

«Погоджено»
Директор КП «Бориславтеплоенерго»



Віталій МИЦАК

«Прийнято»
загальними зборами
профспілкової організації
від «24» червня 2026 р.
протокол № 2
Голова профспілкового
комітету
КП «Бориславтеплоенерго»
Микола ЛЕВИЦЬКИЙ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ПРОФСПІЛКОВОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

КП «БОРИСЛАВТЕПЛОЕНЕРГО»

на 2026-2027 р

м. Борислав 2026 рік

РОЗДІЛ І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Сторонами цього договору є адміністрація, яка представляє інтереси комунального підприємства "Бориславтеплоенерго" і працівники підприємства в особі профспілкової організації комунального підприємства "Бориславтеплоенерго".

Даний колективний договір є правовим актом, який регулює трудові і соціально-економічні відносини між адміністрацією і працівниками на основі взаємного узгодження інтересів сторін.

Предметом даного договору є положення з оплати і умов праці, гарантії і пільги, які надаються адміністрацією. В колективному договорі також відтворюються основні положення законодавства про працю, які мають особливе значення для працівників.

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

Сторони визначають цей колективний договір нормативним актом на основі якого здійснюватиметься регулювання всіх соціально-економічних, виробничих та трудових відносин на підприємстві протягом усього періоду його дії.

Договір укладено згідно з чинним законодавством України, Галузевою угодою на 2023-2027 рр. 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, тарифною частиною Територіальної угоди (із змінами і доповненнями) між Львівською обласною державною адміністрацією, Львівським обласним об'єднанням організацій роботодавців та профспілковими об'єднаннями Львівської області на 2021-2022 роки (Згідно Рішення Львівської територіальної тристоронньої соціально-економічної ради від 14.06.2023 р. термін дії Територіальної угоди продовжено на період дії правового режиму воєнного стану).

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

Дія колективного договору поширюється на всіх працівників підприємства незалежно від їхньої приналежності до профспілкової організації чи іншої громадської організації.

Даний колективний договір набуває чинності з дня його підписання сторонами і діє до укладення нового колективного договору.

Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства і галузевої угоди з питань, що є предметом колективного договору та за ініціативою однієї зі сторін проведення переговорів

(консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) працівників і підписання сторонами (можуть бути інші терміни, встановлені зборами).

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

Жодна із сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього терміну його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання. Але, у відповідності до ст.11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначено, що на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. При цьому дія таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором. Протягом трьох місяців з моменту набрання чинності цими положеннями колективного договору, сторони проводять переговори щодо поновлення окремих зупинених положень колективного договору. У разі ухвалення спільного рішення щодо поновлення дії окремих положень колективного договору, сторона роботодавця повідомляє про таке рішення орган, що здійснив реєстрацію цього колективного договору, у тижневий строк.

Сторони починають переговори щодо укладення нового колективного договору на наступний рік не пізніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору.

Адміністрація (спільно з профкомом) у 3-денний термін після підписання колективного договору подає його на реєстрацію до органу місцевого самоврядування і через 10 днів після реєстрації доводить його до відома всіх структурних підрозділів підприємства.

Сторони підтверджують реальність забезпечення прийнятих зобов'язань і обов'язковість виконання умов даного договору.

Адміністрація визнає комітет профспілки комунального підприємства "Бориславтеплоенерго" єдиним представником працівників підприємства у питаннях трудових і соціально-економічних відносин, уповноваженою особою від комітету профспілки (трудового колективу) – голову профспілкового комітету.

Уповноважена особа від профспілкового комітету (трудового колективу) зобов'язується:

- здійснювати контроль за дотриманням адміністрацією законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту;
- інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці;
- у разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, ділянках на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників;
- брати участь у розробленні комплексних заходів з питань охорони праці, розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві, готувати свої висновки і надавати пропозиції, представляти інтереси потерпілого у спірних питаннях;
- здійснювати громадський контроль за виконанням адміністрацією підприємства і працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, а також під час звітування

про виконання розділу «Охорона праці» колективного договору на загальних зборах трудового колективу.

Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється сторонами, які його уклали. Зміни та доповнення до колективного договору не допускаються без згоди сторін і висловлюються в письмовій формі.

Сторони взаємно звітують про виконання цього колективного договору за перше півріччя і за рік у травні-червні та січні-лютому відповідно на зборах трудового колективу.

РОЗДІЛ II ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ

Адміністрація підприємства зобов'язується:

1. Забезпечити формування стратегії і прогнозування розвитку підприємства та підвищення ефективності виробництва.
2. Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці та відповідних умов праці.
3. Запровадити систему матеріального та морального стимулювання, підвищення продуктивності праці, раціонального використання техніки, обладнання та економного використання енергоносіїв.
4. Підтримувати необхідний кваліфікаційний рівень працівників підприємства шляхом проведення періодичних засідань тарифно-кваліфікаційної та атестаційної комісії (для робітників один раз у два роки, для інженерно-технічного персоналу - один раз у три роки).
5. Забезпечити належне ставлення працівників підприємства до виконання своїх виробничих обов'язків. У випадку недотримання або безвідповідального до них ставлення, чим були нанесені підприємству матеріальні або фінансові збитки, ставити питання про їх відшкодування.
6. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку, а у випадку неодноразового їх порушення ставити питання про звільнення даних працівників з роботи за згодою профспілкового комітету у випадках, передбачених законодавством про працю.
7. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозового,

залежучого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

8. Забороняється безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

9. Забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків. Спрямовувати діяльність в сфері забезпечення рівних прав та можливостей працівників жінок і чоловіків на: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо виконання службових обов'язків.

10. Не допускати будь якої дискримінації за ознаками статі. Не вважається дискримінацією за ознаками статі спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; - особливі вимоги щодо охорони праці жінок, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я; -позитивні дії.

11. Не допускати дискримінацію за ознаками статі як при прийнятті на роботу так і під час її виконання. Для чого:

- створювати умови праці, які дозволяли б жінкам та чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильництва за ознаками статі.

