



УКРАЇНА
ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

майд. Профспілок, 5, м. Запоріжжя, 69005, тел. (061) 228-01-72
e-mail: reserption.uzpp@zr.gov.ua Код ЄДРПОУ 41904647

20.02.2022 № 01-14/1698

На _____ від _____

Начальнику
КП «ЕЛУАШ»
Дмитро ПАРХОМЕНКУ

Голові первинної профспілкової
організації
КП «ЕЛУАШ»
Ользі ГЛАЗКОВІЙ

Про реєстрацію змін
до колективного договору

Повідомляємо, що зміни до колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом КП «ЕЛУАШ», укладеного на 2021 рік, зареєстровано управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі - управління) 20 січня 2022 за № 52

Звертаємо увагу, що відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 (в редакції Постанови Кабінету Міністрів України 21.08.2019 №768), управління, як реєструючий орган:

- оприлюднює на сайті міської ради та щомісяця оновлює реєстр галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, їх текст, рекомендації щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності);
- не робить жодних написів на примірнику угоди, договору, змін і доповнень до них і не повертає його сторонам.

Заступник начальника управління

Елеонора ШКОДА

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Голова первинної
Професійної організації КП «ЕЛУАШ»
Ольга ГЛАЗКОВА

«30» 11 2021 року

Від роботодавця:

Начальник КП «ЕЛУАШ»
Дмитро ПАРХОМЕНКО

«30» 11 2021 року

ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між роботодавцем та трудовим колективом

КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРЕМСТВО

«ЕКСПЛУАТАЦІЙНЕ ЛІНІЙНЕ УПРАВЛІННЯ АВТОМОБІЛЬНИХ ШЛЯХІВ»
(назва підприємства, організації, установи)

на 2021 роки
(період на який укладено колективний договір)

Схвалений на зборах трудового
колективу «30» 11 2021 року
протокол № 3

м. Запоріжжя



ПОГОДЖЕНО
Голова профкомітету

Ольга ГЛАЗКОВА



ЗАТВЕРДЖЕНО
Начальник КП «ЕЛУАШ»

Дмитро ПАРХОМЕНКО

ЗМІНИ

до колективного договору на 2021 рік по КП «ЕЛУАШ»

Погоджено на зборах трудового колективу - Протокол № 3 від 30.11.2021.

Внести зміни до підпункту 5.9 розділу Y (Формування, регулювання і захист заробітної плати) колективного договору по КП «ЕЛУАШ» на 2021 рік:

1. Встановити з 01.12.2021 року на підприємстві розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годину) норму праці не нижче розміру мінімальної заробітної плати.
2. Встановити на підприємстві з 01.12.2021 року мінімальну тарифну ставку (оклад) робітника 1-го розряду основного виробництва (2481,00 грн.) в розмірі 7056,00 грн. (з урахуванням регіонального коефіцієнту 1,8 і галузевого 1,58) і 4465,80 грн (з урахуванням галузевого коефіцієнту 1,58) для робітників допоміжного виробництва (робочих ОГМ, сторожів, прибиральників виробничих та службових приміщень, заправника ПММ) і відповідно підвищити тарифні ставки (посадові оклади) працівників підприємства з урахуванням міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень тарифних ставок і посадових окладів.
3. Провести реєстрацію внесених змін до колективного договору відповідно до Положення про порядок повідомної реєстрації колективних договорів, затвердженому Постановою КМУ від 05.04.94 №225.

Начальник ПЕС

Л.А. Артюх

ВИПISKA 3 ПРОТОКОЛУ
зборів трудового колективу КП «ЕЛУАШ»

30.11.2021

№ 3

м. Запоріжжя

Середньооблікова чисельність – 444 чол.

Кількість присутніх – 105 чол.

Голова профкому - О.Ф. Глазкова

Секретар – Н.М. Григоренко

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Внесення змін до колективного договору на 2021 рік щодо виконання Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку громад та територій 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 2017-2024 роки.

СЛУХАЛИ:

Начальника планово-економічної служби Артюх Л.А. про внесення змін до колективного договору на 2021 рік про виконання Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку громад та територій 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 2017-2024 роки.

