

УКРАЇНА
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛАСТЬ
КОЛОМІЙСЬКИЙ РАЙОН
**НИЖНЬОВЕРБІЗЬКА
СІЛЬСЬКА
РАДА**
Ідентифікаційний код 04354083
" 09 " 06 2023 р.
№ 14

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО ТРУДОВОГО
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА
НИЖНЬОВЕРБІЗЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ
«БЛАГОУСТРІЙ ОТГ»**

Затвержені на загальних зборах
трудового колективу

16.05.2023р.
Протокол № 1

ПРОТОКОЛ № 1

засідання загальних зборів трудового колективу Комунального підприємства Нижньовербізької сільської ради «Благоустрій ОТГ»

ПРИСУТНІ:

Трудовий колектив КП «Благоустрій ОТГ» в кількості 13 осіб.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Внести зміни і доповнення до Колективного договору комунального підприємства на 2020-2025 роки.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Ухвалили зміни та доповнення до Колективного договору між роботодавцем і трудовим колективом.

2. Уповноваженому представнику трудового колективу Лесюку Петру Петровичу підписати Колективний договір зі змінами.

По всіх питаннях порядку денного голосували одногосно «ЗА».

Голова зборів



Володимир ГРЕКУЛ

У зв'язку з виробничою необхідністю внести зміни до Колективного договору комунального підприємства Нижньовербізької сільської ради «Благоустрій ОТГ»

1. Доповнити Колективний договір пунктом 4.3.4; 4.3.5

4.3.4. Розмір посадового окладу керівника комунального підприємства визначається залежно від середньооблікової чисельності працівників у еквіваленті повної зайнятості за рік, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівнику основної професії.

4.3.5. Посадові оклади робітників підприємства змінюються відповідно до зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб згідно чинного законодавства.

2. Доповнити Колективний договір Додатком 1. «Кофіцієнт співвідношень розмірів посадових окладів до встановленого колективним договором мінімального розміру місячного посадового окладу».

3. Доповнити Колективний договір Додатком 2. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівників комунального підприємства «Благоустрій ОТГ»

4. Додаток 1. замінити Додатком 3. та викласти у новій редакції положення про преміювання працівників КП «Благоустрій ОТГ» за поточні результати праці за підсумками роботи за місяць.

5. Додаток 2. замінити Додатком 4. Та викласти у новій редакції положення про преміювання працівників КП «Благоустрій ОТГ» за підсумками роботи за рік

6. Викласти пункт 6.3.2. Колективного договору у такій редакції:

6.3.2. Роботодавець надає щорічні відпустки працівникам згідно з графіками, які затверджує за погодженням з Радою трудового колективу до 5 січня поточного року. При складанні графіків враховують інтереси Комунальника, особисті інтереси працівників і можливості для їх відпочинку. До щорічної відпустки працівникам комунального підприємства може надаватися матеріальна допомога на оздоровлення в розмірі посадового окладу та матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань, залежно від наявності коштів на підприємстві.

Додаток 1
до колективного договору
КП «Благоустрій ОТГ»
на 2020—2025 роки

ПОГОДЖЕНО
Голова Ради трудового колективу
 Лесюк П.П.


ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КП «Благоустрій ОТГ»
 Грекул В.М.


Коефіцієнт співвідношень розмірів посадових окладів до встановленого колективним договором мінімального розміру місячного посадового окладу.

№	Категорія посади	Коефіцієнт співвідношення
1	Директор	Рішенням сесії
2	Головний бухгалтер (бухгалтер)	10%-30% від окладу директора
3	Кваліфікований робітник 7 розряду	1,54
4	Кваліфікований робітник 6 розряду	1,45
5	Кваліфікований робітник 5 розряду	1,36
6	Кваліфікований робітник 4 розряду	1,27
7	Кваліфікований робітник 3 розряду	1,18
8	Кваліфікований робітник 2 розряду	1,09
9	Робітник без кваліфікації 1 розряду	1

Додаток 2
до колективного договору
КП «Благоустрій ОТГ»
на 2020—2025 роки

ПОГОДЖЕНО

Голова  Трудового колективу
Лесюк П.П.



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КП «Благоустрій ОТГ»
Грекул В.М.

**Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівників
комунального підприємства «Благоустрій ОТГ»**

За складність і напруженість у роботі.