Профспілковий комітет зобов'язується:

1. Сприяти дотриманню працівниками підприємства трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку, професійного та сумлінного ставлення до своїх обов'язків.

2. Запобігати випадкам виникнення трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення прагнути їхнього розв'язання без зупинки виробництва.
3. Забезпечити всі необхідні умови для ефективної роботи комісій по розгляду індивідуальних та колективних спорів.

РОЗДІЛ III ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Адміністрація підприємства 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 п. 1 ст. 40 КЗпП України.
2. Забезпечити протягом року переважне право на працевлаштування працівників, вивільнених з підприємства на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України у разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічної професії.
3. Здійснювати прийом на роботу за встановленою формою трудового договору, застосовувати контрактну форму трудового договору лише у випадку прямо передбачених чинним законодавством.
4. Жодного працівника не звільнити з роботи з ініціативи адміністрації без достатніх підстав і попереднього погодження з профспілковим комітетом у випадках, передбачених законодавством про працю.
5. Змінювати чи запроваджувати новий режим роботи на підприємстві, в окремих підрозділах, для окремих категорій лише після погодження цих питань з профкомом.
6. Забезпечити нормальну тривалість робочого часу 40 годин на тиждень. Для чергових операторів котельних встановлюється змінний режим роботи із застосуванням графіка змінності. Тривалість робочої зміни – 12 годин. Облік робочого часу – підсумковий з обліковим періодом один місяць.
7. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні (неробочі) дні в мирний час лише у виняткових випадках, передбачених законодавством (ліквідації аварій, стихійних лих, невідкладні роботи тощо) за письмовим наказом директора та з дотриманням вимог законодавства. Під час воєнного стану директор має право залучати працівників до роботи у вихідні дні відповідно до Закону №2136-IX, що обов'язково оформляється письмовим наказом, у якому зазначаються :
 - причина залучення;
 - перелік працівників;
 - дата і тривалість роботи;
 - спосіб компенсації (інший день відпочинку або оплата в подвійному розмірі за погодженням сторін)
8. При зменшенні обсягів виробництва, як виняток, адміністрація може впроваджувати скорочений робочий день, або скорочений робочий тиждень у відповідності з трудовим законодавством.
9. Робота працівників у святкові та неробочі дні оплачується згідно ст.72 та ст. 107 КЗпП у подвійному розмірі або, за згодою сторін, надається інший день відпочинку.
10. Надавати гарантовану щорічну оплачувану відпустку для всіх категорій працівників тривалістю не менше, як 24 календарні дні згідно ст. 75 КЗпП.

Щорічна основна відпустка для осіб з інвалідністю: I та II групи – 30 календарних днів; III групи – 26 календарних днів.
Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

11. Щорічні додаткові оплачувані відпустки надавати згідно ст. 76 КЗпП і цим колективним договором понад тривалість основної оплачуваної відпустки.

Щорічна додаткова відпустка терміном на 3 дні надається окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням. Робота за комп'ютером належить до категорії, що потребує особливої уваги через її вплив на здоров'є працівників. (п.58 розділу XXII»Загальні професії за всіма галузями господарства (Список 2)). Додаток до Колективного договору №10.

12. Встановити додаткові оплачувані відпустки:

- **донорам**- 1 день оплачуваний вихідний. За кожен день донації крові або її компонентів працівнику надається один додатковий день відпочинку зі збереженням середнього заробітку, за бажанням працівника цей день може бути приєднаний до щорічної відпустки (ст.124 КЗпП);
- **одному** з батьків, які мають 2-х, або більше дітей, віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, одинокій матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи під опіку, чи **одному** з прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

14. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з профспілковим комітетом не пізніше 05 січня поточного року.

15. Допускати поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості за умови, якщо основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарні дні згідно п. 6 ст. 79 КЗпП за погодженням Керівник

РОЗДІЛ IV ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Адміністрація підприємства 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 (консультацій) з профкомом не пізніше як за 2 місяці до здійснення цих заходів.
2. Здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів на підприємстві.
3. При прогнозуванні масового вивільнення працівників розробити та реалізувати узгоджену з профкомом програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити. У разі, якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", роботодавець не пізніше ніж за 10 календарних днів повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Повідомлення має містити інформацію про заплановане масове вивільнення працівників, Протягом п'яти календарних днів проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) про заходи щодо запобігання звільненням, чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшенням несприятливих наслідків будь яких звільнень.
4. В разі виникнення необхідності вивільнення працівників на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України – не масового характеру:
здійснювати вивільнення лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці.

РОЗДІЛ V ОПЛАТА ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Адміністрація підприємства зобов'язується:

1. Здійснювати оплату праці на основі тарифної системи:
 - погодинних тарифних ставок для робітників підприємства;
 - місячних посадових окладів для керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.
- Розмір мінімальної заробітної плати працівника, який застосовується як розрахункова величина для обчислення виплат рішенням суду, встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму. (ст.8 ЗУ «Про державний бюджет України на 2026(2027) рік»)
- Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за законодавчо визначений розмір мінімальної заробітної плати.
2. Встановити мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі, не нижче від законодавчо визначеного прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, а мінімальну тарифну ставку робітника I розряду в розмірі не менше 220 відсотків від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, для керівників, фахівців, службовців не менше 210 відсотків від прожиткового мінімуму для працездатних осіб (Протокол загальних зборів трудового колективу та адміністрації підприємства від 24 червня 2026 року № 2).
3. Встановити єдину сітку між розрядних тарифних коефіцієнтів згідно з додатком I до цього Договору.
4. Встановити коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до встановленого мінімального розміру місячної тарифної ставки робітника I розряду основної професії згідно з додатком № 2 до цього Договору.
5. Встановити коефіцієнти співвідношення мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленого Законом України «Про державний бюджет України на 2026 (2027) рік» прожиткового мінімуму для працездатних осіб згідно з додатком №3 до цього Договору.
6. Встановити перелік доплат і надбавок згідно з додатком № 4 до цього Договору.
7. Здійснювати преміювання працівників підприємства згідно з Положенням про преміювання (додаток № 5 до цього Договору).
8. Виплачувати постійним штатним працівникам матеріальну допомогу на оздоровлення в розмірі не більше місячної тарифної ставки або місячного окладу працівників в залежності від фінансового стану підприємства згідно Положення про оздоровлення (додаток № 6 до цього Договору).
9. Виплачувати винагороди за результатами роботи за рік та за вислугу років згідно з порядком, встановленим в цьому колективному договорі (додатки № 7 та №8).
10. Виплачувати заробітну плату регулярно у робочі дні двічі на місяць:
 - аванс – 22 числа поточного місяця, в розмірі не менше 40% посадового окладу (тарифної ставки) працівників,
 - повний розрахунок за місяць – 7 числа наступного місяця.
11. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму переплати, що належить виплатити.
12. Індexація заробітної плати та її компенсація, у зв'язку з порушенням термінів її виплати, проводяться відповідно до чинного законодавства.
13. У разі підвищення тарифних ставок та посадових окладів на підприємстві під час обчислення середньої заробітної плати в усіх випадках її розрахунку проводити її

