

Зареєстровано Виконкомом Павлоградської міської ради
Реєстровий №09/20 від 17 лютого 2020р.
Рекомендації реєструючого органу
від 18.02.2020 №398/0/2-20

(вихідний номер і дата надсилання листа)

Заступник міського голови з питань діяльності
виконавчих органів ради

_____ С.Г.ПАЦКО

**Комунальне підприємство
“Павлоградське виробниче управління
водопровідно-каналізаційного господарства”
Павлоградської міської ради**

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

на 2017-2022 роки

Схвалений загальними зборами колективу
КП «Павлоградводоканал»
Протокол №1 від 06 лютого 2020 року

Павлоград
2020 рік

З М І С Т

Додаток 8 «ПОЛОЖЕННЯ про оплату праці» Правила внутрішнього трудового розпорядку КП «Павлоградводоканал»

Додаток 22 «ПОЛОЖЕННЯ про порядок встановлення і умови виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи КП «Павлоградводоканал».

Додаток №8
до колективного договору
КП «Павлоградводоканал»

ПОГОДЖЕНО
Голова Профкому
_____ А. І. Душа
„____” _____ 2020 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КП «Павлоградводоканал»
_____ О.С.Карпець
„____” _____ 2020 р.

**ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці**

I. Загальне положення.

1.1. Дане положення розроблено на основі Кодексу законів про працю України, Закону України “Про оплату праці” на інших законодавчих та нормативних актів України з питань оплати праці на підприємствах, а також Галузевої Угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Об’єднання організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2017-2021 роки із змінами та доповненнями, Територіальної угоди між департаментом житлово-комунального господарства та будівництва облдержадміністрації, обласною організацією роботодавців житлово-комунального господарства Дніпропетровської області і обласною організацією профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2019-2021 роки із змінами та доповненнями.

1.2. Організація оплати праці на підприємстві направлена на забезпечення винагороди працівника за працю в залежності від складності та умов виконуваних робіт, професійно-ділових даних, результату його праці та господарської діяльності підприємства.

II. Оплата праці.

2.1. Встановити, як основу організації оплати праці, тарифну систему.

2.2. Розмір посадових окладів керівників, фахівців, службовців та робітників визначаються штатним розписом, який затверджується директором підприємства за погодженням з профспілковим комітетом .

2.3. При введенні нових видів робіт, послуг у разі відсутності галузевих трудових нормативів, розробляти їх на підставі технологій і заходів з організації праці, погоджуючи їх з профспілковим комітетом.

2.4. Коригувати фонд оплати праці за умови:

- збільшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб
- зміну обсягів виробництва
- збільшення продуктивності праці.

2.5. Встановити мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю в розмірі не менше 140 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, робітникам наступних професій: сторож, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник службових приміщень, прибиральник територій, а мінімальну тарифну ставку робітника 1 розряду в розмірі не менше 160 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

2.6. Мінімальна (годинна) тарифна ставка розраховується виходячи із середньомісячної норми часу згідно з розрахунками норм тривалості робочого часу, які щорічно оприлюднюються Міністерством праці України (діленням річного балансу робочого часу на 12 місяців).

2.7. Переглядати розмір гарантованої тарифної ставки (окладу) працівників у відповідності з законодавчими актами України.

2.8. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижче від розміру мінімальної заробітної плати.

2.9. Встановити єдину сітку міжрозрядних коефіцієнтів:

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

2.10. Присвоєння і підвищення розрядів робітникам здійснює кваліфікаційна комісія, яка створена і затверджена наказом директора по підприємству

2.11. Для формування тарифної системи оплати праці, місячних посадових окладів застосовувати як орієнтири коефіцієнти міжрозрядних співвідношень за видами робіт згідно додатків №1,3,4,5,6,9 до територіальної угоди, як мінімальні соціальні гарантії.

2.12. При визначенні розмірів тарифних ставок для робітників основного виробництва застосовувати галузевий коефіцієнт — 1,58 з експлуатації та обслуговування обладнання систем водозабезпечення і водовідведення.

2.13. При визначенні місячного окладу сестри медичної застосовувати до мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду галузевий коефіцієнт — 1,58.

