

Зміни та доповнення до колективного договору №11

2017 - 2021 років

Комунального підприємства «Лисичанська житлово-експлуатаційна контора № 5»

Колективний договір прийнятий
на зборах трудового колективу
протокол № 68 від 24.01.2022р.

Чисельність працівників:
127 осіб

Начальник КП ЛЖЕК № 5



Д.П.Полюшко

«24» січня 2022 р

Голова первинної Профспілкової
організації КП ЛЖЕК № 5



І.Ю.Рогай

«24» січня 2022 р

Зміни і доповнення до Колективного договору КП «ЛЖЕК №5» № 10

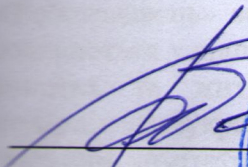
Набирають чинності з 01 лютого 2022 року

XIV. Додатки до Колективного договору

Додаток № 2 «Положення про систему оплати праці КП «ЛЖЕК № 5»

Роботодавець:

Начальник КП ЛЖЕК №5


Д.П.Полешко
« 24 » січня 2022р



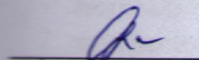
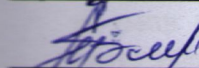
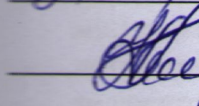
Профспілковий комітет:

Голова профкому Первинної профспілкової організації КП ЛЖЕК №5

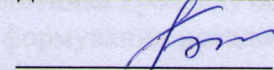

І.Ю.Рогай
« 24 » січня 2022р

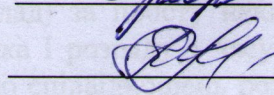


Представники Работодавця робочої комісії з ведення колективних переговорів:


Т.В.Скорнякова

Т.В.Бондаренко

Н.М. Апічук

Представники Профкому робочої комісії з ведення колективних переговорів:


О.М. Білоконь

О.І.Мельнікова

Я.О. Корольова

ПОЛОЖЕННЯ про систему оплати праці КП ЛЖЕК № 5

1. Загальні положення.

1.1. «Роботодавець» гарантує:

- розмір заробітної плати працівнику за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижче розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством.
- мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту, некваліфіковану працю, у розмірі не менше розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законодавством. Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.

1.2. «Роботодавець» зобов'язується виплачувати Працівникам заробітну плату у розмірах, як: встановлюються у відповідності з Галузевою угодою між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства 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 зі змінами.

«Роботодавець» гарантує :

- мінімальну тарифну ставку (оклад) робітника I розряду в розмірі не менше 180 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленому законодавством;
- розмір мінімальної тарифної ставки (окладу) робітника I розряду основного виробництва з нормальними умовами праці, як базовий для формування посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців;
- за умов подальшої зміни законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму переглядати мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю та мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду з часу його запровадження з дотриманням встановлених Галузевою угодою співвідношень розмірів тарифних ставок та посадових окладів.

1.3. «Роботодавець» зобов'язується виплачувати заробітну плату Працівникам Підприємства у національній валюті, у відповідності з чинним законодавством України, щомісяця мінімум двома частинами:

- не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) встановленого Працівникові місячного окладу, відпрацьованого за першу половину поточного місяця, - виплачується 23 числа поточного місяця;
- повний розрахунок з Працівником за відпрацьований місяць проводиться 7 числа місяця, наступного за звітним.

Заробітна плата робітникам може виплачуватися подекадно або потижнево.

При цьому проміжок часу між здійсненням виплат не повинен перевищувати 16 календарних днів.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

1.4. «Роботодавець» зобов'язується надавати відомості про оплату праці Працівників іншим органам і особам лише у випадках, передбачених законодавством України.

1.5. У КП «ЛЖЕК № 5» встановлюється погодинна форма оплати праці. Оплата праці Працівників при погодинній формі залежить від:

- кількості відпрацьованого часу (дні, години) за графіком роботи;
- встановленого базового/посадового окладу;
- умов праці (важкі, шкідливі, робота в нічний час тощо).
- виконання нормованих завдань (для ремонтного персоналу).

Для служби оперативного технічного обслуговування за погодженням з головою профспілкової організації підприємства запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин. Обліковим періодом є календарний рік.

Норми праці встановлюються відповідно до «Норм часу та матеріально-технічних ресурсів, норм обслуговування для робітників при утриманні будинків, споруд і прибудинкових територій», затверджених наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України 25.12.2013 р. № 603.