УХВАЛИЛИ:

1. Відповідно до Закону України «Про державний бюджет України на 2021 р» № 1082-ІХ від 15.12.2020 та ст.14 Закону України «Про оплату праці» № 108/95 – ВР від 24.03.1995 внести зміни до колективного договору:

1.1. Встановити на підприємстві з 1 грудня 2021 року мінімальну тарифну ставку (оклад) робітників основного виробництва в розмірі 7 056,00 грн., для робітників допоміжного виробництва 4 465,80 грн. і відповідно підвищити тарифні ставки (посадові оклади) працівників підприємства з урахуванням міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень тарифних ставок і посадових окладів.

Постанова прийнята одноголосно.

Оригінал підписали.

Голова

О.Ф. Глазкова

Секретар

Н.М. Григоренко

Вірно:

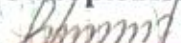
30.11.2021

Ст. інспектор з кадрів

Л.В. Кутьїна

«ПОГОДЖЕНО»:

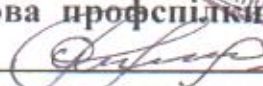
Заступник міського голови
з питань діяльності виконавчих органів
Запорізької міської ради
 Олексій НІКІФОРОВ

Заступник міського голови
з питань діяльності виконавчих органів
Запорізької міської ради
 Олександр КОНСТАНТИНОВ

Директор департаменту
фінансової та бюджетної політики
Запорізької міської ради
 Ольга ВАГІС

Директор департаменту
інфраструктури та благоустрою
Запорізької міської ради
 Артур БОЯРЧУКОВ

Директор департаменту
з питань ефективної роботи та розвитку
комунальних підприємств
 Роман КУЗЬМУК

Голова профспілки КП «ЕЛУАШ»
 Ольга ГЛАЗКОВА

«ЗАТВЕРДЖУЮ»:

Начальник КП «ЕЛУАШ»

 Дмитро ПАРХОМЕНКО

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ
КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА
«ЕКСПЛУАТАЦІЙНЕ ЛІНІЙНЕ УПРАВЛІННЯ
АВТОМОБІЛЬНИХ ШЛЯХІВ» на 2021 рік.

Оплата праці робітників, спеціалістів та службовців проводиться згідно Закону України «Про оплату праці», Кодексу законів України про працю, Галузевої угоди між Міністерством розвитку громад та територій 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 2017-2024 роки.

Положення вводиться для підвищення матеріальної зацікавленості працівників у поліпшенні індивідуальних досягнень, результатів діяльності структурних підрозділів і підприємства в цілому. Положення спрямоване на посилення взаємозв'язку заробітної плати працівника з його особистим трудовим внеском і кінцевими результатами роботи підприємства.

Кожний новий прийнятий працівник повинен бути ознайомлений з діючим на підприємстві Положенням про оплату праці.

Джерелом коштів на оплату праці є доходи, одержані внаслідок господарської діяльності підприємства.

II. Структура заробітної плати

Основна заробітна плата – це оплата нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) за годинними тарифними ставками робітників, окладів деяких категорій робітників, посадових окладів керівників, фахівців і службовців, або по середньому заробітку, а також оплата праці працівників, які не входять до штату підприємства, за виконання за договором цивільно-правового характеру; оплата робочого часу працівників, залучених до виконання державних або громадських обов'язків, якщо останні виконуються в робочий час відповідно до законодавства.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі успіхи в праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні оплати, передбачені чинним законодавством, регіональною галузевою угодою та колективним договором (премії та надбавки, які пов'язані з виконанням виробничих завдань).

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії, компенсаційні та інші грошові виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або проводяться понад встановлені законодавчими актами норм. Порядок застосування та розміри таких виплат визначаються колективним договором.

Форми і системи оплати праці

Мінімальний гарантований розмір окладу працівників за просту некваліфіковану працю, за виконану повну місячну норму праці (обсяг робіт встановлюється в розмірі не нижче встановленої Законом України «Про державний бюджет України» мінімальної заробітної плати. Договірне регулювання оплати праці робітників підприємства здійснюється на основі системи угод, укладених на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода) і змінами та доповненнями до них і виробничому

(колективний договір) рівнях відповідно з Законом України «Про колективні договори і угоди».

Посадові оклади керівникам, спеціалістам, службовцям та лінійному персоналу встановлює начальник підприємства відповідно посаді та кваліфікації працівника, з урахуванням співвідношення розмірів мінімальних посадових окладів до мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду основного виробництва, встановлених Галузевою угодою між Міністерством розвитку громад та територій 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 2017-2024 роки.