2.14. При визначенні розмірів тарифних ставок (місячних окладів) робітників некваліфікованої праці застосовувати до мінімальної тарифної ставки (окладу) за просту некваліфіковану працю коефіцієнт співвідношення – 1,2 (додаток 5 до територіальної галузевої угоди) робітникам наступних професій: сторож, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник службових приміщень, прибиральник територій.

2.15. Для розрахунку окладів керівникам, спеціалістам та службовцям застосовувати як орієнтири коефіцієнти співвідношень згідно додатку №6 до регіональної угоди, по 3 групі оплати праці з огляду на фактичний обсяг наданих послуг з водопостачання і водовідведення та власні потреби за попередній рік (п. 1.6. додаток №9 до територіальної угоди).

2.15.1. Посадовий оклад головного інженера встановлюється на 20% нижче посадового окладу директора;

2.15.2. Посадовий оклад головного бухгалтера встановлюється на 25% нижче посадового окладу директора;

2.15.3. Посадові оклади головних: енергетика, механіка, спеціаліста із збуту та начальника виробничо-економічної служби встановлюються на 35% нижче посадового окладу директора;

2.15.4. Посадовий оклад заступника головного бухгалтера встановлюється на 30% нижче посадового окладу головного бухгалтера.

2.15.5. Посадовий оклад заступника начальника служби встановлюється на 20% нижче посадового окладу начальника виробничо-економічної служби.

2.16. Посадовий оклад директора визначається контрактом Павлоградської міської ради згідно Постанови КМУ №859, від 19.05.1999 із доповненнями та змінами. Також передбачаються всі виплати діючого колективного договору за рахунок коштів господарської діяльності підприємства.

2.17. При визначенні розмірів годинних тарифних ставок водіїв автотранспортних засобів, застосовувати до годинної тарифної ставки робітника 3 розряду наступні коефіцієнти:

- водій автотранспортних засобів УАЗ 3909, 3962, 1511 ВТ, 8863 АЕ, 4867 ЕН, ГАЗ 33021, 4197 ЯАА, АЕ 8436 АК „Газель”, ГАЗ 3110, ГАЗ 2410, 4020 ВН, 0224 ВХ „Волга” , ВАЗ 210934 0862 ІК - 1,7

- водій автотранспортних засобів (підмінний), ГАЗ 5312 КО – 503 7553 СЕ (вакуумна), ГАЗ 5312 КО – 503 4385 ДНУ (вакуумна) , ГАЗ 5312 3642 ІМ (чергова) , ГАЗ 3306 1503 ЕЕ (чергова), ГАЗ 6601 47704 АА (чергова), ГАЗ 53 КО-503 2665 ДНО (вакуумна), ГАЗ 6616 7600 (чергова) - 2,14

- водій автотранспортних засобів КАМАЗ 53213 КО 512 6934 ВО, 1286 СА (КРОТ), КРАЗ 0534 СН (автосамоскид) , КАМАЗ 4310 АЕ 8435 Кунг (чергова) , КАМАЗ КРОТ КО 512 29425 АА, МАЗ 5340 6559 НТ (мулосос) - 2,34

2.18. При визначенні розмірів годинних тарифних ставок машиністів екскаватору та трактористів, застосовувати до годинної тарифної ставки робітника 2 розряду наступні коефіцієнти: 6 розряд – 2,27; 5 розряд – 1,94.

2.19. На час проведення ремонтних робіт з автотранспортних засобів і механізмів, оплату праці водіям проводити у відповідності зі ст. 113 КЗпП України (простій не з вини працівника) у розмірі 2/3 його тарифної ставки.

2.20. Присвоєння, а також зниження класності водіям здійснює кваліфікаційна комісія підприємства, за погодженням з профспілковим комітетом.

2.21. При визначенні розмірів годинних тарифних ставок (окладів) працівників розрахунково-аналітичного відділу та відділу технічного контролю, які перебувають на профспілковому обліку застосовувати до мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду (додаток 5 до територіальної галузевої угоди) наступні коефіцієнти:

- контролер водопровідного господарства , обліковець (реалізованої води) - 1,74

- оператор обчислювальних машин - 1,87

- старший оператор обчислювальних машин - 2,2

2.22. Застосовувати для розрахунку тарифних ставок і посадових окладів окремих працівників, які виконують роботу не відповідно до основної діяльності підприємства, умови оплати праці інших галузей народного господарства.