- до 50 % тарифної ставки (посадового окладу).

За класність водіям автотранспортних засобів.

- 2 класу – 10 % встановленої тарифної ставки водія;
- 1 класу – 25 % встановленої тарифної ставки водія

Додаток 3
до колективного договору
КП «Благоустрій ОТГ»
на 2020-2025 роки

ПОГОДЖЕНО
Голова Ради трудового колективу

Лесюк П.П.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КП «Благоустрій ОТГ»

Грекул В.М.



Положення про преміювання працівників КП «Благоустрій ОТГ» за поточні результати праці за підсумками роботи .

1. Загальні положення

1.1. Преміюють за поточні результати за підсумками роботи за місяць, а також до державних і професійних свят, ювілейних дат та визначних подій з метою підвищення зацікавленості працівників у результатах роботи КП «Благоустрій ОТГ», стимулювання сумлінного та якісного виконання посадових обов'язків, ініціативного й творчого підходу до вирішення поставлених завдань, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни.

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

2. Умови і порядок виплати премії

2.1. Право на виплату премії працівники отримують після закінчення строку випробування.

2.2. Розмір премії кожному працівникові вносить директор комунального підприємства залежно від особистого вкладу працівника в загальні результати роботи.

2.3. Працівникам, які звільнені з роботи в місяць за який проводиться преміювання, премії не виплачуються.

2.4. Преміювання працівників комунальника здійснюється згідно наказу директора при умові виконання показників преміювання і згідно цього Положення.

2.5. Працівникам щомісячно може нараховуватися премія за сумлінну роботу, зразкове виконання службових обов'язків, особистий внесок відповідно до Положення про преміювання у разі економії фонду оплати праці підприємства. Її розмір залежить від прибутку підприємства.

Премію нараховують пропорційно фактично відпрацьованому часу у місяці, за який проводиться преміювання.

2.6. Премію нараховують і виплачують за умови виконання комунальним підприємством техніко-економічних показників, визначених поточними планами його діяльності на поточний місяць.

2.7. Премію за поточний місяць виплачують разом із заробітною платою за другу половину відповідного місяця.

2.8. Показником, що дає право працівнику на отримання премії у зазначеному у пункті 2.2 розмірі, є сумлінне та якісне виконання обов'язків, покладених трудовим договором, виконання виробничих завдань у повному обсязі, відсутність порушень виконавської дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку та правил з охорони праці.

2.9. Працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за невиконання своїх посадових обов'язків:

- за втрати робочого часу без поважних причин (запізнення на роботу, ухід з роботи раніше встановленого часу, використання робочого часу не для виконання обов'язків, покладених трудовим договором тощо) ;
- за неякісне та/або несвоєчасне виконання обов'язків, покладених трудовим договором, за невиконання обсягів виробничих завдань та/або їх низьку якість ;
- у разі появи працівника на роботі у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння премію не нараховують;
- у разі вчинення прогулу (відсутність на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня або зміни без поважних причин) премію не нараховують;
- за порушення правил охорони праці, протипожежної безпеки премію зменшують не менше, ніж на 50% або не нараховують (залежно від тяжкості наслідків порушення, до яких призвели або могли призвести порушення).

2.10. Рішення про зменшення розміру премії або про позбавлення премії приймає директор комунальника на підставі документально підтвердженого подання безпосереднього керівника порушника. Рішення оформлюють наказом.

Рішення про зменшення або не виплату премії директор приймає до дати виплати премії. Виплачена премія не може бути зменшена чи скасована.

2.11. У разі коли працівник був відсутній на роботі з невідомих на дату прийняття рішення про виплату премії причин, директор призупиняє виплату такому працівнику премії за поточний місяць до з'ясування причин відсутності на роботі. Рішення про призупинення виплати премії директор комунальника приймає на підставі відповідної записки особи, відповідальної за ведення табелю обліку використання робочого часу відсутнього працівника. Призупинення виплати премії оформлюють наказом.

Якщо працівник був відсутній на роботі з поважних причин, підтверджених документально, директор приймає рішення про виплату премії працівнику за минулий місяць і премію нараховують і виплачують у наступному місяці.