1.6. КП «ЛЖЕК № 5»:

- забезпечує ефективне управління оплатою праці в рамках стандартизованих, прозорих і зрозумілих для всіх працівників алгоритмів, які доводяться до їх відома;
- ґрунтуючись на фінансові результати діяльності підприємства, при наявності можливості, коригує посадові оклади згідно з Галузевою угодою та чинним законодавством;

1.7. Кваліфікаційні розряди робітникам, посади керівникам, фахівцям і технічним службовцям присвоюються відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі ДКХП) і можуть змінюватися у разі зміни нормативних актів з кваліфікаційними характеристиками професій (посад) працівників. Для робочих професій зберігається розподіл за розрядами згідно з чинним ДКХП.

1.8. Розмір місячних тарифних окладів/ставок встановлюється для 40-годинної тривалості робочого тижня. Для служби оперативного технічного обслуговування - згідно графіка змін.

1.9. «Роботодавець» зобов'язується кваліфікаційні розряди підвищувати насамперед Працівникам, які мають допуск і досвід роботи, які успішно виконують встановлені норми праці і сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків, які пройшли навчання та склали кваліфікаційний іспит.

За підсумками проведення іспиту видається наказ, в якому указується кваліфікаційний розряд.

За грубе порушення виробничої дисципліни та інші серйозні порушення, що спричинили погіршення якості виконуваних робіт або послуг, встановлене і оформлене відповідним актом. «Роботодавець» має право знизити Працівникові кваліфікацію на один розряд.

Поновлення розряду провадиться в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

1.10. Заробітна плата виплачується в першочерговому порядку перед іншими платежами.

II. Додаткові види трудових виплат (доплати, надбавки, премій та ін.)

2.1. КП «ЛЖЕК № 5» на розсуд керівника підприємства, забезпечує можливість працівникам отримати премії, що дозволяють збільшити загальну винагороду (заробітну плату);

2.2. «Роботодавець» зобов'язується проводити доплати за класність водіям автотранспортних засобів за фактично відпрацьований час в якості водія:

- за I клас - у розмірі 25% від встановленого окладу,
- за II клас - у розмірі 10% від встановленого окладу.

Присвоєння кваліфікації за класами водіям автотранспортних засобів проводиться кваліфікаційною комісією на підставі заяви водія за поданням механіка згідно "Положення про присвоєння класної кваліфікації водіям автотранспортних засобів КП ЛЖЕК № 5 (Додаток № 7)

2.3. «Роботодавець» зобов'язується здійснювати доплату за керівництво бригадою (ланкою), склад якої більше 10 чоловік - у розмірі 10%, від 5 до 10 осіб - 5% від встановленого окладу, за умови виконання виробничих завдань якісно і в строк.

Доплата за керівництво бригадою (ланкою) оформляється наказом начальника підприємства на підставі протоколу трудових зборів.

2.4. «Роботодавець» має право скасувати доплати за класність, керівництво бригадою (ланкою) повністю або не виплачувати за той місяць, у якому виявлені випадки зниження якості виконаних ремонтних робіт або послуг, невиконання плану (нормованих) завдань, за грубе порушення трудової дисципліни, пов'язане з виконанням посадових (робочих) інструкцій, а також за час простоїв з вини Працівника.

2.5. «Роботодавець» зобов'язується проводити Працівникам доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх Працівників. На час виконання надурочних робіт, доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього Працівника не провадяться.

2.6. Доплата за суміщення вакантної професії (посади).

- Основою суміщення професії (посади) є наявність професії (посади), яку поєднують, в штатному розкладі, але вона не заповнена, залишається вакантною.
- Доплата за суміщення професій (посад) провадиться працівникові при виконанні поряд із своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи вакантної професії (посади).
- Виконання обов'язків з суміщенням професії (посади) може бути покладено на одного і більше працівників з сумарною оплатою всім працівникам не більше 100% окладу сумісної професії (посади).
- Доплата за суміщення професії (посади) не встановлюється, коли сумісна робота доручається працівникові у зв'язку з недостатньою завантаженістю порівняно з діючими нормами трудових витрат по основній роботі.

2.7. Доплата за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконання робіт за вакантною професією (посадою).

- Доплата за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконання робіт проводиться при виконанні робіт поряд зі своєю основною роботою, додаткового обсягу робіт за тією самою професією (посадою), виконання робіт меншою чисельністю працівників, ніж передбачено штатним розписом.
- Доплата визначається наявністю одержаної економії за тарифними ставками, окладами.
- Виконання обов'язків з суміщення професії (посади) може бути покладено на одного і більше працівників з сумарною оплатою всім працівникам не більше 100% окладу сумісної професії (посади).

2.8 Доплата за інтенсивність праці працівників провадиться у розмірі до 12% тарифної ставки (посадового окладу)

2.9. Доплата за використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів до 12% місячної тарифної ставки (посадового окладу)

2.10. Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, без звільнення від своєї основної роботи, провадиться в тому разі, якщо відсутність пов'язана з хворобою, відпусткою, відрядженням і з інших причин, коли у відповідності з чинним законодавством за тимчасово відсутнім працівником зберігається робоче місце (посада).

