

Схвалено  
Конференцією трудового колективу  
Державного підприємства  
«ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ  
ТА ПРОЕКТНО-ВИШУКУВАЛЬНИЙ  
ІНСТИТУТ «НДПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ»  
Протокол від «08» жовтня 2025 року

## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА  
«ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ТА ПРОЕКТНО-  
ВИШУКУВАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ "НДПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ»  
на 2025 – 2027 роки**

м. Київ-2025 р.

## **Зміст**

**Розділ 1 – Загальні положення**

**Розділ 2 – Дія колективного договору**

**Розділ 3 – Забезпечення зайнятості**

**Розділ 4 – Оплата праці**

**Розділ 5 – Охорона праці**

**Розділ 6 – Робочий час та час відпочинку**

**Розділ 7 – Гарантії роботи профспілкового комітету трудового колективу**

**Розділ 8 – Інші заохочувальні, компенсаційні виплати та виплати систематичного характеру.**

**Розділ 9 – Соціальний захист, гарантії та пільги**

**Розділ 10 – Зміни і доповнення до колективного договору**

**Розділ 11 – Повідомна реєстрація колективного договору**

**Розділ 12 – Контроль за виконанням колективного договору та інші умови**

### **Перелік додатків до Колективного договору:**

1. Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників (додаток №1)
2. Коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців науково-дослідних організацій до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) (додаток №2)
3. Перелік та розмір доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів (додаток №3)
4. Розрахунок мінімального розміру посадового окладу працівника основної професії Державного підприємства «ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ТА ПРОЕКТНО-ВИШУКУВАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ «НДПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ» (додаток №4)



## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

**1.1.** Колективний договір (далі – Договір ) укладено між Державним підприємством «Державний науково-дослідний та проектно-вишукувальний інститут «НДПРОЕКТРЕКОНСТРУЦІЯ» (далі - **Інститут, Сторона роботодавця**) в особі директора КІЗІМЕНКА Матфея Олеговича, який діє на підставі Статуту Державного підприємства «Державний науково-дослідний та проектно-вишукувальний інститут «НДПРОЕКТРЕКОНСТРУЦІЯ» (код ЄДРПОУ 04653199), затвердженого наказом Міністерства розвитку громад та територій України №529 від 20.03.2025 року, з однієї сторони, та найманими працівниками Державного підприємства «Державний науково-дослідний та проектно-вишукувальний інститут «НДПРОЕКТРЕКОНСТРУЦІЯ», інтереси яких представляє профспілковий комітет **ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНСТИТУТУ «НДПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ»** (далі - **профспілковий комітет, профспілкова Сторона**), в особі голови профспілкової організації Інституту Максимової Наталії Валеріївни, з другої сторони.

**1.2.** Сторони визнають повноваження одна одної, визначені чинним законодавством, і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального діалогу, незалежності та рівноправності Сторін, взаємної поваги та пошуку реальних зобов'язань, обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей за виконання прийнятих зобов'язань.

**1.3.** Договір є нормативним актом, який регулює виробничі, трудові та соціально – економічні відносини, узгоджує інтереси працівників і Сторони роботодавця з питань, що є предметом цього Договору.

**1.4.** Колективний договір розроблено та укладено на основі таких законодавчих актів: Кодексу законів про працю України;

Закону України «Про колективні договори і угоди»;

Закону України «Про відпустки»;

Закону України «Про оплату праці»;

Закону України «Про охорону праці»;

Закону України «Про зайнятість населення»;

Закону України «Про військовий облік і військову службу»;

Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»; інших нормативно-правових актів України, Галузевої Угоди між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням 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;

**1.5.** Умови цього колективного договору є обов'язковими для Сторін, що його уклали.



Ці умови у разі будь-яких спорів і розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством України, інакше вони визнаються недійсними.

**1.6.** Сторони оперативно вживатимуть заходів для усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) в ході реалізації зобов'язань і положень Договору, віддаватимуть перевагу розв'язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур відповідно до законодавства.

**1.7.** Сторони зобов'язуються дотримуватися норм, умов та гарантій, а також мінімальних соціальних стандартів і соціальних нормативів, передбачених чинним законодавством, угодами вищого рівня.

**1.8.** Жодна із Сторін протягом дії Договору не може в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання Договору, або припинити їх виконання.

**1.9.** Усі працюючі мають бути ознайомлені з колективним договором керівником підприємства у тижневий термін після його укладання, внесення змін чи доповнень. Щойно прийняті працівники повинні бути ознайомлені з текстом колективного договору до початку роботи.

**1.10.** Сторона роботодавця та первинна профспілкова організація зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору та можливість його копіювання.

**1.11.** Сторони домовились:

Надати право керівникам відокремлених підрозділів (філій) представляти інтереси роботодавця, профспілковим комітетам відокремлених підрозділів або представникам трудового колективу обраним на загальних зборах – інтереси трудового колективу під час затвердження документів згідно з Переліком, який затверджується спільним рішенням представника роботодавця та профспілкового комітету Інституту.

