інтенсивність праці працівників	до 12% тарифної ставки / посадового окладу
8	За керівництво бригадою (бригадирові, не звільненому від основної роботи).	Доплати диференціюються залежно від чисельності працівників у бригаді: - від 5 до 10 чол. -25% тарифної ставки /окладу, присвоєного бригадиру; - понад 10 чоловік - 35% тарифної ставки / окладу, присвоєного бригадиру; - понад 25 чоловік -50% місячної тарифної ставки / окладу, присвоєного бригадиру.

		Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі до 50% відповідної доплати бригадиру.
9	За використання в роботі дезінфікуючих і мийних засобів	до 12% місячної тарифної ставки / посадового окладу
10	Для забезпечення мінімальної заробітної плати	Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно п. 3 ¹ Закону України «Про оплату праці»

Надбавки *

1	За високі досягнення у праці.	до 50% посадового окладу
2	За високу професійну майстерність.	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: 3 розряду - 12% 4 розряду - 16% 5 розряду - 20% 6 розряду - 24%
3	За виконання особливо важливої роботи на певний термін, у т.ч. за виконання роботи та завдань у період воєнного стану, введеного відповідно до законодавства.	до 100% посадового окладу
4	За класність водіям.	1-го класу - 25% тарифної ставки 2-го класу - 10% тарифної ставки
5	За безперервний стаж роботи на підприємствах та в організаціях сфери теплопостачання.	Розмір щомісячної надбавки (у відсотках до тарифної ставки чи посадового окладу): понад 3 роки – 7 відсотків; понад 5 років – 10 відсотків; понад 10 років – 15 відсотків; понад 15 років - 20 відсотків; понад 25 років – 25 відсотків.

Головний економіст



Ірина ІВАНОВА

«ПОГОДЖЕНО»

Голова профспілки

Оксана ВИШНЕВСЬКА /

2025 р.

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор КП ТМ «ЮТКЕ»

Андрій ШЕСТОВ /

2025 р.

ПОРЯДОК

встановлення і умови виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах та в організаціях сфери теплопостачання

1. Загальні положення

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

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

1.3. Розмір надбавки за безперервний стаж роботи встановлюється у колективному договорі відповідно до додатка 7 до Колективного договору.

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 та в організаціях сфери теплопостачання, а також на підприємствах та в організаціях, створених після реорганізації теплогенеруючих, теплотранспортуючих, теплопостачальних та теплосервісних організацій, на об'єктах теплопостачання інших відомств, прийнятих на баланс сфери теплопостачання разом з обслуговуючим персоналом;
- час дійсної строкової військової служби, військової служби за призовом осіб офіцерського складу, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладання нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення;
- 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 та в організаціях сфери теплопостачання на роботі, яка давала право на одержання такої надбавки;
- час роботи у виборному органі первинної профспілкової організації або на виборній посаді первинної профспілкової організації на підприємствах та в організаціях сфери теплопостачання, якщо до обрання працівник працював і після закінчення терміну повноважень працював на те ж підприємство, в ту ж організацію, протягом місяця;
- період, коли працівник з виробничої необхідності і в разі вимушеного простою був 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.

2.2. 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-соціально 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 чи організації, 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 чи в організаціях сфери теплопостачання і перерва між закінченням навчання або достроковим його відрахуванням з поважних причин і початком роботи на підприємствах чи в організаціях сфери теплопостачання 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 чи організацій сфери теплопостачання 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;

- час перебування на виборній посаді у разі, якщо працівник одразу після звільнення з виборної посади повернувся на роботу до КП ТМ «ЮТКЕ».

2.3. У випадку простою підприємства теплопостачання - зупинки роботи котельні і теплових пунктів після закінчення опалювального періоду і звільнення змінного персоналу (начальники зміни, оператори котельні, електромонтери, слюсарі КВПтаА, апаратники ХВО) на між опалювальний період та повернення на роботу на наступний опалювальний період або переведення таких працівників на строковий трудовий договір, вважати стаж роботи на підприємстві для цих працівників безперервним, при цьому час міжсезонних перерв у безперервний стаж роботи не зараховується, стаж визначається підсумованим підрахунком відпрацьованих сезонів.

2.4. КП ТМ «ЮТКЕ» за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) може включати до стажу роботи інші періоди роботи своїх працівників (за винятком періодів роботи у інших підгалузях житлово комунального господарства).

2.5. Безперервний стаж роботи для виплати надбавки визначається відповідною комісією КП ТМ «ЮТКЕ», 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), який 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.

2.6. Відповідно до статті 48 Кодексу законів про працю України основним документом для обчислення стажу роботи, що дає право на встановлення щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи у сферах теплопостачання, є трудова книжка.

2.7. Безперервний стаж роботи на підприємствах і в організаціях сфери теплопостачання визначається КП ТМ «ЮТКЕ» щомісяця станом на 1 число.

2.8. 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.

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

3. Нархування і виплата надбавки

3.1. Надбавка на КП ТМ «ЮТКЕ» обчислюється, нараховується і виплачується щомісяця за фактично відпрацьований час виходячи з тарифної ставки (посадового окладу) працівника основної професії без урахування інших надбавок і доплат, але не більше встановленого протоколом комісії відсотку надбавки від тарифної ставки (посадового окладу) працівника у діючому штатному розписі підприємства.

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 теплопостачання, який дає право на одержання цієї надбавки.