2.12. Проект наказу про нарахування і виплату премії готує бухгалтер. У наказі зазначаються підстави позбавлення або зменшення нарахованої премії конкретним працівникам та визначається відсоток, на який зменшується нарахована премія. У наказі також зазначаються працівники, яким призупинено нарахування і виплату премії з причин, зазначених у пункті 2.6 Положення.

2.13. За місяці, в які працівники були відсутніми на роботі з поважних причин (відпустка, хвороба тощо), премію нараховують і виплачують пропорційно відпрацьованому часу.

Додаток 4
до колективного договору
КП «Благоустрій ОТГ»
на 2020—2025 роки

ПОГОДЖЕНО
Голова Ради трудового колективу
 Лесюк П.П.



Положення про винагороду працівникам КП «Благоустрій ОТГ» за підсумками роботи за рік

1. Загальні положення

1.1. Положення про винагороду працівникам за підсумками роботи за рік (далі — Положення) визначає порядок і умови виплати працівникам КП «Благоустрій ОТГ» винагороди за підсумками роботи за рік, джерела фінансування витрат на зазначені цілі і строки виплати винагороди.

1.2. Виплату винагороди впроваджують для посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника підприємства у підвищенні продуктивності праці, виконанні поточних планів Комунальника та виховання у кожного працівника свідомого ставлення до виконання своїх обов'язків, дотримання трудової та виробничої дисципліни, а також для скорочення плинності кадрів.

2. Умови виплати винагороди

2.1. Рішення про виплату винагороди приймає директор Комунального підприємства за умови виконання техніко-економічних показників, визначених річним планом діяльності на звітний рік.

2.2. Виплату винагороди проводять у межах фонду оплати праці та за рахунок його економії.

2.3. Винагороду виплачують у повному обсязі працівникам (крім сумісників), які працювали у Комунальному підприємстві станом на останній робочий день звітного року, а також працівникам, звільненим протягом року за такими підставами:

- скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП);
- виявлення невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП);
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП);
- нез'явлення на роботі протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні (п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП).

Працівникам, звільненим з інших підстав, винагороду не виплачують.

2.4. Працівникам, які пропрацювали у Комунальному підприємстві менше року, винагороду виплачують пропорційно відпрацьованому часу (повних календарних місяців). Місяць вважають повністю відпрацьованим у разі коли працівник працював у місяці всі робочі дні (зміни) за графіком його роботи.

2.5. Виплату винагороди проводять по закінченні року за умови відсутності заборгованості із сплати податків, страхових внесків і виплати заробітної плати та після підбиття підсумків роботи за звітний рік.

3. Розмір і порядок виплати винагороди

3.1. Винагороду нараховують виходячи зі середньомісячної заробітної плати, обчисленої відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 № 100, за винятком таких виплат:

- винагорода за підсумками роботи за попередній рік;
- винагорода за вислугу років за минулий рік;
- усі види матеріальної допомоги та вартість цінних подарунків.

Періодом, за яким обчислюється заробітна плата, є повний календарний рік.

3.2. Розмір винагороди за підсумками роботи за рік може бути збільшено чи зменшено залежно від особистих результатів роботи працівника.

3.2.1. Працівникам, які протягом року були нагороджені державними нагородами, та до яких застосовували заходи заохочення, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку, розмір нарахованої винагороди можна збільшити на суму від 20% до 50%.

3.2.2. Працівникам, до яких протягом року були застосовані дисциплінарні стягнення та/або яким зменшували розмір нарахованої премії за результатами роботи за місяць за порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку (окрім прогулів та появи на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння) та невиконання (або недобросовісне виконання) посадових обов'язків, за невиконання правил з охорони праці, розмір нарахованої винагороди зменшують на 10% за кожний випадок порушення.

3.2.3. Працівникам, до яких протягом року застосовані дисциплінарні стягнення та/або яким не нараховували премії за результатами роботи за місяць за прогули без поважних причин та появу на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, винагороду не нараховують і не виплачують.

3.3. Винагороду, яку виплачують одному працівнику, граничними розмірами не обмежують.

3.4. Винагороду виплачують на підставі наказу директора Комунального підприємства, в якому зазначають перелік працівників, яким збільшено або зменшено розмір винагороди, кому винагороду не нараховано із зазначенням причин і посиленням на підстави підвищення (зменшення, позбавлення) винагороди.

3.5. Підставою для нарахування і виплати винагороди за підсумками роботи за рік є це Положення