## 2. ДІЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

**2.1.** Положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників, незалежно від того, чи є вони членами профспілки, та на працівників відокремлених структурних підрозділів (філій) Інституту.

**2.2.** Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін та діє протягом 2 (двох) років.

**2.3.** Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до моменту укладання нового.

**2.4.** Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Інституту.



**2.5.** У разі реорганізації Інституту колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

**2.6.** У разі зміни засновника Інституту чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового або внесення змін до чинного колективного договору.

**2.7.** У разі ліквідації Інституту колективний договір діє протягом усього строку проведення процедури ліквідації.

### **3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ**

#### **3.1. Сторона роботодавця зобов'язується:**

**3.1.1.** здійснювати всі можливі заходи щодо недопущення масових звільнень працівників;

**3.1.2.** забезпечувати рівність прав та можливостей жінок і чоловіків;

**3.1.3.** не пізніше як за три місяці до запланованих звільнень, що пов'язані зі змінами в організації виробництва і праці, надавати первинній профспілковій організації інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень;

**3.1.4.** проводити консультації з профспілковим комітетом трудового колективу стосовно визначення та затвердження заходів щодо запобігання звільненню працівників, їх можливого працевлаштування та соціального забезпечення;

**3.1.5.** при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці попереджати працівників письмово під розписку не пізніше ніж за два місяці до звільнення; враховувати переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством; одночасно з попередженням про звільнення пропонувати працівникові працевлаштування на іншу посаду згідно наявних вакансій в Інституті;

**3.1.6.** забезпечувати підвищення кваліфікації, підготовку (перепідготовку) працівників за потреби;

**3.1.7.** гарантувати збереження місця роботи і посади на підприємстві працівникам, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.



### **3.2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

**3.2.1.** здійснювати контроль за дотриманням законодавчих та нормативних актів з питань праці і зайнятості;

**3.2.2.** надавати працівникам Інституту правову допомогу, консультації і при необхідності, відстоювати їхні права у державних органах, органах виконавчої влади і місцевого самоврядування, у відносинах із роботодавцем;

**3.2.3.** вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та правового захисту у разі звільнення;

**3.2.4.** проводити навчання профспілкового активу з питань трудового законодавства, зокрема щодо дотримання процедури скорочення чисельності або штату працівників, законодавства про охорону праці, зайнятість, профспілкову діяльність тощо.

## **4. ОПЛАТА ПРАЦІ**

### **Сторона роботодавця зобов'язується:**

**4.1.** здійснювати оплату праці з дотриманням вимог Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», інших нормативно-правових актів, угод вищого рівня та колективного договору;

**4.2.** забезпечити встановлення форми і системи оплати праці, розмірів посадових окладів, умов виплати та розмірів доплат, надбавок, премій, інших заохочувальних та компенсаційних виплат згідно із законодавством та колективним договором;

**4.3.** визначати оптимальне співвідношення розмірів посадових окладів працівників;

**4.4.** дотримуватись встановлених законодавством соціальних гарантій у сфері оплати праці;

**4.5.** виплачувати заробітну плату працівникам Інституту не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Виплата заробітної плати працівниками відокремлених структурних підрозділів (філій) Інституту може здійснюватися за графіком, встановленим наказами керівників відповідних філій, з дотриманням норм чинного законодавства;

**4.6.** виплачувати заробітну плату напередодні вихідного, святкового або неробочого дня, якщо день виплат припадає на такий день, відповідно до законодавства;

**4.7.** видавати працівникам розрахункові листки з відомостями про суми нарахованої, утриманої та належної до виплати заробітної плати;

**4.8.** Сторони встановлюють мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі мінімальної заробітної плати;

**4.9.** розміри місячних посадових окладів працівників встановлюються у штатних розписах Інституту та філій залежно від кваліфікації працівників, складності роботи,



яка ними виконується, та переглядаються за умови подальшої зміни законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати з часу його запровадження з дотриманням встановлених цим Договором співвідношень розмірів посадових окладів;

**4.10.** коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців науково-дослідних організацій до мінімального розміру тарифної ставки (окладу) згідно з Додатком №2 цього Договору;

**4.11.** розміри доплат, надбавок, премій, винагород, інших виплат встановлюються відповідно до Додатку № 1 та Додатку № 3 цього Договору;

**4.12.** з метою обчислення мінімального посадового окладу директора підприємства посаду інженера-проектувальника II категорії визначено як посаду працівника основної професії;

**4.13.** мінімальний розмір посадового окладу працівника основної професії Інституту інженера-проектувальника II категорії встановлюється у розмірі визначеному у Додатку №4 цього Договору;

**4.14.** Сторона роботодавця несе відповідальність згідно з Кодексом законів про працю України, іншими нормативно-правовими актами за невикплату, виплату заробітної плати не в повному обсязі або за порушення строків виплати заробітної плати;

**4.15.** Сторона роботодавця забезпечує проведення індексації заробітної плати працівників відповідно до чинного законодавства України;

**4.16.** при встановленні працівникам режиму неповного робочого часу оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу;

**4.17.** у разі виникнення заборгованості із виплати заробітної плати, обсяги і строки її погашення визначаються за домовленістю Сторін. Для усунення причин виникнення заборгованості по заробітній платі Сторони створюють спільні представницькі комісії.

