

Зареєстровано:
виконавчим комітетом Павлоградської
міської ради

Реєстраційний номер №10/24
від 06 березня 2024 р.

Примітка або рекомендації
реєструючого органу:

Заступник міського голови з питань
діяльності виконавчих органів ради

_____ С.Г.Пацко

Доповнення і зміни до колективного договору між трудовим
колективом і адміністрацією комунального підприємства
„Павлоградтеплоенерго” ПМР на 2021 – 2025 рр.

Реєстраційний №13/21 від 15 березня 2021 р.

За узгодженням засідання
профспілкового комітету
КП „Павлоградтеплоенерго” ПМР
протокол №296
від 29.02.2024 р.

На підставі змін і доповнень внесених до:

- Закону України «Про відпустки»
- 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 (zareestrovano Міністерством економіки України №13 від 26.12.2023 р.)
- Територіальної угоди між департаментом житлово-комунального господарства та будівництва облдержадміністрації, КП «Дніпротеплоенерго» Дніпропетровської обласної ради і обласною профспілкою працівників теплоенергетичних підприємств на 2024-2028 роки зі змінами від 27.02.2024 року №24

Внести зміни та доповнення до Колективного договору:

Пункт 3.11 розділу III «Зайнятість. Трудові відносини» викласти в такій редакції:

3.11. Надавати щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (згідно статті 19 Закону України «Про відпустки» та стаття 73 Кодексу законів про працю України) працівникам:

- жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину;
- матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Надавати одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, що підтверджується заявою матері дитини та свідоцтвом про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини;

- 3) одній із таких осіб: бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини.

Відпустка при народженні дитини надається лише одній із зазначених осіб. Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про її надання з урахуванням вимог статтею 19¹ Закону України «Про відпустки».

Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати на підприємство копію свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

Для надання додаткової соціальної відпустки працівник, який є одинокою матір'ю або батьком, який виховує дитину без матері, повинен надати на підприємство слідуєчі документи:

- рішення суду про позбавлення одного з батьків батьківських прав;
- рішення органу опіки та піклування або суду щодо участі батьків у вихованні дитини;
- ухвалу суду або постанову слідчого про розшук одного з батьків у справі за позовом про стягнення аліментів;
- рішення суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою або ухвалу суду про відкриття провадження у справі про визнання фізичної особи безвісно відсутньою (померлою);
- довідку про перебування одного з батьків у місцях позбавлення волі.

Пункт 3.12 розділу III «Зайнятість. Трудові відносини» викласти в такій редакції:

- 3.12. Надавати додаткові оплачувані відпустки за сімейними обставинами за рахунок коштів підприємства у випадках (стаття 4 Закону України «Про відпустки» та пункт 7.2.1 Територіальної угоди):
- смерті подружжя або близьких родичів працівника (чоловік, дружина, діти, батько, мати) - 3 робочі дні;
 - вступом у шлюб працівника підприємства - 3 робочі дні.

Пункт 3.13 розділу III «Зайнятість. Трудові відносини» викласти в такій редакції:

- 3.13. Надавати в обов'язковому порядку відпустку без збереження заробітної плати за бажанням працівника у випадках передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки».

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік згідно статті 26 Закону України «Про відпустки».

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки». Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною 1 статті 26 Закону України "Про відпустки" (пункт 3 статті 12 Закону України №2136-IX).

На період дії воєнного стану за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надавати відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини 1 статті 9 Закону України "Про відпустки" (пункт 4 статті 12 Закону України №2136-IX).

Пункт 4.9 до Розділу IV «Нормування та оплата праці» викласти в такій редакції:

- 4.9. Встановити мінімальну тарифну ставку (оклад) робітників загальних професій з 01 квітня 2024 року в розмірі не менше 200 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб та в подальшому згідно зі змінами законодавства.