2.23. На час подолання фінансових труднощів підприємства, встановлювати годинні тарифні ставки робітникам і посадові оклади керівникам, спеціалістам і службовцям нижче від норм визначених територіальною галузевою угодою, але не нижче від державних норм і гарантій, терміном не більше ніж на 6 місяців, що передбачено ст. 14 Законом України „Про оплату праці”.

2.24. Проводити щомісячну доплату до рівня мінімальної заробітної плати працівникам підприємства згідно Закону України «Про оплату праці».

2.25. З метою захисту від інфляції зарплата індексується згідно Закону України від 06.02.2003 № 491-1У “Про внесення змін до Закону України “Про індексацію грошових доходів населення” та постанов КМУ від 17.07.2003 № 1078 “Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення”, із змінами та доповненнями

2.26. У випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві, як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт їх підвищення.

2.27. Встановити такі доплати та надбавки:

Доплати:

За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наказом директора в відсотковому відношенні до тарифних ставок та окладів суміщуваних працівників (Додаток №9)
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і можуть виплачуватися по тарифним ставкам і окладам за наявності одержаної економії від нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника (Додаток №10)
За роботу у важких і шкідливих та умовах праці	– 4, 8 та 12 % - доплата проводиться на підставі атестації робочих місць
За робочий день з розділення зміни на 2 частини (з перервою в роботі понад дві години)	До 30% тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час
За інтенсивність праці	До 12% тарифної ставки, до 50% - посадового окладу
За роботу в нічний час (з 22-00 до 6-00 години)	35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну відпрацьовану годину
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20%, підвищення тарифних ставок до 10%
За керівництво бригадою (бригадиру не звільненому від основної роботи)	- до 10 чоловік- 25% тарифної ставки, присвоєної бригадиру; - понад 10 чоловік – в розмірі 35% тарифної ставки, присвоєної бригадиру; - понад 25 чоловік - в розмірі 55% місячної тарифної ставки, присвоєної бригадиру (додаток №11)
За ненормований робочий день водіям автомобілів	У розмірі до 25% встановленої місячної тарифної ставки
За використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів	До 12 % встановленої місячної тарифної ставки(посадового окладу)

Надбавки:

За високу професійну майстерність	Для робітників: III розряду-12 % IV розряду-16% V розряду-20% VI розряду -24% (Додаток №12)
За класність водіям легкових та вантажних автомобілів, автобусів	Водіям 2 класу -10%, 1 класу-25% встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм.
За високі досягнення у праці	До 50% посадового окладу (Додаток №13)
За виконання особливо важливих робіт на певний термін їх виконання	До 50% тарифної ставки, посадового окладу (Додаток №14)
За безперервний стаж роботи на підприємстві	Понад 3 роки - 7%; понад 5 років - 10%; понад 10 років - 15%; понад 15 років - 20%; понад 25 років - 25%.

2.28. До виплати зарплати надавати працівникам дані з розшифровкою їх нарахувань і відрахувань.

2.29. При затримці виплати заробітної плати проводити компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати згідно чинного законодавства.

2.30. За заявою працівника здійснювати безготівкові платежі в рахунок заробітної плати по оплаті комунальних послуг, за харчування, за матеріали, підписку.

2.31. За підсумками роботи за рік, при виконанні показників преміювання виплачувати винагороду відповідно до положення (додаток №15).

2.32. З метою матеріального заохочення, за результатами праці застосовувати такі системи преміювання:

- за основні результати виробничої діяльності (Додаток №16);
- за економію паливно-енергетичних ресурсів (Додаток №17);
- за виконання особливо важливих виробничих завдань (Додаток №18);
- за своєчасне і якісне надання звітності (річної), на підставі наказу Департаменту ЖКГтаБ Дніпропетровської обласної адміністрації;
- на підставі наказів Департаменту ЖКГтаБ обласної Державної адміністрації, обласної профспілкової організації працівників ЖКГ, місцевої промисловості і побутового обслуговування населення та міської ради преміювати:
 - ◆ за участь у галузевих оглядах;
 - ◆ на кращий колдоговір;
 - ◆ за кращий стан охорони праці;
 - ◆ за кращий стан цивільної оборони на підприємстві, направленої на поліпшення техногенної і пожежної безпеки об'єктів водопостачання та інші.