коригування на коефіцієнт підвищення. Коефіцієнт, на який слід провести коригування виплат, обчислюється діленням окладу (тарифної ставки), встановленого після підвищення, на оклад (тарифну ставку), який працівник мав до підвищення. Коригування проводити з урахуванням фінансових можливостей підприємства.

14. Забезпечити на підприємстві гласність умов оплати праці, порядок доплат, надбавок, положень про преміювання, виплат винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.
15. Організація праці та її оплата здійснюється відповідно до Кодексу Законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», нормативно-правових актів з питань оплати праці, Галузевої та Територіальної угод та цього Договору.
16. Формування фонду оплати праці проводити з урахуванням обсягів виробничої діяльності, чинних норм обслуговування і нормативів чисельності, продуктивності праці та індексу зростання цін і коригувати його за умови збільшення обсягів виробництва (послуг) а також законодавчого підвищення рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб.
17. Розрахунок мінімальної годинної тарифної ставки здійснювати виходячи із середньомісячної норми часу, визначеної відповідно до встановленої законодавством норми тривалості робочого часу.
18. Проводити класифікацію робіт за відповідними тарифними розрядами, відносити робітників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників, професіоналів і фахівців – до кваліфікаційних категорій згідно з тарифно – кваліфікаційними довідниками з урахуванням консультацій з профспілковим комітетом.
19. Присвоювати та підвищувати кваліфікаційні категорії професіоналам і фахівцям за результатами атестації.

РОЗДІЛ VI ОХОРОНА ПРАЦІ

Забезпечити своєчасне виконання Комплексних заходів щодо забезпечення нормативів безпеки, гієни праці та виробничого середовища, створення безпечних і нешкідливих умов праці, підвищення існуючого рівня охорони праці (додаток 12).

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.

Працівники, які зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безплатно безпечуються молоком або молочними продуктами, та проводиться доплата за шкідливі умови праці згідно додатку № 8.

Організувати видачу мила для працівників згідно додатку № 9.

Своєчасно видавати працюючим відповідно до норм, спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту згідно додатку № 11.

Компенсавати працівникам витрати на придбання ними засобів індивідуального захисту, якщо в нормі строк їх використання закінчився, а на підприємстві в наявності їх немає. У разі аварійного їх зносу не з вини працівника замінювати ці засоби за рахунок підприємства при наявності підтверджуючих документів.

Згідно Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Розділу V загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, статті 29 страхуванню від нещасного випадку підлягають: особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) як домашніх працівників, які не беруть добровільної участі у системі загальнообов'язкового соціального страхування), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання.

Факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України відповідно до Закону України "Про охорону

праці» для оплати потерпілому працівнику витрат на проведення професійної реабілітації, соціальних послуг, а також для здійснення страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

Обставини, за яких настав страховий випадок, та перелік професійних захворювань встановлюється Кабінетом Міністрів України.

У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві його сім'ї виплачуються: грошова допомога його сім'ї у сумі, що дорівнює сорока розмірам мінімальної заробітної плати, встановленої законом на день настання права на страхову виплату;

страхова виплата кожній особі, яка мала право на одержання утримання від потерпілого, а також його дитині, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого, у сумі, що дорівнює восьми розмірам мінімальної заробітної плати, встановленої законом на день настання права на страхову виплату.

В разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання поховання його поховання несе уповноважений орган управління у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У разі смерті потерпілого суми страхових виплат особам, які мають на це право, визначаються із загальної заробітної плати потерпілого за вирахуванням частки, що припадала на інших членів сім'ї та працездатних осіб, які перебували на його утриманні, але не мали права на страхові виплати.

У разі смерті потерпілого, який одержував щомісячні страхові виплати, настала внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання,

розмір щомісячної страхової виплати особам, які мають на це право, встановлюється, виходячи з розміру щомісячної страхової виплати на день смерті потерпілого. Причинний зв'язок смерті потерпілого з одержаним каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я підтверджується висновком відповідного закладу охорони здоров'я. Одноразова допомога сім'ї та особам, які перебували на утриманні потерпілого, у такому разі не виплачується.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я стало не лише з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової страхової виплати зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків. Потерпілим, які мають право на одночасне отримання одноразової страхової виплати згідно з цим Законом та одноразової страхової виплати згідно з іншими законами України, здійснюється одна страхова виплата за їхнім вибором.

Відсоток зменшення розміру одноразової допомоги визначається рішенням комісії з питань охорони праці підприємства, виходячи з таких критеріїв:

№ п/п	Порушення з боку потерпілого, які були однією з причин нещасного випадку	Відсоток зменшення одноразової допомоги
1.	Виконання роботи у стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння	до 50%
2.	Порушення трудової і виробничої дисципліни, у тому числі: - невиконання посадових обов'язків; - невиконання інструкцій з охорони праці тощо	до 50%
3.	Порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів; порушення технологічного процесу; порушення під час експлуатації транспортних засобів; порушення правил дорожнього руху	до 50%
4.	Виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системами сигналізації, вентиляції, освітлення тощо	до 40%
5.	Незастосування засобів індивідуального та колективного захисту	до 40%

Допомога по тимчасовій непрацездатності призначається та виплачується роботодавцем, у якого став страховий випадок за соціальним страхуванням від нещасного випадку, у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати (оподаткованого доходу). При цьому перші сімнадцять днів тимчасової непрацездатності оплачуються цим роботодавцем за рахунок коштів підприємства.

У разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої відповідно до законодавства, уповноважений орган управління здійснює потерпілому одноразову страхову виплату, розмір якої визначається відповідно до ступеня втрати професійної працездатності, виходячи з розрахунку середньомісячних заробітних плат, встановлених законом на день настання права потерпілого на страхову виплату.

Допомога по тимчасовій непрацездатності, страхова виплата у разі переведення потерпілого на тимчасово оплачувану роботу, відшкодування вартості поховання потерпілого та пов'язаних з цим витратних послуг надаються в порядку, встановленому уповноваженим органом управління.

Надання інших видів послуг та їх фінансування здійснюються за результатами оцінювання функціонування особи та визначення потреб особи у соціальних послугах відповідно до законодавства.

Потерпілі мають право на забезпечення протезуванням, ортезуванням, допоміжними засобами реабілітації, медичними виробами, що надаються відповідно до вимог законів України "Про охорону здоров'я" та "Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні". Надання таких заходів здійснюється з програм державного бюджету відповідно до законодавства.

ціальні послуги потерпілому надаються та розраховуються з урахуванням результатів вивчення потреб у таких послугах, проведеного у порядку, визначеному згідно із Законом України "Про соціальні послуги". Особливості організації надання соціальних послуг потерпілим визначаються Кабінетом Міністрів України.

і потреби у спеціальному медичному догляді та/або постійному сторонньому догляді, та/або побутовому обслуговуванні, та/або додатковому харчуванні, та/або предметах догляду, зобов'язаної у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, потерпілому надаються соціальні послуги догляду вдома та натуральної допомоги згідно з державними стандартами.

Розмір відшкодування втраченого потерпілим заробітку встановлюється відповідно до середньомісячного заробітку, який він мав до ушкодження.

Категорія потерпілих від нещасних випадків на виробництві	Розмір одноразової допомоги потерпілому
тимчасовою працездатністю при отриманні легких травм;	1 сер./міс заробіток
важких травм і смерті потерпілого.	3 сер.міс.заробітки

Конфлікт з приводу призначення одноразової допомоги підприємства потерпілому та її розмірів вирішується в загальному порядку згідно чинного законодавства.

Уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці та членам комісії з питань охорони праці надається 2 години на тиждень в робочий час виконувати свої обов'язки із збереженням середнього заробітку та 6 днів із збереженням середньої заробітної плати на рік для проходження навчання з охорони праці.

З метою покращення умов праці жінок реалізувати такі заходи:

не допускати жінок на важкі роботи, та роботи з небезпечними умовами праці.

не допускати жінок до підймання та перенесення вантажів, вага яких перевищує допустимі норми.

Організовувати проведення попереднього та періодичного медичного оглядів працівників.

За порушення закону та нормативних актів про охорону праці притягувати винних працівників до дисциплінарної і матеріальної відповідальності.

Загальна сума цільових коштів, що будуть виділені на Комплексні заходи повинна становити не менше 0,5 % від суми реалізованої продукції. Джерела фінансування заходів - фонд підприємства, амортизаційні відрахування, державні капітальні вкладення.

Працівник підприємства зобов'язується :

виконувати вимоги правил і нормативних актів по охороні праці;

дотримуватись правил експлуатації устаткування, норм, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поведінки з машинами, механізмами;

використовувати у разі необхідності засоби індивідуального захисту.

являтися в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

активно участь у створенні безпечних умов праці;

пропонувати ініціативи щодо ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві;

повідомляти майстра, начальника дільниці про нещасний випадок.

РОЗДІЛ VII

СОЦІАЛЬНО - ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ

Адміністрація підприємства зобов'язується надавати наступні види компенсації:

1. В залежності від фінансового стану підприємства:
 - на харчування;
 - на заготівлю овочів і фруктів в осінній період.
2. Здійснювати преміювання працівників підприємства згідно Положення про преміювання додаток № 5 до цього колективного договору.
3. Надавати цільову матеріальну допомогу у зв'язку з сімейними обставинами:
 - на поховання працівників, особам які ховають померлого- в сумі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого Законом України «Про державний бюджет України на 2026 рік»;
 - на поховання близьких родичів (батьків, дітей, чоловіка, дружини) - в сумі 80 відсотків від прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого Законом України «Про державний бюджет України на 2025 рік»;
 - надавати одноразову матеріальну допомогу працівникам у випадку проведення їх лікування або членів сім'ї в сумі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого Законом України «Про державний бюджет України на 2026 рік»;
3. Виплачувати одноразову матеріальну допомогу в розмірі місячного посадового окладу (місячної тарифної ставки) працівникам до ювілейних дат - виповнення 60 років. Виділяти кошти на благодійництво при наявності підстав та підтверджуючих документів.
4. Виплачувати одноразову матеріальну допомогу працівникам підприємства до Дня працівників житлово-комунального господарства, побутового обслуговування населення в наступних розмірах:
 - постійно працюючим працівникам підприємства – по 2000,00 грн.;
 - тимчасовим (сезонним) працівникам підприємства та працівникам, які працюють на 0,5 ставки – по 1000,00 грн. кожному.
5. Щомісячні профспілкові внески із заробітної плати членів профспілки в розмірі 1% сплачувати по безготівковому рахунку через бухгалтерію підприємства на розрахунковий рахунок профспілкової організації (за особистими заявами членів профспілок

РОЗДІЛ VIII ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Адміністрація підприємства зобов'язується:

1. Безоплатно надавати профспілковому комітету обладнане приміщення, засоби зв'язку, при необхідності транспорт для забезпечення його діяльності, проведення зборів, засідань (ст. 249 КЗпП України).
2. За заявами членів профспілки проводити безготівкову оплату членських внесків та переказувати на розрахунковий рахунок профкому протягом 5-ти днів після виплати зарплати.
3. Відраховувати профкому кошти на культурно-масову, спортивно-оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше 0,3 % від фонду оплати праці (при наявності фінансових можливостей).
4. Надавати членам профспілкових комітетів всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору.
5. Гарантувати виборним профспілковим працівникам після закінчення їх повноважень надання місця попередньої роботи, на яке інші працівники приймаються тимчасово (за страховим договором ст. 23 КЗпП України).
6. Не застосовувати до працівників обраних до складу профорганів дисциплінарних стягнень, без погодження з відповідними органами профспілки.
7. 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.
8. Включати представника профкому до складу ради підприємства, правління акціонерного товариства, комісії з приватизації і враховувати пропозиції профкому у прийнятті рішень.
9. Поширювати умови преміювання, виплати винагород, а також гарантії, компенсації і соціально-побутові пільги, встановлені в колективному договорі на обраних та штатних профспілкових працівників.
10. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів для здійснення профспілковим комітетом наданих профспілкам прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконанням колективного договору.

Директор КП "Бориславтеплоенерго"



Голова профкому

М.І. Левицький

Додаток №1

до колективного договору
КП «Бориславтеплоенерго»
на 2026-2027 роки

Єдина сітка між розрядних коефіцієнтів

Розряди

1	2	3	4	5	6
1,0	1,08	1,2	1,35	1,54	1,80

Економіст



Геннадій Корконішко

Додаток №2
до колективного договору
КП «Бориславтеплоенерго»
на 2026 – 2027 роки

КОЕФІЦІЄНТ

співвідношень розмірів місячних посадових окладів, керівників, професіоналів,
фахівців, технічних службовців КП «Бориславтеплоенерго»

№ п/п	посада	Коефіцієнти співвідношень окладів до тарифної ставки робітника I розряду основної професії
1	Директор	Згідно контракту
2	Головний інженер	3,80
3	Заступник директора з економічних питань	3,64
4	Головний бухгалтер	3,55
5	Начальник ВТВ	3,28
6	Економіст	2,02
7	Інженер з охорони праці	2,02
8	Інженер з організації цивільного захисту	2,02
9	Інженер – програміст	2,02
10	Інженер з підготовки виробництва	2,02
11	Інженер – теплотехнік	2,02
12	Юрисконсульт	2,02
13	Бухгалтер	2,02
14	Бухгалтер з реалізації	2,02
15	Інспектор кадрів	1,80
16	Начальник котельні II гр.	2,73
17	Начальник котельні III гр.	2,45
18	Майстер дільниці II гр.	2,54
19	Майстер транспортно-ремонтної дільниці	2,28
20	Майстер дільниці по обслуговуванню електроустаткування і КВПіА	2,28
21	Майстер газової та налагоджувальної служби	2,28
22	Комірник	1,30
23	Технік ХВО	1,61
24	Технік з обліку	1,61
25	Уповноважена особа, відповідальна за закупівлі	2,02
26	Прибиральник службових приміщень	1,38

Економіст



Геннадій Корконішко

**Схеми тарифних ставок робітників КП «Бориславтеплоенерго»
в залежності від рівня кваліфікації та складності робіт**

	Міжрозрядні тарифні коефіцієнти	РОЗРЯДИ					
		1	2	3	4	5	6
		1,0	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80
Інженери по експлуатації, машиністи ХЕО,	Коефіцієнти співвідношень згідно територіальної угоди	2,0x1,8x1,0=3,60	3,888	4,32	4,86	5,544	6,48
	Грн./міс. Грн./год.	10901 62,64	11773 67,66	13081 75,18	14716 84,57	16787 96,48	19622 112,77
Інженери по ремонту, машиністи, машиністи котельних, машиністи насосних станцій	Коефіцієнти співвідношень згідно територіальної угоди	2,0x1,85x1,0=3,70	3,996	4,44	4,995	5,698	6,66
	Грн./міс. Грн./год.	11204 64,39	12100 69,54	13444 77,26	15125 86,92	17254 99,16	20166 115,90
Інженери по експлуатації котельних, машиністи котельних	Коефіцієнти співвідношень згідно територіальної угоди	2,0x1,95x1,0=3,90	4,212	4,68	5,265	6,006	7,02
	Грн./міс. Грн./год.	11809 67,87	12754 73,30	14171 81,44	15942 91,62	18186 104,52	21256 122,16
Інженери по експлуатації котельних, машиністи котельних	Коефіцієнти співвідношень згідно територіальної угоди	2,0x2,3x1,0=4,60	4,968	5,52	6,21	7,084	8,28
	Грн./міс. Грн./год.	13929 80,05	15043 86,45	16715 96,06	18804 108,07	21451 123,28	25072 144,09
Інженери по експлуатації котельних, машиністи котельних	Коефіцієнти співвідношень згідно територіальної угоди	2,0x1,9x1,0=3,80	4,104	4,56	5,13	5,852	6,84
	Грн./міс. Грн./год.	11506 66,13	12426 71,41	13807 79,35	15533 89,27	17719 101,83	20711 119,03
Інженери по експлуатації котельних, машиністи котельних	Коефіцієнти співвідношень згідно територіальної угоди	2,0x1,85x1,0=3,70	3,996	4,44	4,995	5,698	6,66
	Грн./міс. Грн./год.	11204 64,39	12100 69,54	13444 77,26	15125 86,92	17254 99,16	20166 115,90

Коефіцієнт, машиніст автомобіля	Коефіцієнти співвідношень згідно територіальної угоди	2,0x1,82x1,0=3,64	3,931	4,368	4,914	5,606	6,55
	Грн./міс. Грн./год.	11022 63,34	11904 68,41	13226 76,01	14880 85,52	16974 97,55	1984 114,0

Схеми тарифних ставок водіїв автомобілів

Спеціальність	Коефіцієнти співвідношень згідно до Територіальної угоди	Грн./місяць	Грн./год.
Водій а/м ВАЗ -2121	2,0x2,18=4,36	13202	75,87
Водій а/м «Форд»	2,0x2,24=4,48	13565	77,96
Водій а/м ЗІЛ-130	2,0x2,51=5,02	15201	87,36