Згідно Закону України «Про державний бюджет України», Галузевої угоди 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 2023–2027 роки (зі змінами та доповненнями) та Територіальної угоди між департаментом житлово-комунального господарства облдержадміністрації, КП «Дніпротеплоенерго» Дніпропетровської обласної ради і обласною профспілкою працівників теплоенергетичних підприємств на 2024–2028 роки (зі змінами та доповненнями) встановити мінімальний розмір місячної тарифної ставки робітника 1 розряду основної професії (оператор котельні) з 1 квітня 2024 р.:

$$\text{ПМ} * 200\% * 1,66 = \text{МТС, де}$$

ПМ - прожитковий мінімум для працездатних осіб (згідно Закону України «Про державний бюджет України»);

200 % - підвищення розміру прожиткового мінімуму згідно п.3.3.1 розділу 3 «Оплата та нормування праці» Територіальної угоди;

1,66 - коефіцієнт співвідношення мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду (місячної тарифної ставки) за видам робіт (згідно додатка №2 до Галузевої угоди та додатка №2 до розділу 3 Територіальної угоди);

МТС - місячна тарифна ставка робітника 1 розряду основної професії.

Розмір місячної тарифної ставки робітника 1 розряду основної професії (оператор котельні) в подальшому розраховувати згідно зі змінами законодавства.

Пункт 4.23 до Розділу IV «Нормування та оплата праці» викласти в такій редакції:

4.23. Забезпечити виплату доплат до тарифних ставок і посадових окладів, за згодою працівника:

- за суміщення професій (посад) (ст.105 КЗпП України): доплати одному робітнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами сумішуваних посад – за згодою працівника;
- 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 виплачуватись за умови нормативної чисельності працівників – за згодою робітника;
- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника: до 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника – за згодою робітника;

Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника не поширюється на керівника підприємства, заступників та помічників, головних фахівців, керівників структурних підрозділів, відділів, служб і їх заступників (ст.15 Постанови Ради Міністрів СРСР від 04.12.1981 року №1145);

- за роботу в важких і шкідливих умовах праці від 4,8% до 12% тарифної ставки (посадового окладу);

За роботу влітку при температурі повітря більше ніж 25 градусів на вулиці проводити доплату в розмірі 10% тарифної ставки (окладу). Обов'язковою передумовою доплати є атестація робочих місць за умовами праці;

- за умовами праці для електрогазозварників та ізолювальників з термоізоляції – 8% тарифної ставки (на виконання Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці затвердженому постановою КМУ від 01.08.1992 року №442);

Обов'язковою передумовою доплати є атестацію робочих місць за умовами праці.

- за інтенсивність праці – до 12% тарифної ставки (посадового окладу) (додаток №6 до розділу IV);
- за роботу в нічний час 35% годинної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час;
- за використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів до 12% місячної тарифної ставки (посадового окладу);
- за ненормований робочий день водіям легкових автомобілів: в розмірі до 25% встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм;
- для забезпечення мінімальної заробітної плати – доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно з пунктом 3¹ Закону України «Про оплату праці»;
- за виконання обов'язків наставництва (до 6 місяців) – 25% місячної тарифної ставки (посадового окладу) працівника, що виконує обов'язки наставника.

Додаток №1 до "Положення про преміювання за результати основної господарської діяльності" до розділу IV «Нормування та оплата праці» викласти в такій редакції:

Додаток №1

№ п/п	Найменування професій	Розмір преміальних виплат в % до зарплати
1	Директор	згідно контракту
2	Керівники, професіонали, фахівці та технічні службовці	до 50
3	Робітники:	
	- водій автотранспортних засобів	до 50
	- машиністи всіх найменувань	до 50
	- слюсарі всіх найменувань	до 50
	- тракторист	до 50
	- електрогазозварник	до 50
	- електромонтери всіх найменувань	до 50
	- ізолювальник з термоізоляції	до 50
	- пічник	до 50
	- токар	до 50
	- апаратник хімоводоочищення	до 50
	- оператор котельні	до 50
	- оператор теплового пункту	до 35
	- оператор теплових мереж	до 35
	- контролер теплового господарства	до 35
	- вантажник	до 35
	- сторож	до 35
	- прибиральник службових приміщень	до 35
	- прибиральник виробничих приміщень	до 35
	- двірник	до 35