Вважати оптимальним співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) у середній заробітній платі працівників не менше 64 відсотка.

Мінімальна тарифна ставка (оклад) за просту некваліфіковану працю встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, а мінімальна тарифна ставка робітника 1-го розряду з 1 червня 2021 р. в розмірі не менше 180 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

За умови подальшої зміни законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму переглядаються мінімальна тарифна ставка (оклад) за просту некваліфіковану працю та мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду з часу його запровадження з дотриманням встановлених цією Угодою співвідношень розмірів тарифних ставок та посадових окладів.

Згідно Галузевої угоди на 2017-2024 роки встановлено наступні коефіцієнти співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника 1-го розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника 1-го розряду, а саме:

1. Роботи з утримання автомобільних шляхів і шляхових споруд - 1,58;
2. Водії автотранспортних засобів

1. Вантажні автомобілі:			
Вантажопідйомність	Бортові автомобілі та автомобілі-фургони загального призначення	Спеціалізовані автомобілі: самоскиди, цистерни, фургони, контейнеровози.	Автомобілі для перевезення цементу, отрутохімікатів, трупів, безводного аміаку,

		пожежні, тех. допомоги, снігоочисні, поливально-мийні, підмітально-прибиральні, автокрани, автовишки, автотранспортувачі, тощо	аміачної води, побутових відходів, асепізаційних вантажів
(тони)	Коефіцієнти співвідношень	Коефіцієнти співвідношень	Коефіцієнти співвідношень
до 1,5	1,74-1,95	1,86-2,06	1,95-2,12
від 1,5 до 3	1,86-2,06	1,95-2,12	2,04-2,22
від 3 до 5	1,95-2,12	2,04-2,22	2,25-2,33
від 5 до 7	2,04-2,22	2,25-2,33	2,33-2,43
від 7 до 10	2,25-2,33	2,33-2,43	2,46-2,60
від 10 до 20	2,33-2,43	2,46-2,60	2,66-2,87
від 20 до 40	2,46-2,60	2,66-2,87	2,87-3,28
від 40 до 60	2,66-2,87	2,87-3,28	3,12-3,43
вище 60	-	3,12-3,43	-

II. Легкові автомобілі:

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Коефіцієнти співвідношень
Особливо малий і малий	до 1,8	1,46-1,88
Середній	від 1,8 до 3,5	1,52-1,92
Великий	від 3,5	1,72-1,98

III. Автобуси:

Клас автобуса	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Коефіцієнти співвідношень
Особливо малий	до 5	1,52-1,95
Малий	від 5 до 6,5	1,79-2,02
	від 6,5 до 7,5	1,95-2,08
Середній	від 7,5 до 9,5	2,08-2,21
Великий	від 9,5 до 11	2,21-2,29
	від 11 до 12	2,23-2,42
	від 12 до 15	2,35-2,49
	від 15	2,42-2,61

3. Встановити єдину сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для визначення місячної тарифної ставки, зайнятого на виробництвах і застосуванням простих видів робіт та робіт середньої складності:

Розряд	1	2	3	4	5	6
коефіцієнт	1,0	1,08	1,2	1,35	1,54	1,8

4. Встановити КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів фахівців та технічних службовців до мінімальної ставки робітника I розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу(ставки) працівника основної професії)

Найменування посад	Коефіцієнт співвідношень (чисельність працюючих до 501-1000 чол.)	Примітка
1. Керівники		
Директор (генеральний директор, начальник, інший керівник)		Посадовий оклад керівника підприємства встановлюється відповідно до вимог додатку до постанови КМУ від 19 травня 1996 р. № 859 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 1 листопада 2015 р. № 1034). Конкретний розмір посадового окладу керівника підприємства встановлюється залежно в середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії.
Менеджер (управитель житлового будинку (групи будинків))		
Головний інженер	4,5-5,1	
Заступник директора, головний бухгалтер	4,2-4,6	
Головні: економіст, енергетик, механік, технолог, диспетчер та інші, начальники служб	3,8-4,2	
Начальники виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів	3,0	
Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб	2,5	
Начальники цехів, теплових районів	2,4-2,6	
Начальники дільниць, виконавці робіт	2,4	
Майстри	1,9-2,1	
2. Професіонали	1,8-2,2	
3. Фахівці	1,7-2,0	
Техніки усіх спеціальностей, лаборанти	1,29-1,47	
4. Технічні службовці	1,26-1,7	