#### **Профспілковий комітет зобов'язується:**

**4.18.** здійснювати громадський контроль за дотриманням Інститутом вимог законодавства України з оплати праці, додержання встановлених строків виплати заробітної плати;

**4.19.** сприяти підтриманню загальної трудової дисципліни, підвищенню продуктивності праці працівників та створенню в трудовому колективі атмосфери співпраці і солідарності;

**4.20.** проводити разом з Інститутом заходи, спрямовані на стимулювання працівників щодо якісного виконання своїх посадових обов'язків;

**4.21.** бути посередником між трудовим колективом та Стороною роботодавця при вирішенні колективних та індивідуальних трудових спорів з питань оплати праці.



**Працівники Інституту зобов'язані:**

- 4.22. належним чином виконувати доручення, накази, розпорядження Сторони роботодавця;
- 4.23. дотримуватись вимог загальної трудової дисципліни Інституту;
- 4.24. постійно підвищувати продуктивність і ефективність своєї праці шляхом сумлінного, своєчасного та якісного виконання своїх посадових обов'язків;
- 4.25. не допускати порушень виробничої дисципліни, вчинення дій, які можуть спричинити погіршення якості робіт, послуг.

**5. ОХОРОНА ПРАЦІ**

З метою неухильного виконання вимог чинного законодавства України про охорону праці Сторони зобов'язуються:

**Сторона роботодавця:**

- 5.1. забезпечує виконання вимог законодавства щодо безпеки робочих місць працівників (протипожежного та санітарно-гігієнічного стану приміщень тощо);
- 5.2. здійснює, із залученням профспілкового комітету, необхідні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та безпечного виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям;
- 5.3. визначає працівникам робочі місця та забезпечує їх усіма необхідними засобами для роботи;
- 5.4. проводить систематичний моніторинг стану захворюваності працівників (тимчасової втрати працездатності) та вживає заходів щодо усунення причин захворювання;
- 5.5. створює комісію з питань охорони праці у рівній кількості осіб від сторін, що діятиме згідно з положенням про неї разом з профспілковим комітетом трудового колективу;
- 5.6. веде облік нещасних випадків на підприємстві та вживає відповідних заходів щодо запобігання таким випадкам;
- 5.7. забезпечує якісною питною водою колектив Інституту;
- 5.8. проводить інші заходи щодо забезпечення охорони праці працівників Інституту.

**Профспілковий комітет:**

- 5.9. здійснює контроль щодо забезпечення Інститутом безпечних умов праці працівників;
- 5.10. приймає активну участь в діяльності комісії з охорони праці;
- 5.11. забезпечує дотримання працівниками правил та інструкцій з охорони та гігієни праці, техніки безпеки, виробничої санітарії та протипожежної безпеки;



**5.12.** проводить разом з Інститутом заходи, спрямовані на дотримання працівниками вимог законодавства України з охорони праці.

## **6. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ**

**6.1.** Тривалість робочого часу працівників Інституту не може перевищувати 40 годин на тиждень. Наказом директора Інституту (керівника відокремленого структурного підрозділу) для працівників Інституту, які мають дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері) можливе встановлення скороченої тривалості робочого часу.

**6.2.** Для працівників Інституту встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями - субота та неділя.

**6.3.** Напередодні святкових і неробочих днів тривалість робочого дня працівників Інституту, крім працівників, зазначених у статті 51 Кодексу законів про працю України, скорочується на одну годину.

**6.4.** Робочий час працівників Інституту з понеділка по п'ятницю встановлюється з 08:30 по 17:00 годину. Робочий час працівників філій Інституту встановлюється наказами керівників відповідних відокремлених структурних підрозділів Інституту за погодженням з їх трудовими колективами.

**6.5.** За згодою Сторони роботодавця для окремих працівників може бути запроваджено гнучкий режим роботи, дистанційна робота, неповний робочий час. Введення в дію гнучкого режиму роботи, дистанційної роботи або неповного робочого часу здійснюється за заявою працівника та відповідно до наказу директора Інституту (керівника відокремленого структурного підрозділу).

**6.6.** Гнучкий режим роботи або дистанційна робота не може бути запроваджено до керівника Інституту (директора філії).

**6.7.** Працівникам Інституту щоденно надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю тридцять хвилин - з 12:30 по 13:00. Час перерви працівників філій Інституту встановлюється наказами керівників відповідних відокремлених структурних підрозділів Інституту за погодженням з їх трудовими колективами. Працівники використовують час перерви на власний розсуд.

**6.8.** У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, згідно із законодавством, вихідний день переноситься на наступний день після святкового або неробочого.