Директор

Уповноважений представник (Голова профкому)



Віталій МИЦАК

Микола ЛЕВИЦЬКИЙ

ПОГОДЖЕНО
Голова профспілки
М. ЛЕВИЦЬКИЙ



ПЕРЕЛІК ТА РОЗМІР

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
ДОПЛАТИ	
За розширення 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 шкідливих умовах праці	За роботу у шкідливих умовах праці – 12 відсотків,
За інтенсивність праці працівників	До 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
За роботу у вечірній час – з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу в нічний час – з 22 до 6 години (при багатозмінному режимі роботи)	35 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в цей час
Керівництво практикою	Керівникам практики підприємства доплата у розмірі 10 відсотків посадового окладу
За встановлений робочий день водіям автомобілів	Водіям легкових автомобілів у розмірі до 25 відсотків встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм
Для забезпечення мінімальної заробітної плати	Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно із п. 3 ¹ Закону України «Про оплату праці»
За роботу в надурочний час	В подвійному розмірі
За роботу у святкові дні	В подвійному розмірі
НАДБАВКИ	
За наявність водіям легкових і вантажних автомобілів	Водіям 2-го класу – 10 відсотків, 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм
За високі досягнення у праці (для керівників, професіоналів, фахівців)	До 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу
За використання в роботі дезінфікуючих засобів	До 12 відсотків місячної тарифної ставки (окладу)

Примітка: Розміри доплат і надбавок до основної заробітної плати призначаються за пропозицією керівників відповідних підрозділів, начальників і майстрів дільниць і оформляються наказом по підприємству.

Додаток №5
до колективного договору
КП «Бориславтеплоенерго»
на 2026 – 2027 роки

ПОГОДЖЕНО
Головою підприємства

М. ЛЕВИЦЬКИЙ



ЗАТВЕРДЖУЮ

В. МИЦАК

ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників КП «Бориславтеплоенерго»

І. Загальні положення

Преміювання є важливою складовою частиною заробітної плати працівників підприємства. Преміювання у відповідності з цим Положенням спрямоване на підвищення стимулюючої ролі премій в стабільному і якісному постачанні споживачам теплової енергії, зниженні собівартості теплової енергії, економії усіх видів матеріальних ресурсів, підвищенні якості ремонтних робіт, рості продуктивності праці.

Премія виплачується із фонду заробітної плати помісячно за умови наявності фінансового прибутку на підприємстві. Премія виплачується в межах розрахункового фонду споживання.

ІІ. Порядок нарахування

1. Премії нараховуються кожному працівнику окремо на фактичний фонд заробітної плати, при цьому розмір премії окремому працівникові встановлюються в розмірі до 20 відсотків.
2. Основою для нарахування премій є виконання встановлених завдань.
3. Розміри премій визначаються у відсотках до тарифної ставки (посадового окладу) з врахуванням доплат і надбавок.
4. Працівникам, винним у погіршенні якості послуг, порушенні технологічної та виробничої дисципліни, інших виробничих упущеннях, премія не виплачується зовсім або виплачується частково.
5. Премія не виплачується зовсім у випадку появи на роботі у нетверезому вигляді або при вживанні алкоголю на роботі в робочій час, за прогули без поважних причин.
6. Підставою для повного або часткового зняття премії є доповідна записка керівника підрозділу, завірена підписом директора, оголошена наказом по підприємству догана за порушення трудової дисципліни.
7. Премія за виконання встановлених завдань відносяться на витрати виробництва.
8. Персональна відповідальність за дотримання граничних меж премій покладена на керівника підприємства, головного бухгалтера, економіста.

Економіст

Геннадій Корконішко

Додаток №6

до колективного договору
КП «Бориславтеплоенерго»
на 2026 – 2027 роки

ПОГОДЖЕНО

Голова профкому



М. ЛЕВИЦЬКИЙ



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП «Бориславтеплоенерго»

В. Мицак

ПОЛОЖЕННЯ

про виплату матеріальної допомоги на оздоровлення

Загальні положення

Виплату щорічної допомоги на оздоровлення проводити з метою соціального захисту всіх працюючих та надання додаткових коштів на оздоровлення під час чергової відпустки.

Основні положення

Виплату допомоги на оздоровлення проводити при наявності коштів з включенням їх до валових витрат.

Кожен працівник має право одержати матеріальну допомогу на оздоровлення до чергової відпустки 1 раз на рік.

Виплату матеріальної допомоги проводити в розмірі місячної тарифної ставки (посадового окладу), яка встановлена на час одержання матеріальної допомоги, згідно штатного розпису.

Порядок виплати матеріальної допомоги на оздоровлення

Виплата матеріальної допомоги на оздоровлення оформляється наказом по підприємству.

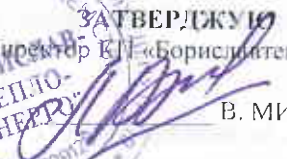
Економіст



Геннадій Корконішко

ПОГОДЖЕНО
Голова профспілки

М. ЛЕВИЦЬКИЙ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КП «Бориславтеплоенерго»

В. МИЦАК



ПОЛОЖЕННЯ
про виплату винагороди працівникам КП «Бориславтеплоенерго»
за підсумками роботи за рік

1. Винагорода робітників, керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців за підсумками роботи за рік вводиться з метою колективної матеріальної зацікавленості працівників підприємства в підвищенні продуктивності праці, збільшення прибутку. Винагорода за підсумками роботи виплачується при наявності прибутку за рік.
2. Розрахунок розміру винагороди здійснюється з урахуванням зарплати працівника та тривалості безперервного стажу роботи.
3. Нарахування винагороди здійснюється згідно наступних коефіцієнтів, що враховують стаж безперервної роботи:
 - від 1 до 3 років – 1,3
 - від 3 до 5 років – 1,6
 - від 5 до 8 років – 1,8
 - більше 8 років – 2,0

Винагорода виплачується за фактично відпрацьований час в даному році. Сума винагороди для кожного працівника визначається в наступному порядку:

- нараховується приведена зарплата кожного працівника шляхом множення зарплати за рік на коефіцієнт, який залежить від безперервного стажу роботи;
 - процент нарахування винагороди визначається діленням суми винагороди на суму приведеної зарплати всіх працівників. Приведену зарплату працівника множать на процент нарахування, в результаті чого отримують винагороду цього працівника.
4. В заробіток, який застосовується для нарахування винагороди включається виплати з фонду оплати праці за фактично відпрацьований час, тобто:
 - для робітників-погодинників застосовується зарплата розрахована по тарифу і окладах, нічні, вечірні та доплати, які входять у фонд оплати праці;
 - для інженерно-технічних працівників, службовців застосовується зарплата по окладах, премія по положенню, доплати і надбавки;
 5. При визначенні розміру зарплати, одержаної протягом року, не враховується:

виплата допомоги по державному соціальному страхуванню.
оплата щорічних відпусток
оплата учбових відпусток

матеріальна допомога
винагороди за результатами роботи за рік
компенсаційні виплати
одноразові виплати до свят і ювілеїв

6. Безперервний стаж роботи для виплати винагороди за даний рік встановлюється на 31 грудня

В безперервний стаж роботи включається:

- час роботи на виборних посадах, якщо до виборної посади працівник працював на підприємстві і після закінчення роботи на виборній посаді вернувся працювати на підприємство;
- час перебування у відрядженнях;
- прийняття на роботу працівника з іншого підприємства по переводу.

7. Стаж роботи не переривається:

- при поступленні на роботу після закінчення вищого або середнього учбового закладу, якщо працівник безпосередньо перед поступленням до учбового закладу працював на підприємстві;
- при поступленні на роботу протягом місяця припинення інвалідності або хвороби, яка викликала звільнення з роботи;
- час навчання на курсах по підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації з відривом від виробництва, якщо працівник направлений на навчання, після закінчення навчання повернувся на підприємство;
- час перебування працівника в оплачуваній або неоплачуваній відпустці по навчанню.

Час вищевказаних переривів у роботі в стаж включають, а винагорода за цей час не нараховується. Документом, який підтверджує стаж роботи, професію, посаду є трудова книжка.

8. Винагорода не виплачується:

- працівникам, які мають безперервний стаж роботи на підприємстві менше 1-го року, крім працівників, які прийняті по переводу з інших підприємств;
- працівникам, звільненим за власним бажанням та за клопотанням адміністрації;
- працівникам, які допустили порушення громадського порядку;
- працівникам, які допустили прогули і систематичні спізнення, а також крадіжку майна підприємства;
- працівникам, які працюють на підприємстві за сумісництвом.

9. Винагорода зменшується:

- за систематичні порушення трудової дисципліни, а також тим, хто має дисциплінарні стягнення;
- прямим винуватцям аварій та інших виробничих упушень, по вині яких нанесений матеріальний збиток підприємству;
- особам, безпосередньо винним у нещасних випадках та травматизмі.

10. Директору підприємства надається право по узгодженню з профспілкою по представленню майстрів зменшити розмір винагороди або зняти її зовсім окремим працівникам за виробничі упушення.

11. Директор підприємства може за погодженням з профспілкою збільшити винагороду окремим працівникам, але не більше ніж на 25 %, за високі показники, цінні пропозиції по вдосконаленню виробництва.

- 12.** Позбавлення винагороди або зменшення її розмірів оголошується наказом директора підприємства з обов'язковим зазначенням причин.
- 13.** Сума винагороди за підсумками роботи включається в середню зарплату працівників.
- 14.** Виплата винагороди оформляється наказом по підприємству.

П Е Р Е Л І К

професій зі шкідливими умовами праці, працівникам яких встановлюється
додаткова відпустка та безкоштовна видача молока згідно атестації робочих

№	Професія	Додаткова оплачувана відпустка	Доплата за шкідливі умови праці	Спецхарчування Молоко -0,5л
1	Електрогазозварник	5 кал.днів	12%	Молоко – 0,5 л
2	Екскаваторник	2 кал.дні	4%	

Директор

Повноважений представник (Голова профкому)



Віталій МИЦАК

Микола ЛЕВИЦЬКИЙ

Додаток №9

до колективного договору
КП «Бориславтеплоенерго»
на 2026 – 2027 рокиПОГОДЖЕНО
Головою підприємству

М. ЛЕВИЦЬКИЙ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КП «Бориславтеплоенерго»

В. МИЦАК

ПЕРЕЛІК

професій, що дають право робітникам отримувати
безкоштовно господарське мило

№ п/п	професія	Норма в штуках
1.	Черговий оператор котельні	2шт./міс.
2.	Апаратник ХВО	2шт./міс.
3.	Слюсар з ремонту устаткування котельних цехів	2шт./міс.
4.	Слюсар з обслуговування теплових мереж	2шт./міс.
5.	Електрогазозварник	2шт./міс.
6.	Комірник	2шт./міс.
7.	Прибиральник	2шт./міс.
8.	Водій автотранспортних засобів	2шт./міс.
9.	Муляр	2шт./міс.
10.	Машиніст екскаватора	2шт./міс.
11.	Токар	2шт./міс.
12.	Електромонтер	2шт./міс.
13.	Слюсар КВПіА	2шт./міс.
14.	Начальник, майстер ділянки	2шт./міс.
15.	Тракторист	2шт./міс.
16.	Інженер з підготовки виробництва	2шт./міс.