Примітки:

1. Заступникам головного інженера, директора за напрямом, головного бухгалтера, начальника служби, дільни лабораторій, відділу та іншим заступникам посадовий оклад встановлюється на 10-40% нижче посадового окладу свого безпосереднього керівника.
2. У структурних підрозділах, що входять до складу головного підприємства (з чисельністю працюючих до 1 чол.), можуть встановлюватись посадові оклади на 10-30 відсотків нижче від посадових окладів голови підприємства.
3. У разі встановлення похідної посади «Старший» посадові оклади відповідальних посад збільшуються на 10%.
4. Посадові оклади керівних працівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців розраховуються на основі тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії), визначених відповідно до п.3.1.2 Угоди та коефіцієнтів співвідношень мінімальної тарифної ставки робітників I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт або за окремими професіями згідно додатком 2 Угоди.

Тарифні ставки і посадові оклади переглядаються в законодавчому порядку одночасно із зміною прожиткового мінімуму та виходячи з фінансових можливостей підприємства.

Мінімальний розмір заробітної плати робітників встановлюється згідно Галузевої угоди на 2017-2024 роки, але не може бути нижчий установленій державою.

У разі скрутного фінансового становища підприємства застосування тарифної ставки 1-го розряду, згідно Галузевою угодою між Міністерством розвитку громад та територій 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 2017-2024 роки та перерахунок міжкваліфікаційних тарифних ставок може бути відкладено на строк не більше 6 місяців (ст.14 Закону України «Про оплату праці».)

Для оплати праці робітників підприємства застосовується почасово-преміальна оплата праці.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам проводиться керівником підприємства за погодженням з профспілковим комітетом відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і висновків тарифно-кваліфікаційної комісії. Кваліфікаційні розряди підвищуються робітникам, які успішно виконують встановлені норми виробітку і сумлінно ставляться до своїх обов'язків. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші порушення робітникам може бути знижена кваліфікаційна група на один розряд.

З урахуванням специфіки виконуваних робіт і напрямків господарської діяльності на підприємстві введено підсумований облік робочого часу для водіїв та механізаторів, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормативного фонду робочого часу (ст.50,51 Закону України «Про оплату праці»).

Дозволити виконувати роботи з зимового експлуатаційного утримання доріг у зимовий період (при певних погодних умовах) асфальтобетонникам та водіям, зі збереження оплати праці згідно чинного законодавства.

Оплата праці органу управління підприємства здійснюється відповідно умов погоджених у складі органу управління згідно з порядком рішення міськвиконкому.

Оплата праці керівника підприємства здійснюється згідно умов затверджених контрактом.

Керівник погоджує проект структури, складу і компетенції органу управління підприємства згідно з відповідним Порядком, затвердженим виконавчим комітетом міської ради.

III. Порядок виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується регулярно в робочі дні два рази на місяць за наступним графіком, погодженим з банком:

- перший раз - до 7 числа місяця;
- другий раз - до 23 числа місяця.

У разі збігу терміну видачі заробітної плати за графіком з вихідними та святковими днями, виплата здійснюється за погодженням з банком (наявність грошових коштів) у робочі дні напередодні вихідних та святкових днів.

Заробітна плата працівникам виплачується в першочерговому порядку перед іншими платежами.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим : профспілкою, і не може бути менше оплати за фактично відпрацьований час і розрахунку тарифної ставки (посадового окладу працівника). Тобто розмір авансу повинен складати не менше 50% тарифної ставки (посадового окладу працівника за цей місяць. При нарахуванні авансу не враховуються надбавки премії та інші доплати, передбачені законодавством, виплата яких має здійснюватися у строки, установленні для виплати заробітної плати за підсумками місяця.

При виплаті заробітної плати працівнику видається розрахунковий листок, де вказана загальна сума нарахованої заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розмір і підстава для утримання заробітної плати, а також сума заробітної плати, що підлягає до виплати.

З метою захисту від інфляції заробітна плата індексується відповідно Закону України від 06.02.2003р. № 491-IV «Про внесення змін до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та постанови КМУ від 17.07.2003р. № 1078 «Про затвердження порядку проведення індексації грошових доходів населення».