**6.9.** Працівники Інституту мають право на щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів згідно з законодавством.

Для працівників, яким встановлено групу інвалідності, тривалість щорічної основної відпустки становить: 30 календарних днів – для осіб з інвалідністю I та II групи; 26 календарних днів – для осіб з інвалідністю III групи.



**6.10.** Черговість надання щорічних основних відпусток визначається зведеним графіком (графіками), що затверджуються Стороною роботодавця за погодженням з профспілковим комітетом і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіка (графіків) враховуються забезпечення нормального робочого процесу, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку. Конкретний період надання щорічних основних відпусток у межах, встановлених графіком (графіками), узгоджується між працівником і Інститутом.

**6.11.** Щорічну основну відпустку на прохання працівника може бути поділено на декілька частин за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

**6.12.** Працівникам Інституту можуть надаватися відпустки без збереження заробітної плати передбачені у ст.25 і ст.26 Закону про відпустки, а також ч.3 і ч.4 ст.12 Закону України від 15.03.2022 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

**6.13.** Сторона роботодавця сприяє організації відпочинку вихідного дня працівників.

#### **6.14. Працівники Інституту зобов'язані:**

**6.14.1.** дотримуватись вимог законодавства та інших нормативів з питань охорони праці, зокрема щодо безпеки і гігієни праці, запобігати випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям тощо;

**6.14.2.** дотримуватись вимог п.п.6.4-6.5 колективного договору;

**6.14.3.** щорічно до 31 грудня надавати Стороні роботодавця інформацію щодо визначення часу своєї основної щорічної відпустки з метою формування графіку (графіків) відпусток працівників на наступний рік;

**6.14.4.** організовувати раціональне використання свого робочого часу з метою підвищення ефективності діяльності Інституту та своєї роботи зокрема, не знаходитися в приміщеннях підприємства в неробочий час з причин, не пов'язаних з робочим процесом, а також запрошувати туди сторонніх осіб, без дозволу Сторони роботодавця.

## **7. ГАРАНТІЇ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ .**

Гарантії роботи профспілкового комітету визначаються чинним законодавством України та цим колективним договором.

### **7.1. Сторона роботодавця зобов'язується:**

**7.1.1.** не перешкоджати діяльності профспілковому комітету, створити належні умови для його діяльності, зокрема забезпечити приміщенням для роботи, засобами зв'язку тощо;



7.1.2. надавати профспілковому комітету всю необхідну інформацію із соціально-економічних та інших питань, що віднесені законодавством до сфери його повноважень;

7.1.3. за наявності письмових заяв працівників - членів профспілкової організації Інституту, щомісячно утримувати членські профспілкові внески у розмірі 1 % із заробітної плати працівників і перераховувати відповідну суму на рахунок відповідної профспілки у триденний термін після виплати заробітної плати працівникам.

7.1.4. по заявці профспілкового комітету перераховувати кошти на рахунок первинній профспілковій організації на культурно-масову, спортивну і оздоровчу роботу.

## **7.2. Профспілковий комітет зобов'язаний:**

7.2.1. проводити у разі необхідності конференції та збори трудового колективу Інституту;

7.2.2. інформувати працівників щодо організації робочого процесу в Інституті, а також щодо змін у чинному законодавстві з регулювання трудових відносин.

7.2.3. забезпечувати контроль за дотриманням Інститутом вимог трудового законодавства.

## **8. ЗАОХОЧУВАЛЬНІ, КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ТА ВИПЛАТИ СИСТЕМАТИЧНОГО І РАЗОВОГО ХАРАКТЕРУ ПРАЦІВНИКАМ**

8.1. Працівникам при наданні щорічної основної відпустки виплачується матеріальна допомога на оздоровлення, що має систематичний характер, один раз на рік у розмірі до одного посадового окладу, що визначається на дату початку відпустки.

8.2. За письмовою заявою працівника та за наказом Сторони роботодавця, у разі настання обставин зазначених нижче, працівнику виплачується матеріальна допомога, що має разовий характер, а саме:

8.2.1. одноразова виплата при народженні дитини в сумі не менше мінімальної заробітної плати;

8.2.2. матеріальна допомога при тяжкому захворюванні працівника або члена його родини в сумі не менше мінімальної заробітної плати;

8.2.3. матеріальна допомога у разі смерті працівника або близького родича працівника в сумі не менше мінімальної заробітної плати;

8.2.4. матеріальна допомога при звільненні працівника у зв'язку із виходом на пенсію у розмірі однієї середньомісячної заробітної плати.