2.33. Оплата праці робітників в вихідні, святкові та неробочі дні проводиться в відповідності до статей 72,73,107 КЗпП України.

2.34. При виконанні невідкладних, раніше не передбачених робіт, від термінового виконання яких залежить надалі нормальна робота підприємства, з метою запобігання аварійних ситуацій, здійснювати оплату задіяним працівникам за фактично відпрацьований час в одинарному розмірі з наданням відгулів.

Профспілковий комітет зобов'язується:

- 3.1.** Проводити аналіз виконаних заходів щодо нормування і оплати праці.
- 3.2.** Організувати постійний контроль за виконанням вимог законодавства України з питань своєчасної виплати заробітної плати працівникам.
- 3.3.** При виявленні порушень в організації нормування і оплати праці працівникам підприємства, не пізніше тижневого строку проводити відповідні консультації з адміністрацією та вживати заходів щодо їх усунення.
- 3.4.** Розглядати в тижневий термін усні та письмові заяви працівників з питань організації, нормування та оплати праці.
- 3.5.** Організувати збір пропозицій працівників, підготувати та внести для включення в колективний договір додаткові трудові та соціальні пільги за рахунок власних ресурсів підприємства.

Головний бухгалтер

Г.Ю.Гуленко

Начальник ВЕС

Л.В.Рябоконь

Начальник юридичної служби

В.В.Мельник

Додаток № 22
до колективного договору
КП «Павлоградводоканал»

ПОГОДЖЕНО
Голова Профкому

_____ А. І. Душа
« _____ » _____ 2020р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор
КП «Павлоградводоканал»
_____ О. С. Карпець
« _____ » _____ 2020р.

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок встановлення і умови виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи КП «Павлоградводоканал».

Вводиться з метою залучення і закріплення кваліфікованих кадрів на підприємстві.

1. Загальні положення

1.1. Щомісячна надбавка до тарифної ставки чи посадового окладу за безперервний стаж роботи на КП «Павлоградводоканал» встановлюється працівникам основних професій, до яких належать керівники, професіонали, фахівці та технічні службовці, кваліфіковані та некваліфіковані робітники, зайняті в основному виробництві підприємства.

1.2. Надбавка до посадового окладу за безперервний стаж роботи на підприємстві виплачується працівникам у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки) залежно від безперервного стажу роботи на КП «Павлоградводоканал» щомісячно у таких розмірах:

<i>Стаж безперервної роботи</i>	<i>Розмір надбавки у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки)</i>
Понад 3 роки	7
Понад 5 років	10
Понад 10 років	15
Понад 15 років	20
Понад 25 років	25

1.3. Перелік посад та професій працівників, що мають надбавку за безперервний стаж роботи:

- директор;
- головний інженер, головний механік, головний бухгалтер, заступник головного бухгалтера, головний спеціаліст, головний енергетик, старший енергетик;
- начальник служби, заступник начальника служби, начальник відділу, начальник дільниці;
- провідний інженер з охорони праці, провідний юристконсульт, провідний економіст, інженер з підготовки виробництва, інженер, інженер-технолог, інженер – лаборант, майстер, майстер з ремонту технологічного устаткування, майстер зміни, завідувач лабораторії, економіст з договірних та претензійних робіт, бухгалтер, провідний інспектор

з кадрів, фахівець із зв'язків з громадськістю та пресою, бактеріолог, механік, сестра медична, оператор диспетчерської служби;

- старший оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин, оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин, оператор очисних споруд, контролер, слюсар-ремонтник, слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики, слюсар аварійно-відновлювальних робіт, слюсар з ремонту автомобілів, електрогазоварник, машиніст насосних установок, оператор хлораторної установки, лаборант хімічного аналізу, лаборант хіміко-бактеріологічного аналізу, токарь, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, водій автотранспортних засобів, машиніст екскаватора, машиніст електростанції пересувної, тракторист, комірник);

- некваліфіковані робітники (сторож дільниці № 3, сторож дільниці № 4).