В оплату праці працівників підприємства включається оплата щорічних та додаткових відпусток відповідно до чинного законодавства. Порядок нарахування заробітної плати працівникам за час щорічних відпусток і компенсації за невикористані відпустки передбачаються Кабінетом Міністрів України (Постанова № 100 від 08.02.1995р. Із змінами і доповненнями до нього). Нарахування стажу роботи, який дає право на щорічну відпустку проводиться на підставі Закону України «Про відпустки».

IV. Форми та системи оплати праці

Основними документами для нарахування заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є:

- штатний розпис підприємства;
- табель обліку робочого часу;
- протокол засідання комісії про нарахування коефіцієнту трудової участі робітникам та інженерно-технічним працівникам;
- накази про виплату матеріального заохочення, надбавок, доплат, гарантійних та компенсаційних виплат до тарифних ставок і посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством;
- накази про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

З метою посилення матеріальної зацікавленості робітників при виконанні

~~виконання роботи, вводяться перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів за територіальних угоди (зміни~~

4.1 Доплати:

- за суміщення професії (посад) – доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками (окладами) суміщуваних посадовців до 100% (ст.105 КЗпП та галузевої угоди на 2017-2027 роки, наказ по підприємству);
- за розширення зон обслуговування або збільшення обсягу робіт доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками (окладами), які могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників до 100% (галузева угода на 2017-2024 роки, наказ по підприємству);
- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника - до 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника (ст.105 КЗпП та галузевої угоди на 2017-2024 роки, наказ по підприємству);
- за роботу у важких і шкідливих умовах праці – за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4,8 та 12%. За роботу при температурі повітря більше ніж 25 градусів на вулиці проводити доплату в розмірі 10 відсотків тарифної ставки (окладу). Обов'язковою передумовою доплати є атестація робочих місць за умовами праці. (ст.100 КЗпП, та галузевої угоди на 2017-2024 роки, наказ по підприємству);
- за робочий день з розділенням зміни на дві частини (з перервою в роботі понад дві години) у розмірі - до 30 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час (галузева угода на 2017-2024 роки, наказ по підприємству);
- за інтенсивність праці працівників - до 12% тарифної ставки (посадового окладу) (галузева угода на 2017-2024 роки, наказ по підприємству);
- за роботу в нічний час - 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час (ст. 108 КЗпП та галузевої угоди на 2016-2021 роки, наказ по підприємству);
- на період освоєння нових норм трудових затрат – підвищення тарифних ставок до 10% (галузева угода на 2017-2024 роки, наказ по підприємству);
- за керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи) – залежно від кількості робітників у бригаді:
 - від 5 до 10 чол. – 25% місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру;
 - від 10 чол. – 35% місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру;
 - понад 25 чол. – 50% місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру;
- за використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів – до 12% місячної тарифної ставки (посадового окладу) (галузева угода на 2017-2024 роки, наказ по підприємству);

- за керівництво практикою – керівникам практики підприємства допла у розмірі 10% посадового окладу (галузева угоди на 2017-2024 роки, наказ і підприємству);

- за ненормований робочий день водіям автотранспортних засобів водіям автотранспортних засобів (легкових автомобілів, а також аварійні автомобілів, що працюють в однозмінному режимі) у розмірі до 25% встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм (галузева угоди на 2017-2024 роки, наказ по підприємству);

- за понаднормову роботу у подвійному розмірі (ст.106 КЗпП);

- за роботу в вихідні і святкові дні в подвійному розмірі (ст.107 КЗпП);

- за ведення військового обліку інспектору з кадрів, відповідно до Положення про облік військовозобов'язаних і призовників, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 09.06.94р. № 377 встановит доплату у розмірі 10% від посадового окладу (без урахування інших надбавок та доплат);

- для забезпечення мінімальної заробітної плати, а саме доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно із пунктом 3¹ Закону України «Про оплату праці»;

- коефіцієнт трудової участі (КТУ ст. 252 КЗпП), який дозволяє поряд із загальними результатами праці колективу враховувати особистий внесок кожного працівника в їх досягнення.

Коефіцієнт трудової участі застосовується при розподілі бригадного приробітку (надтарифна частина почасово-преміальної оплати праці).

З метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників адміністративного та лінійного персоналу враховувати особистий внесок кожного працівника в фінансовий результат підприємства.