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може бути покладено на одного і більше працівників з сумарною оплатою всім працівникам не більше 100% окладу сумісної професії (посади).

2.11. Оплата за роботу у святкові та неробочі дні, в надурочний час (ст. 106, 107 КЗпП України) здійснюється в подвійному розмірі за фактично відпрацьований час у ці дні. Кількість надурочних годин не повинно перевищувати для кожного працівника 120 годин на рік і чотирьох годин протягом двох днів поспіль.

2.12. За високу професійну майстерність провадиться надбавка в розмірі:

- 12% від встановленого окладу за фактично відпрацьований час - працівникам 3 розряду
- 16% від встановленого окладу за фактично відпрацьований час - працівникам 4 розряду
- 20% від встановленого окладу за фактично відпрацьований час - працівникам 5 розряду

Надбавка за високу професійну майстерність оформлюється наказом начальника підприємства на підставі клопотань керівників підрозділів.

2.13. «Роботодавець» зобов'язується здійснювати доплату Працівникам, які працюють за графіками змінності, за роботу:

- у вечірній час з 18 до 22 - у розмірі 20% від встановленого окладу за кожну годину роботи в цей час;

- у нічний час з 22 до 6 - у розмірі 35% від встановленого окладу за кожну годину роботи у нічний час.

2.14. При кожній виплаті заробітної плати «Роботодавець» зобов'язаний повідомити Працівнику відомості, передбачені ст. 110 КЗпП України, що належать до періоду, за який здійснюється оплата праці (загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати, сума заробітної плати, що підлягає до виплати).

2.15. «Роботодавець» зобов'язується здійснювати компенсацію Працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та індексацію заробітної плати у порядку, встановленому чинним законодавством.

2.16. Доплати за важкі та шкідливі умови праці встановлюються у розмірі від 4% до 12% місячного окладу працівника з нормальними умовами праці. Перелік професій працівників, яким за підсумками атестації робочих місць за умовами праці підтверджено право на пільгове пенсійне забезпечення та конкретний розмір доплат встановлюється на підставі «Карт умов праці», складених за результатами проведеної атестації робочих місць за умовами праці (Додаток № 3 до Колективного договору).

2.17. «Роботодавець» зобов'язується проводити Працівникам оплату робочого часу за вимушені простої (з розрахунку місячної норми робочого часу) не з вини Працівника у розмірі не нижче двох третин окладу, встановленого Працівникові. Порядок залучення до робіт при вимушеному простої здійснюється на підставі рішення Роботодавця з оформленням наказу по підприємству.

2.18. За ненормований робочий день водію легкового автомобіля провадиться доплата у розмірі до 25% встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм. Доплата оформлюється наказом начальника підприємства на підставі клопотання механіка.

2.19 Роботодавець має право утримати із заробітної плати працівника вартість матеріалів, запасних частин або устаткування, втрачених з вини Працівника.

2.20 З економічних причин, щоб уникнути масового звільнення працівників, з метою збереження робочих місць в КП «ЛЖЕК № 5», за ініціативою Адміністрації на підприємстві може встановлюватися неповний робочий день та/або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу (ст. 32 КЗпП України). Якщо немає можливості на підприємстві зберегти істотні умови праці, а працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, то трудовий договір з працівником припиняється на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України.

2.21 «Роботодавець» має право при невиконанні нормованих наряд завдань з вини працівника, проводити оплату праці такого працівника відповідно з виконаним обсягом робіт.

III. Коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до розміру місячного окладу робітника 1 розряду основного виробництва

Найменування посад	Коефіцієнти співвідносин
Начальник підприємства	4,00
Головний інженер	3,60
Начальник дільниці	2,30
Головний бухгалтер	3,40
Заступник головного бухгалтера	3,05
Головний юрисконсульт	3,20
Юрисконсульт	2,20
Адміністратор системи	1,80
Економіст	2,20
Економіст	2,00
Помічник керівника підприємства	2,00
Бухгалтер	2,00
Енергетик	2,00
Інженер з охорони праці	2,10
Майстер	2,10
Механік	2,00
Інспектор з кадрів	1,70
Офісний службовець (бухгалтерія)	1,50
Офісний службовець (складське господарство)	1,50
Касир	1,60
Діловод	1,26
Секретар	1,26

Єдина сітка міжрозрядних тарифних коефіцієнтів

Розряд	1	2	3	4	5	6
Коефіцієнт	1,00	1,08	1,2	1,35	1,54	1,8