8.3. За письмовою заявою працівника надавати вільний час зі збереженням основної заробітної плати:



**8.3.1.** на 1 вересня батькам школярів 1-4 класів та 11 класу – 4 години;

**8.3.2.** при святкуванні ювілейних дат народження працівників – 1 день;

**8.3.3.** для проходження медичних оглядів, одержання медичної допомоги - 1 день.

**8.4.** При наявній фінансовій можливості надавати працівникам Інституту, що пропрацювали в Інституті не менш ніж 1 рік, безвідсоткову фінансову поворотну допомогу на:

**8.4.1.** проведення невідкладного лікування за медичними показаннями;

**8.4.2.** на вирішення соціально- побутових проблем.

**8.5.** Виплата відокремленими структурними підрозділами (філіями) допомоги, визначеної у п. 8.4. здійснюється відповідно до фінансового плану та результату його виконання, за письмовим погодженням з директором Інституту.

## **9. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ, ГАРАНТІЇ ТА ПІЛЬГИ**

**9.1.** Питання соціального розвитку Інституту, надання працюючим соціальних гарантій, пільг та компенсацій понад передбачених законодавством за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні Інституту, вирішується за участі профспілкового комітету .

**9.2.** Інститут у разі банкрутства або ліквідації гарантує працівникам виплату компенсацій відповідно до законодавства.

**9.3.** Інститут за участю профспілкового комітету зобов'язується сприяти:

**9.3.1.** розвитку культури, фізичного виховання, спорту та дитячого оздоровлення.

**9.3.2.** додатковому соціальному захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб;

**9.3.3.** забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Конвенції МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

**9.4.** Сторона роботодавця за наказом директора, відповідно до фінансового плану та результату його виконання, може забезпечити наступні додаткові пільги працівникам:

- винаймати (орендувати) житлові квартири, кімнати, будинки для проживання працівників та їх сімей, що є внутрішньо переміщеними особами або мають інші житлові проблеми;
- забезпечувати страхування життя і здоров'я працівників, медичне обслуговування у вигляді полісів медичного страхування тощо;



- здійснювати транспортування працівників шляхом укладання договору з окремою транспортною компанією або шляхом організації перевезення власними силами Сторони роботодавця.

**9.5.** Інститут зберігає за працівниками, які направляються на перекваліфікацію з відривом від виробництва, пов'язану зі скороченням чисельності або штату, середню заробітну плату на встановлений період навчання.

## **10. ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

**10.1.** Зміни та/або доповнення до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін.

**10.2.** Сторона, яка ініціює внесення змін та/або доповнень до колективного договору, письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції, що спільно розглядаються протягом семиденного строку з дня їх отримання іншою стороною.

**10.3.** Зміни та доповнення до Договору, що зумовлені зміною чинного законодавства та угод вищого рівня і спрямовані на поліпшення положень чинного Договору, можуть вноситися на спільному засіданні Сторони роботодавця та профспілкового комітету. У всіх інших випадках, зміни і доповнення до Договору виносяться на розгляд зборів (конференції) трудового колективу і після схвалення підписуються уповноваженими представниками Сторін.

## **11. ПОВІДОМНА РЕЄСТРАЦІЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

**11.1.** Укладений колективний договір, а також зміни і доповнення до нього підлягають обов'язковій повідомній реєстрації відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» та Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів».

**11.2.** Повідомна реєстрація проводиться з метою забезпечення можливості врахування умов колективного договору під час розгляду трудових спорів.



## 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ІНШІ УМОВИ

- 12.1.** Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється безпосередньо обома сторонами, що його уклали, чи уповноваженими ними представниками.
- 12.2.** При здійсненні однією стороною контролю за виконанням колективного договору інша сторона зобов'язана надавати їй необхідну для цього інформацію.
- 12.3.** Один раз на рік після підписання колективного договору, сторони звітують одна одній про виконання ними своїх обов'язків за колективним договором.
- 12.4.** Колективний договір складено українською мовою на чотирнадцяти сторінках, у трьох примірниках, що мають однакову юридичну силу.
- 12.5.** Додатки до договору є невід'ємною його частиною.

Сторона роботодавця:	Профспілкова сторона:
Директор Державного підприємства «Державний науково-дослідний та проектно-вишукувальний інститут «НДПРОЕКТРЕКОНСТРУЦІЯ»	Голова первинної профспілкової Державного підприємства «Державний науково-дослідний та проектно-вишукувальний інститут «НДПРОЕКТРЕКОНСТРУЦІЯ»

  
**Матфей КІЗІМЕНКО**  


  
**Наталія МАКСИМОВА**  




Додаток № 1  
до колективного договору  
Державного підприємства  
«ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-  
ДОСЛІДНИЙ ТА ПРОЕКТНО-  
ВИШУКУВАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ  
«НДІПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ»

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПРЕМІЮВАННЯ ТА МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАОХОЧЕННЯ  
ПРАЦІВНИКІВ  
ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА  
«ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ТА ПРОЕКТНО-  
ВИШУКУВАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ "НДІПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ»**

**1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Це Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників Державного підприємства «ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ТА ПРОЕКТНО-ВИШУКУВАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ "НДІПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ» (далі – Положення) розроблено, відповідно до п. 4.11 колективного договору Державного підприємства «ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ТА ПРОЕКТНО-ВИШУКУВАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ "НДІПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ» на 2025-2027 роки (далі – колективний договір), з урахуванням положень галузевої угоди між Міністерством розвитку громад, територій та 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, Рекомендацій щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31.03.1999 № 44, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та інших нормативних актів.