Розмір коефіцієнта трудового участі коливається від 0 до 2.

В якості базового КТУ приймається одиниця (1,0), яка є нормативом оцінки праці працівника в бригаді (підрозділі) при виконанні ним затверджених виробничих показників. Базовий КТУ робітника підвищується або знижується в залежності від його індивідуального внеску в колективні результати праці. Гарантією об'єктивної оцінки праці працівника є щоденний облік показників, що впливають на підвищення або пониження КТУ. Начальник підрозділу веде таблиць обліку робочого часу працівників, які перебувають у нього в підпорядкуванні, протягом місяця. Одночасно він відзначає дії робітників, які сприяють збільшенню або зниженню результатів колективної праці. При підведенні підсумків роботи бригади (підрозділу) за місяць роботи робочим виставляються КТУ відповідно до отриманої за цей період інформації і оформляється Протоколом застосування КТУ, який доводиться до відома всіх працівників і підписується бригадиром (начальником підрозділу). Потім Протокол застосування КТУ передається в бухгалтерію для нарахування заробітної плати робітникам з урахуванням КТУ.

4.2. Надбавки (згідно Галузевої угоди на 2017-2024 роки та наказу по підприємству):

1.) за високі досягнення у праці працівникам в розмірі до 50% посадового окладу, за наступні показники:

- рівень знань (комплекс теоретичних і практичних знань, здатність якісно виконувати завдання);
- прояви творчості в роботі (постійне вдосконалення методів роботи, найбільш ефективно вирішення питань);
- самостійність у роботі;
- своєчасне виконання завдань (здача робіт, звітів, відсутність рекламаций);
- рівень адміністративного керівництва;
- рівень технічного керівництва (надання допомоги підлеглим, вміння дати кваліфіковану відповідь);

2.) за високу професійну майстерність: робітникам 3 розряду. - 12%, 4 розряду-16%, 5 розряду - 20%, 6 розряду - 24% ;

3.) за класність водіям легкових і вантажних автомобілів та автобусів (1 клас -25%, 2 клас - 10%);

4.) за виконання особливо важливої роботи за певний термін до 50% ;

5.) за державні нагороди (ордена, медалі), почесні грамоти ВРУ, КМУ до 20% посадового окладу;

V. Порядок нарахування та виплати премії

Система преміювання вводиться з метою посилення мотивації до праці та професійного росту працівників, зміцнення трудової і виконавчої дисципліни на підприємстві шляхом матеріального стимулювання працівників.

Премія нараховується на посадовий оклад в межах затвердженого фонду оплати праці та при фінансовій можливості підприємства.

На підприємстві нараховуються наступні види преміювання:

- виробничі премії нараховуються щомісячно за умови прибуткової діяльності підприємства - адміністративний та лінійний персонал до 100% від посадового окладу, виробничий персонал до 100% середньомісячної заробітної плати;
- винагорода за підсумками роботи за рік - адміністративний та лінійний персонал до 100% від посадового окладу, виробничий персонал до 100% середньомісячної заробітної плати;
- одноразові заохочення за виконання додаткових обсягів робіт в стислий термін - адміністративний та лінійний персонал до 100% від посадового окладу, виробничий персонал до 100% середньомісячної заробітної плати;
- з нагоди ювілейних та святкових дат з урахуванням особистого вкладу ;
- премія керівнику підприємства згідно умов контракту, затвердженого розпорядження Запорізького міського голови.

VI. Порядок нарахування та виплати інших матеріальних заохочень

Одноразове заохочення виплачується за рахунок фонду оплати праці при наявності фінансової можливості підприємства.

Матеріальні заохочення виплачуються з метою посилення матеріальної зацікавленості робітників, в пошуках та реалізації резервів ефективності та досконалості виробництва, впровадження нової техніки, наукової організації праці

Розмір заохочення одному працівнику визначається у кожному конкретному випадку, в залежності від складності завдання, складності та трудомісткості його виконання.

Матеріальне заохочення виплачується:

1. За виконання особливо важливих виробничих завдань, а саме:

- впровадження нової техніки, наукової організації праці;
- аварійний ремонт автотракторної техніки в стислі терміни;
- ліквідація аварійних ситуацій в процесі ремонту і експлуатації доріг;
- своєчасне і якісне виконання річного звіту;
- дострокове і якісне виконання окремих індивідуальних завдань відповідно до наказів.