Некваліфіковані робітники, які не зайняті в основному виробництві підприємства (сторож ВНС «Північна», сторож дільниці №6, сторож дільниці №7, машиніст (кочегар) котельні (сезонно), прибиральник виробничих приміщень, прибиральник території, оператор виробничої дільниці) не одержують такої надбавки.

2. Обчислення безперервного стажу роботи, що дає право на встановлення надбавки.

2.1. До стажу роботи, що дає право на встановлення надбавки, зараховується:

- час безперервної роботи на підприємстві;
- час дійсної строкової військової служби у Збройних Силах та інших військових формуваннях України, якщо працівник був призваний на військову службу з підприємства, яка давала право на отримання цієї надбавки, і протягом трьох місяців після демобілізації(без урахування часу на проїзд) повернувся на підприємство;
- період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; у зв'язку з усиновленням дитини; додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або мають повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, наданих відповідно до вимог чинного законодавства, якщо до відпустки працівник працював на підприємстві на роботі, яка давала право на отримання надбавки;
- період, коли працівник з виробничої необхідності і в разі вимушеного простою був у встановленому порядку переведений на роботу, яка не давала права на одержання надбавки;
- час підвищення кваліфікації з відривом від основного виробництва, якщо працівник до направлення на підвищення кваліфікації працював та після її закінчення був зайнятий на роботах, які дають право на одержання такої надбавки.

2.2. Стаж роботи, що дає право на отримання надбавки не переривається, але до нього не зараховується час перерв у роботі в таких випадках:

- час хвороби, що тривала понад чотири місяці і призвела до звільнення працівника, або час перебування на інвалідності, або час роботи, що не давала права на одержання зазначеної надбавки і на яку працівника було переведено за висновком медико-соціальної експертної комісії, у разі зняття інвалідності або одужання від хвороби та повернення працівника на роботу, яка дає право на одержання такої надбавки, протягом місяця після закінчення термінів часу, що перелічені у цьому пункті;
- час, коли працівник не працював після звільнення у зв'язку ліквідацією підприємства, скороченням чисельності штату працівників, що мали право на одержання надбавки, якщо перерва у роботі не перевищувала одного місяця (без урахування на переїзд до нового місця);

- час навчання у закладах вищої освіти за фахом, якщо працівник перед вступу до закладу працював на підприємстві і перерва між закінченням навчання або достроковим його відрахуванням з поважних причин і початком роботи на підприємстві не перевищувала трьох місяців;

- час, коли жінка у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною тимчасово перейшла на роботу, яка не давала право на одержання такої надбавки, або залишила роботу з цих причин, при поверненні жінки після досягнення її дитиною віку трьох років (за наявності висновків медичної комісії – шести років) на роботу, яка дає право на отримання надбавки;

- час перебування на пенсії, якщо працівник вперше після виходу на пенсію з підприємства влаштувався на підприємство, з якого вийшов на пенсію, а до виходу на пенсію працював на роботах, що давали право на отримання надбавки.

2.3. Підприємство за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) можуть включати до стажу роботи інші періоди роботи своїх працівників (за винятком періодів роботи у інших підгалузях житлово-комунального господарства).

2.4. Безперервний стаж роботи для виплати надбавки визначається відповідною комісією на підприємстві, яка утворюється з керівників, працівників економічних, юридичних, кадрових служб та членів виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що представляє інтереси більшості працівників.

Склад комісії затверджується керівником підприємства за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників.

Відповідальність за організацію роботи комісії та оформлення всіх матеріалів покладається на підрозділ кадрового забезпечення підприємства.

2.5. Відповідно до статті 48 Кодексу законів про працю України основним документом для обчислення стажу роботи, що дає право на встановлення щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи є трудова книжка.

2.6. Безперервний стаж роботи на підприємстві визначається щомісяця станом на 1 число.

2.7. Рішення комісії про встановлення безперервного стажу роботи оформлюється протоколом, що складається у двох примірниках: перший подається до бухгалтерії для нарахування надбавки, другий - до підрозділу кадрового забезпечення для контролю та обліку.

2.8. Спірні питання, що виникають під час визначення та обчислення стажу роботи, який дає право на одержання щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи, розглядаються комісією організації по трудових спорах або у судовому порядку.