1.2. Положення визначає умови і порядок преміювання працівників за виконання ними посадових обов'язків, виробничих завдань і функцій, терміни виплати премій, джерела витрат на ці цілі.

1.3. Положення поширюється на всіх працівників Державного підприємства «ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ТА ПРОЕКТНО-ВИШУКУВАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ «НДІПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ» (далі-Інститут), а саме, на працівників Інституту (штатних працівників і зовнішніх сумісників) та його відокремлених структурних підрозділів (філій).

1.4. Положення є невід'ємною частиною колективного договору Інституту.



## **2. ВИДИ ТА РОЗМІРИ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМІЙ ТА ІНШИХ ЗАОХОЧУВАЛЬНИХ ВИПЛАТ**

2.1. Працівникам Інституту можуть встановлюватися доплати і надбавки згідно Додатку № 3 до колективного договору Інституту.

2.2. Працівникам Інституту можуть встановлюватися такі види премій:

2.2.1. Премія за підсумками роботи за місяць в розмірі до 100 (ста) відсотків посадового окладу.

2.2.2. Премія за підсумками роботи за квартал в розмірі до 100 (ста) відсотків посадового окладу.

2.2.3. Премія за підсумками роботи за рік в розмірі до 100 (ста) відсотків посадового окладу.

2.2.4. Премії до загальнодержавних, професійних свят та ювілейних дат в розмірі, що визначається в індивідуальному порядку директором Інституту.

2.3. У разі необхідності, та за умови наявності фінансових можливостей Інституту, директор Інституту своїм наказом може встановлювати інші види доплат, надбавок, премій та виплат працівникам.

## **3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТА НАДБАВОК, ДОПЛАТ, ПРЕМІЙ ТА ІНШИХ ЗАОХОЧУВАЛЬНИХ ВИПЛАТ**

3.1. Встановлення надбавок, доплат та премій працівникам Інституту здійснюється на підставі наказу директора Інституту.

3.2. Виплата надбавок, доплат (крім доплат, що є обов'язковими) та премій працівникам здійснюється у разі наявності відповідних фінансових можливостей, в залежності від результатів фінансово-господарської діяльності Інституту та від персонального вкладу конкретного працівника в загальні результати роботи підприємства.

3.3. При визначенні розміру доплат, надбавок та премій конкретного працівника враховуються:

- стан дотримання працівником трудової дисципліни;
- стан виконання працівником своїх посадових обов'язків;



- трудові успіхи;
- обсяги та ефективність виконаної роботи;
- виконання вказівок, доручень, розпоряджень керівництва;
- виконання внутрішніх актів Інституту;
- інші обставини.

3.4. Не нараховується премія працівникам, які звільнилися у звітному місяці та новоприйнятим працівникам в перші місяці роботи при проходженні терміну випробування.

3.5. За погодженням з профспілковим комітетом працівників повністю чи частково позбавляють премії за підставами:

- відсутність трудових успіхів;
- несвоєчасне або неякісне виконання завдань і своїх посадових обов'язків;
- порушення режиму роботи, встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- запізнення на роботу або передчасне закінчення роботи;
- невиконання або неналежне виконання норм охорони праці;
- прогул;
- поява на роботі в нетверезому стані;
- інші порушення та недоліки, передбачені внутрішніми документами Інституту.

3.6. Надбавки, доплати, премії, крім виплат наведених в п. 2.2.4, нараховуються працівникам пропорційно відпрацьованому часу.

3.7. Встановлення надбавок, доплат, премій та інших виплат, наведених у п. 2.1-2.2.4 цього Положення, працівникам відокремлених структурних підрозділів (філій) Інституту здійснюється за письмовим погодженням з директором Інституту.

## 4. ІНШІ УМОВИ

4.1. Нарахування та виплата доплат, надбавок, премій, інших виплат працівникам здійснюється структурним підрозділом Інституту, що виконує функції бухгалтерського обліку та звітності.

4.2. Премії, доплати, надбавки, матеріальна допомога, що носить систематичний характер, належать до фонду оплати праці.

4.3. Розміри доплат, надбавок, премій директору Інституту встановлюються в контракті з урахуванням вимог постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств».



## **5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

5.1. Спори з питань преміювання та матеріального заохочення працівників Інституту розглядаються в порядку, передбаченому чинним законодавством.

5.2. На період внесення змін і доповнень до Положення, керуватися чинним законодавством.

5.3. Дійсне Положення вводиться в дію з моменту підписання та затвердження колективного договору.