Підставою для виплати винагороди та виконання особливо важливих виробничих завдань є наступні документи:

- акт, який підтверджує виконання завдання з оцінкою якості виконаних робіт;
- доповідна керівника структурного підрозділу про виконання завдання з зазначенням виконуючих, обсяг робіт та розмір винагороди;
- резолюція керівника або головного інженера про підтвердження виконання завдання та виплати винагороди;
- наказ по підприємству про виплату винагороди.

2. За якісне складання та подання річної бухгалтерської та статистичної звітності.

3. До професійних свят.

Матеріальне заохочення виплачується з фонду оплати праці при наявності фінансової можливості на підприємстві.

VII. Порядок надання одноразової допомоги із фонду соціального розвитку

Одноразова матеріальна допомога може бути надана працівникам підприємства при наявності фінансової можливості на підприємстві.

Видача коштів проводиться за рішенням начальника підприємства і комітету профспілки на підставі заяви працівника.

Кошти на надання одноразової матеріальної допомоги можуть бути виділені:

- при тяжкому захворюванні - 5 000 грн.;

- при хворобі, що потребує оперативного лікування – 10 000 грн;
- в зв'язку з одруженням працівника – 3 000 грн.;
- в зв'язку з народженням дитини у працівника – 5 000 грн.;
- родичам померлого працівника підприємства 1-го ступеня споріднення (мат батько, дружина, чоловік, діти у тому числі усиновлені) – 10 000 грн. (без надання ритуальних услуг);
- в зв'язку зі смертю родичів 1 ступеня споріднення (мати, батько, дружина, чоловік, діти у тому числі усиновлені) - 10 000 грн. (без надання ритуальних послуг);
- одиноким матерям, вдовам, які мають неповнолітніх дітей і сім'ям, які мають дітей-інвалідів, багатодітним сім'ям – 1 000 грн. ;
- при поверненні на роботу на підприємство звільнених в запас військовослужбовців строкової служби, а також мобілізованих для участі у антитерористичній операції - 3 000 грн.;
- працівникам мобілізованим на військову службу - 3 000 грн.;
- працівникам, які брали участь в антитерористичних операціях (АТО) і отримали статус учасника бойових дій, у зв'язку зі скрутним матеріальним становищем – 5 000 грн.;
- сім'ям працівників, загиблих у ході бойових дій у зоні проведення антитерористичної операції (під час виконання службових обов'язків, мобілізованих на військову службу, а також за обставин, не пов'язаних з виробництвом), на підставі заяви та відповідних підтверджуючих документів, поховання загиблих працівників, які не мають родичів та близьких – 5 000 грн.
- працівникам пораненим у ході бойових дій в зоні проведення антитерористичної операції (під час виконання службових обов'язків мобілізованих на військову службу, а також за обставин, не пов'язаних з виробництвом) - 5 000 грн.;
- разові виплати при надзвичайних ситуаціях (стихійних лихах, пожежах, підтопленнях, крадіжках та з інших поважних причин) – 5 000 грн.

Винагорода при досягненні пенсійного віку виплачується в розмірі середньомісячного заробітку з урахуванням стажу в комунальній системі. Залежно від стажу роботи встановлюються коефіцієнти:

- від 5 до 10 років – 1,0 коефіцієнта;
- понад 10 років – 1,5 коефіцієнта;
- понад 20 років – 2,0 коефіцієнта.

VIII. Відповідальність та рішення трудових суперечок з питання оплати праці

Керівник підприємства несе відповідальність за:

- забезпечення нарахування та виплату заробітної плати відповідно до чинного законодавства України;
- своєчасне затвердження і підписання документів, які необхідні для нарахування заробітної плати (штатний розпис, накази);

Головний бухгалтер підприємства несе відповідальність за:

- забезпечення своєчасного і правильного нарахування заробітної плати;
- забезпечення своєчасного надання працівникові інформації про нараховану йому заробітної плати.

Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно законодавства про трудові спори.

Начальник ПЕС



Л.А. Артюх

Прошнуровано, пронумеровано та
скріплено печаткою 16 (шістнадцять)
аркушів.

Голова первинної профспілкової
організації **Ольга ГЛАЗКОВА**



Прошито та пронумеровано 13 (тринадцять) сторінок

Начальник ПЕВ **Л.А. Агтюх**