При цьому надбавка встановлюється за умови, коли працівник має стаж роботи у відповідній сфері теплопостачання.

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 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 та тимчасовим працівникам (крім тимчасових працівників, які заміщають жінок, що перебувають у відпустках у зв'язку вагітністю та пологами; догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; у зв'язку усиновленням дитини; додатковою відпусткою працівників, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи та працівників вказаних в п.2.3. 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.



Оксана ВИШНЕВСЬКА /
2025 р.



«ЮТКЕ»
Директор КПТМ «ЮТКЕ» / Андрій ШЕСТОВ /
2025 р.

Перелік

працівників основних професій, які мають право на отримання щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи

№ з/п	Назва професії, посади
1	Апаратник хімводоочищення
2	Бухгалтер (з дипломом магістра)
3	Водій автотранспортних засобів
4	Головний бухгалтер
5	Головний економіст
6	Двірник
7	Директор (при зазначенні у контракті)
8	Економіст
9	Економіст з договірних та претензійних робіт
10	Електрогазозварник
11	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування
12	Заступник директора з виробництва
13	Ізолювальник
14	Інженер – лаборант
15	Інженер з охорони праці
16	Інженер з проектно-кошторисної роботи
17	Інженер з розрахунків та режимів
18	Інженер-програміст
19	Інспектор з кадрів
20	Касир
21	Контролер теплового господарства
22	Комірник
23	Майстер з ремонту
24	Машиніст екскаватора одноковшового
25	Маляр
26	Механік виробництва
27	Начальник (електро)дільниці
28	Начальник виробничого (та технічного) відділу
29	Начальник відділу збуту (абонентських послуг)
30	Начальник дільниці (з ремонту та обслуговування теплових мереж)
31	Начальник дільниці (КВП та А)
32	Начальник зміни
33	Оператор котельні

34	Оператор теплового пункту
35	Офісний службовець (друкування)
36	Прибиральник виробничих приміщень
37	Прибиральник службових приміщень
38	Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування
39	Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики
40	Слюсар з обслуговування (та ремонту) теплових мереж
41	Слюсар з ремонту (та обслуговування) устаткування котельних та пилопідготовчих цехів
42	Сторож
43	Токар
44	Фахівець з публічних закупівель
45	Фрезерувальник
46	Юрист



Оксана ВИШНЕВСЬКА /

2025 р.



Директор КП ТМ «ЮТКЕ»

Андрій ШЕСТОВ /

2025 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про виплату одноразового заохочення за виконання особливо важливих завдань.

Одноразове заохочення керівників, що відзначились, професіоналів, фахівців та службовців, за виконання особливо важливих завдань, насамперед здійснюється за виконання заходів, спрямованих на подальше удосконалення експлуатації теплових мереж і споруд, поліпшення обслуговування населення, підвищення якості робіт і послуг, освоєння нових видів послуг та інших важливих виробничих завдань. Підставою для виплати винагороди за виконання особливо важливих виробничих завдань є наступні документи:

- акт, що підтверджує виконання завдання, з оцінкою якості виконаних робіт;
- доповідна керівника підрозділу, яким виконувалося завдання, із вказівкою осіб, що виконували завдання та особистий внесок кожного в обсяг виконаних робіт та розмір винагороди;
- резолюція керівника підприємства з підтвердженням виконаного завдання та виплаті винагороди;
- наказ по підприємству про виплату винагороди.

Надбавка за виконання особливо важливих виробничих завдань виплачується незалежно від інших премій, нарахованих за іншими діючими наказами та положеннями.

Показники особливо важливих завдань.

1. Дострокове і якісне виконання заходів щодо підготовки теплових мереж і споруд котельень, ЦТП до експлуатації в осінньо-зимовий період.
2. Усунення несправностей за встановлені мінімальні строки при якісному виконанні робіт.
3. Проведення термінового ремонту технологічного устаткування, непередбаченого планом.
4. Якісна та дострокова підготовка автотранспорту до техогляду.
5. Достроковий монтаж та введення в експлуатацію нового обладнання.
6. Проведення капітального ремонту теплових мереж і споруд котельень, ЦТП.
7. За успішне закінчення опалювального сезону й консервацію котельень.
8. Проведення заходів щодо впровадження на підприємстві передового досвіду з утримання теплових мереж і споруд котельень, ЦТП у відмінному стані.
9. Впровадження на підприємстві досягнень науки й техніки, що сприяють підвищенню рівня механізації ручної праці.

10. Впровадження нових прогресивних форм розрахунків із населенням та споживачами, а також передовими методами механізації та обліку.

11. Якісне складання й дострокова здача річного звіту та іншої звітності підприємства.

12. Виконання інших завдань за розпорядженням керівника підприємства.

Винагорода за виконання особливо важливих виробничих завдань працівникам підприємства виплачується в розмірі до 100% посадового окладу.

Головний економіст



Ірина ІВАНОВА

Директор

КП ТМ «ЮТКЕ»

Андрій Шестов
2025 р.

М.П.

Голова профспілкового
комітету КП ТМ «ЮТКЕ»

Оксана ВИШНЕВСЬКА
2025р.

М.П.



Пронумеровано, проінформовано та скріплено печаткою
15(п'ятнадцять) аркушів

Директор

Андрій ШЕСТОВ

Голова профспілкового
комітету

Оксана ВИШНЕВСЬКА