Додаток № 2  
до колективного договору  
Державного підприємства  
«ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-  
ДОСЛІДНИЙ ТА ПРОЕКТНО-  
ВИШУКУВАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ  
«НДПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ»

**КОЕФІЦІЄНТИ**

співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців науково-дослідних організацій до мінімального розміру тарифної ставки (окладу)

		Коефіцієнти співвідношень
1	Заступник директора з наукової роботи	
	доктор наук	3,32 – 9,83
	кандидат наук	3,20 - 9,59
	без вченого ступеня	2,87 – 8,94
2	Заступник директора: науково-дослідної, проектної, проектно-вишукувальної та вишукувальної організації, головний інженер, директор філії	2,85 – 8,10
3	Заступник директора з господарських питань	2,20 – 7,47
4	Завідувач (начальник) науково-дослідного відділу (лабораторії), вчений секретар науково-дослідної організації	
	доктор наук	3,04 – 9,28
	кандидат наук	2,68 – 8,56
	без вченого ступеня	2,14 – 7,47
5	Завідувач (начальник) науково-дослідного сектору (лабораторії), які входять до складу науково-дослідного відділу (відділення, лабораторії) науково-дослідної організації	
	доктор наук	2,68 – 8,56
	кандидат наук	2,25 – 7,70
	без вченого ступеня	2,00 – 7,10
6	Завідувачі (начальники): науково-дослідного, конструкторського, технологічного, проектного, вишукувального, технічного, виробничого та інших основних відділів (відділень, лабораторій), архітектурно-планувальних майстерень в проектних і вишукувальних організаціях	2,14 – 7,47
7	Завідувачі, керівники (начальники) відділів (лабораторій), автоматизованих систем проектування, патентно-ліцензійної, винахідницької та раціоналізаторської роботи, впровадження науково-технічних розробок, стандартизації(в головних і базових організаціях із стандартизації), науково-технічної інформації (в головних і базових організаціях з науково-технічної інформації)	2,14 – 7,47
8	Головний інженер (конструктор, технолог, архітектор) проекту, керівник партії	2,80 – 7,90
9	Головні: архітектор, будівельник, механік, енергетик, економіст, метролог, геолог, гідрогеолог, геофізик та інші головні фахівці в основних відділах (відділеннях, лабораторіях), архітектурно-планувальних майстернях	2,35 – 7,30
10	Головний бухгалтер	2,85 – 8,10



11	Керівники секторів (груп, бригад, лабораторій), які входять до складу основних структурних підрозділів	1,83 – 6,85
12	Начальники (завідувачі) відділів : планово-виробничого, фінансово-економічного, стандартизації, науково-технічної інформації, начальник проектного кабінету	2,10 – 7,40
13	Начальники (завідувачі) відділів: капітального будівництва, кадрів, (технічного переозброєння), експлуатаційно-технічного, охорони праці, матеріально-технічного постачання, технічної документації, оформлення та випуску проектів, бібліотеки	1,90 – 6,88
14	Керівники груп, секторів, менеджери (проектів, технічного контролю), які входять до складу планово-виробничого відділу, фінансово-економічного відділу, відділів: стандартизації, науково-технічної інформації, проектного кабінету.	1,80 – 6,49
15	Начальник (завідувач, менеджер) господарського відділу, канцелярії, центрального складу	1,51 – 6,05
16	Начальник (завідувач): технічного архіву, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії, бюро оформлення та випуску проектів	1,20 – 5,60
17	Головний науковий співробітник	2,68 – 8,56
18	Провідний науковий співробітник	2,25 – 7,70
19	Старший науковий співробітник	1,84 – 6,88
20	Науковий співробітник	1,65 – 6,49
21	Молодший науковий співробітник	1,50 – 6,20
22	Провідні інженери: конструктор, технолог, проектувальник, з охорони праці, електронік, програміст, архітектор, художник, математик, геолог, геодезист, топограф	2,65 – 6,50
23	Інженери: конструктор, технолог, електронік, програміст; математик, та інші фахівці:	
	I категорії	2,55 – 6,30
	II категорії	2,43 – 6,05
	III категорії	2,32 – 5,66
24	Інженери: проектувальник, з охорони праці, архітектор, геолог, геодезист, топограф, художник та інші фахівці:	
	I категорії	2,55 – 6,30
	II категорії	2,43 – 6,05
25	Провідні: інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт та інші фахівці	2,55 – 6,30
26	Інженери інших спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт, та інші фахівці:	
	I категорії	1,50 – 6,20
	II категорії	1,23 – 5,66
27	Інженери всіх спеціальностей, економіст, психолог, соціолог, бухгалтер, перекладач, юрисконсульт, бібліотекар, та інші фахівці	1,20 – 5,56
28	Головний експерт будівельний	2,75 – 7,30
29	Провідний експерт будівельний	2,70 - 7,00
30	Експерт будівельний I категорії	2,65 – 6,30
31	Експерт будівельний II категорії	2,55 – 6,05
32	Експерт судовий	2,45 – 5,66
33	Помічник керівника	1,20 – 4,58
34	Техніки всіх спеціальностей:	
	1 категорії	1,10 – 5,30



	II категорії	1,10 – 5,20
35	Техніки всіх спеціальностей	1,00 – 4,58
36	Лаборант	1,05 - 3,35
37	Кресляр-конструктор	1,00 - 3,80
38	Коректор, архіваріус, рахівник	1,00 - 3,25
39	Водій	1,80 - 3,75
40	Електрик	1,50 - 3,55
41	Слюсар-сантехнік	1,00 - 3,60
42	Оператор котельні	1,60 - 3,25
43	Прибиральник службових приміщень	1,05 - 2,95
44	Сторож, дворник	1,00 - 2,85

**Примітка.** Назви професій та посад у додатках 2-5 віднесено до розділів кваліфікації професій Національного класифікатора України «Класифікатор професій». Кваліфікаційні характеристики професій працівників встановлюються відповідно до довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП).