3. Нарахування і виплата надбавки

3.1. Надбавка на підприємстві обчислюється, нараховується і виплачується щомісяця за фактично відпрацьований час виходячи з тарифної ставки (посадового окладу) працівника основної професії без урахування інших надбавок і доплат.

3.2. Працівникам, прийнятим на роботу, надбавка за безперервний стаж роботи нараховується і виплачується з дня прийняття на роботу у разі наявності стажу роботи у сфері водопостачання і водовідведення, який дає право на одержання цієї надбавки.

При цьому надбавка встановлюється за умови, коли працівник має стаж роботи у відповідній сфері.

Працівникам, у яких протягом календарного місяця виникло право на одержання надбавки за безперервний стаж роботи, виплата проводиться з 1 числа наступного місяця.

Працівникам, у яких протягом календарного місяця виникло право на підвищення розміру щомісячної , надбавки за безперервний стаж роботи, загальна сума надбавки за місяць визначається шляхом підсумовування надбавок, обчислених у відповідних розмірах за періодами місяця.

3.3. Якщо протягом періоду, за який виплачується надбавка за безперервний стаж роботи, працівник переводився з однієї посади на іншу, з одного підрозділу до іншого, ця надбавка виплачується пропорційно до відпрацьованого часу на кожному робочому місці виходячи з відповідної тарифної ставки (посадового окладу).

3.4. У разі виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника надбавка за безперервний стаж роботи нараховується до посадового окладу (тарифної ставки) за основною посадою.

3.5. Надбавка за безперервний стаж роботи враховується під час обчислення середньої заробітної плати, яка зберігається за працівниками відповідно до чинного законодавства на час відпустки, за період тимчасової непрацездатності, у разі призначення пенсій та в інших випадках.

3.6. Особам, які працюють за сумісництвом, тимчасовим та сезонним працівникам (крім тимчасових працівників, які заміщають жінок, що перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами; догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; у зв'язку з усиновленням дитини; додатковою відпусткою працівників, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи), а також працівникам соціальної сфери надбавка не виплачується.

3.7. Витрати на виплату надбавки за безперервний стаж роботи включаються до складу валових витрат платника податку.

Головний бухгалтер

Г.Ю.Гуленко

Начальник виробничо-
економічної служби

Л.В. Рябоконь

Начальник юридичної служби

В.В.Мельник

ПРОТОКОЛ № 1
засідання профспілкового комітету КП «Павлоградводоканал»

м. Павлоград

06 лютого 2020 р.

Присутні: Душа А. І., Шульга В. І., Крупський С. М., Бубирь М. В., Марков А. В., Молодчиков О. М., Борисенко Л. С.

ПОВІСТКА ДНЯ:

Розгляд подання адміністрації від 06.02.2020 р. щодо надання згоди про внесення змін та доповнень до положення про оплату праці Колективного договору на 2017 – 2022 роки Комунального підприємства «Павлоградське виробниче управління водопровідно-каналізаційного господарства» Павлоградської міської ради, в частині надбавки до тарифних ставок і посадових окладів за безперервний стаж роботи на підприємстві, згідно змін та доповнення до Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житло-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 2017-2021 роки.

СЛУХАЛИ:

Душа А. І. – адміністрація управління звернулася у профспілковий комітет щодо надання згоди про внесення змін та доповнень до положення про оплату праці Колективного договору на 2017 – 2022 роки Комунального підприємства «Павлоградське виробниче управління водопровідно-каналізаційного господарства» Павлоградської міської ради, в частині надбавки до тарифних ставок і посадових окладів за безперервний стаж роботи на підприємстві, згідно змін та доповнення до Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житло-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 2017-2021 роки.

ГОЛОСУВАЛИ:

«ЗА» - 7 осіб

«ПРОТИ» - 0 осіб

«УТРИМАЛИСЬ» - 0 осіб

ВИРІШИЛИ:

Профспілковий комітет прийняв рішення надати згоду на внесення змін та доповнень до положення про оплату праці Колективного договору на 2017-2022 роки Комунального підприємства «Павлоградське виробниче управління водопровідно-каналізаційного господарства» Павлоградської міської ради, в частині надбавки до тарифних ставок і посадових окладів за безперервний стаж роботи на підприємстві, згідно змін та доповнення до Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житло-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 2017-2021 роки.

Голова профспілки

А. І. Душа