Примітка: Мило видається щомісячно кусками або в рідкому стані вагою не менше 200 грам.
Для рукомийників виробничої бази щомісячно в еквіваленті 400 грам мила

Заступник з охорони праці

Світлана Даньків

ВСТАНОВЛЕНО



М. ЛЕВИЦЬКИЙ



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП «Бориславтеплоенерго»

В. МИЦАК

СПИСОК

керівників, професіоналів, фахівців, яким надається додаткова оплачувана відпустка 3 дні за особливий характер праці, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням

№ п/п	Посада	Додаткова відпустка
1.	Директор	Згідно контракту
2.	Заступник директора	3 дні
3.	Головний інженер	3 дні
4.	Начальники та майстри діляниць	3 дні
5.	Головний бухгалтер	3 дні
6.	Бухгалтер	3 дні
7.	Бухгалтер по реалізації	3 дні
8.	Економіст	3 дні
9.	Юристоконсульт	3 дні
10.	Інженер-програміст	3 дні
11.	Інспектор кадрів	3 дні
12.	Інженер з ОП	3 дні
13.	Інженер з цивільного захисту	3 дні
14.	Технік з обліку	3 дні
15.	Начальник ВТВ	3 дні
16.	Інженер теплотехнік	3 дні
17.	Комірник	3 дні
18.	Інженер з підготовки виробництва	3 дні

Додаток №11
до колективного договору
КП «Бориславтеплоенерго»
на 2026 – 2027 роки

ПОГОДЖЕНО
Голова ради

М. ЛЕВИЦЬКИЙ



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КП «Бориславтеплоенерго»

В. МИЦАК

ПЕРЕЛІК

професій і посад, працівники яких отримують безкоштовно спецодяг і взуття

№ п/п	Професія	Найменування спецодягу, спецвзуття, засоби в індивідуального захисту	Термін користування (міс)
1.	Черговий оператор котельні	Костюм ЗМиТи Рукавиці Мп	Черговий по котельні-12 2
2.	Апаратник ХВО	Костюм ЗМиВу Рукавиці МиМп	12 2
3.	Слюсар з ремонту устаткування котельних цехів	Костюм ЗМиПн Рукавиці МпМи Черевики ЗМиМп Чоботи ВСм Куртка утеплена Тн	12 2 24 24 36
4.	Слюсар з обслуговування теплових мереж	Костюм ЗМи Рукавиці МпМи Черевики ЗМи Чоботи ВСмМун50 Куртка утепленаТнв Штани утеплені Тн	12 2 24 24 36 36
5.	Електрогазозварник	Костюм зварника ТиТоТр Костюм ЗМи Чоботи Тн 20 Черевики ТрТнСм Куртка утеплена Тн Штани утеплені Тн Рукавиці МиМп Рукавиці з крагами ТиТр Щиток захисний електрозварника	12 12 36 12 36 36 1 До зносу До зносу
6.	Комірник	Костюм ЗМи Черевики МиМпМун15 Рукавиці МиМп	18 18 3
7.	Прибиральник	Халат ЗМиПн КосинкаЗПн Туфлі ЗПнМи Рукавички ВиМиМп	12 12 12 2
8.	Водій	Костюм ЗМи	12

	автотранспортних засобів	Рукавиці МиМп Черевики ЗМиМун100 Куртка бавовняна утеплена	3 24 36
9.	Машиніст екска- ватора тракторист	Комбінезон ЗМиПн Рукавички МиМп Рукавички НмМиВн Черевики ЗМиМун100 Куртка утеплена Тн Штани утеплені Тн	12 1 3 12 36 36
10.	Токар	Комбінезон ЗМиПн Окуляри захисні Черевики ЗМиМун50 Куртка утеплена Тн	12 До зносу 12 36
11.	Електромонтер	Костюм ЗМи Рукавички МиМп Черевики ЗМиМун 100 Куртка утеплена Тн Рукавиці діелектричні ЄнЄв Калоші діелектричніЄнЄв	12 2 12 36 чергові чергові
12.	Слюсар КВПіА	Костюм ЗМи Рукавички Ми Рукавички МиМп Черевики ЗМиМун25См Куртка утеплена Тн Рукавиці діелектричні ЄнЄв Калоші діелектричніЄнЄв	12 1 1 12 36 чергові чергові
13.	Начальник,майстер дільниці	Костюм ЗМи Напівчеревики ЗМи Куртка утеплена Тн Рукавиці Мп	24 24 36 6
14.	Транспортно- ремонтна дільниця	Куртка утеплена Тн	Чергова 36
15.	Муляр	Костюм ЗМиВу Чоботи МиМпВ Рукавиці МиМпВу Куртка утеплена Тн	12 12 2 36

ПОГОДЖЕНО:
Голова профспілкової організації
КП «Бориславтеплоенерго»


Левіцький М.Й.

ЗАТВЕРДЖЕНО:
Директор КП «Бориславтеплоенерго»


Мішак В.І.

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища,
підвищення рівня охорони праці на 2026 р.

№ п/п	Найменування заходів, робіт	Вартість робіт		Ефективність заходів		Термін виконання	Особа, відповідна дальня виконання
		Асигнована	Фактична	План	Факт		
1.	Проведення попереднього та періодичного медично- го огляду працівників	30000 грн.		Визначення стану здоров'я праців- ників; 24 чол.		II квартал	Інженер з охорони праці
2.	Придбання нормативно- правових актів	2000 грн.		Для інформацій- ного забезпечен- ня питань ОП		Протягом року	Інженер з підготовки виробництва
3.	Забезпечення працівників спецодягом, взуттям, рукавицями та милом	95000 грн.		Виконання вимог Закону України "Про охорону праці" ст.10; 24 чол.		Протягом року	Інженер з підготовки виробництва
4.	Проведення перевірки опору заземлення ел.	20000 грн.		Виконання вимог Правил експлуата			майстер д-ці КВПІА

	обладнання.			ції в електро-установках	III квартал	Інспектор кадрів
5.	Проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб.	4000 грн.		Для підвищення кваліфікації працівників	Протягом року	Інспектор кадрів
6.	Забезпечення працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці молоком	4000		Для зменшення впливу шкідливих речовин на здоров'я працівників	Протягом року	Інженер з підготовки виробництва
7.	Перевірка справності димових та вентиляційних каналів	15000		Для забезпечення безпеки на робочих місцях	III квартал	майстер д-ці КВПІА
8.	Перевірка справності газосигналізаторів	15000		Для забезпечення безпеки на робочих місцях	III квартал	майстер д-ці КВПІА

185000 грн.

Інженер з охорони праці



Світлана ДАНЬКІВ

Пронамеровано,
прошифровано
та скріплено
печаткою 31
(тридцять два)
аркуші

Директор

 В.І. Музик