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

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
<b>ДОПЛАТИ:</b>	
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику 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 працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці – до 12 відсотків; тарифної ставки (окладу) за роботу у особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – до 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
За використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів	до 12 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу)
За робочий день з розділенням зміни на дві частини (з перервою в роботі понад дві години)	до 30 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час
За інтенсивність праці працівників	до 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
За роботу у вечірній час (з 18 до 22 години)	до 20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу у нічний час	від 35 – 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу), за кожну годину роботи в цей час
За ненормований робочий день водіям автомобілів	водіям легкових автомобілів у розмірі до 25 відсотків встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм



За науковий ступінь: - доктора наук  - кандидат наук  - за почесні звання	20 відсотків посадового окладу  15 відсотків посадового окладу  20 відсотків посадового окладу  Доплата за науковий ступінь та почесне звання здійснюється у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем, почесним званням
Для забезпечення мінімальної заробітної плати	Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно із статтею 3 <sup>1</sup> Закону України «Про оплату праці»
<b>НАДБАВКИ:</b>	
За високу професійну майстерність	диференційні надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду – 12 відсотків; IV розряду – 16 відсотків; V розряду – 20 відсотків; VI і вищих розрядів – 24 відсотки
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів, тролейбусів, трамваїв	водіям 2-го класу – 10 відсотків; 1-го класу – 25 відсотків; встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм
За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу
За державні нагороди (ордени, медалі, почесні грамоти ВРУ, КМУ)	до 20 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на термін її виконання	до 50 відсотків посадового окладу
На період роботи, яка передбачає доступ до державної таємниці (пост. 29.11.2001 р. N 1601)	до 10 відсотків посадового окладу
За знання іноземної мови	працівникам у разі використання іноземної мови безпосередньо під час вирішення виробничих питань: за знання однієї мови – 10 відсотків, за знання двох і більше мов – 20 відсотків ставки (окладу)
За додаткову роботу з архівними документами	до 20 відсотків посадового окладу
За організацію та ведення військового обліку	до 50 відсотків посадового окладу
За прибирання громадських приміщень	до 10 відсотків посадового окладу
За роботу з філіями	до 50 відсотків посадового окладу
За складність, напруженість в роботі	до 50 відсотків посадового окладу



Додаток № 4  
до колективного договору  
Державного підприємства  
«ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ  
ТА ПРОЕКТНО-ВИШУКУВАЛЬНИЙ  
ІНСТИТУТ  
«НДПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ»

**РОЗРАХУНОК**  
**мінімального розміру посадового окладу працівника основної професії – інженера-проектувальника II категорії Державного підприємства «ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ТА ПРОЕКТНО-ВИШУКУВАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ «НДПРОЕКТРЕКОНСТРУКЦІЯ»**

Відповідно до положень 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 (далі – Галузева Угода), мінімальний розмір посадового окладу працівника основної професії – інженера-проектувальника II категорії Інституту обчислюється за формулою:

$$\text{МРПО}_{\text{поп}} = \text{МІН}_{\text{з/п}} \times K_{\text{мін інж-п II кат.}}$$

де

$\text{МРПО}_{\text{поп}}$  - мінімальний розмір посадового окладу працівника основної професії;

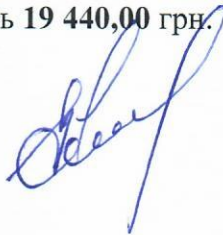
$\text{МІН}_{\text{з/п}}$  – мінімальна заробітна плата встановлена згідно чинного законодавства України (у 2025 році становить 8000,00 грн.);

$K_{\text{мін інж-п II кат}}$  – кількість мінімальних розмірів окладів у мініальному місячному посадовому окладі працівника основної професії – інженера-проектувальника II категорії (відповідно до додатка 2 колективного договору 2,43).

$$\text{МГРПО}_{\text{експ}} = 8000 \times 2,43 = 19\,440,00 \text{ грн.}$$

Таким чином, визначений мінімальний розмір посадового окладу працівника основної професії Інституту у 2025 році становить **19 440,00 грн.**

Головний бухгалтер



Олена ЧИЧКАН



Пронумеровано, проінеровано

та скріплено печаткою

аркуші(в)

*Здобувач освіти*

підпис

*Житарева М.О.*