Головний економіст

Г.П.Панасенко

Додаток №11 до розділу IV «Нормування та оплата праці» викласти в такій редакції:

Додаток №11
до розділу IV

ПОЛОЖЕННЯ

Про виплату одноразового заохочення

Виплата одноразового заохочення за якісну та своєчасну підготовку об'єктів теплопостачання до опалювального періоду, за роботу в опалювальний період, за своєчасну і якісну здачу річного фінансового звіту, за роботу без зривів та аварій, за підсумками огляду умов і стану охорони праці на підприємствах міста Павлограда та області, до ювілейних та пам'ятних дат, професійних свят (День працівників житлово-комунального господарства і побутового обслуговування населення, інші свята) та інші разові заохочення.

Одноразове заохочення надається в формі грошової винагороди, а також у вигляді цінних подарунків.

Одноразове заохочення директору підприємства виплачується згідно Контракту.

Одноразове заохочення до ювілейних дат вводиться з метою зниження плинності кадрів, їх закріплення на підприємстві, збільшення матеріальної зацікавленості працівників, які працюють довгий час на підприємстві і старанно виконують свої обов'язки.

До ювілейних дат відносяться:

- 50, 55, 60-ти річчя з дня народження для жінок та чоловіків. Якщо після 60-ти років працівник залишається працювати на підприємстві, то заохочення до ювілейних дат виплачується кожні наступні п'ять років.

Обов'язковими вимогами заохочення працівників до ювілейних дат є:

- подання керівника підрозділу;
- стаж роботи на підприємстві не менше 10 років;
- відсутність дисциплінарних стягнень за час роботи на підприємстві.

Виплата одноразового заохочення до ювілейних дат проводиться в розмірах:

- 50, 55, 60-ти річчя з дня народження – 100% тарифної ставки, посадового окладу.

До пам'ятних дат відносяться:

- День захисників і захисниць України, в тому числі вшанування учасників бойових дій на території України;
- День пам'яті Чорнобильської трагедії.

Розмір одноразового заохочення до пам'ятних дат визначається підприємством самостійно на підставі спільного рішення адміністрації та профспілкового комітету за рахунок витрат операційної діяльності підприємства та при наявності коштів.

Додаток №2 до розділу IX «Соціальні пільги та гарантії, житлове побутове обслуговування» викласти в такій редакції:

Додаток №2
до розділу IX

ПОЛОЖЕННЯ
про надання одноразової матеріальної допомоги
працівникам КП “Павлоградтеплоенерго” ПМР

Працівникам підприємства, в окремих випадках, може бути надана матеріальна допомога.

Одноразова матеріальна допомога може бути виділена у розмірі до:

- місячної тарифної ставки або посадового окладу:
 - а) на оплату медичної операції вартістю вище 30 000 грн.
 - б) при тривалій тяжкій хворобі працівника та придбанні ліків високої вартості;
- середньомісячного заробітку:
 - а) на оплату медичної операції вартістю вище 100 000 грн.;
 - б) при тривалій тяжкій хворобі працівника та придбанні ліків високої вартості;
 - в) особам, які понесли матеріальні збитки внаслідок стихійного лиха, військових дій на території та проти України або інших подій, які неможливо було передбачити або попередити.
- в розмірах, які установлені підприємством:
 - а) при народженні дитини;
 - б) багатодітним сім'ям, батькам дітей-інвалідів та опікунам;
 - в) за багаторічну та бездоганну працю, сумлінне відношення до своїх професійних обов'язків і у зв'язку зі звільненням;
 - г) у зв'язку з важким матеріальним становищем.

Виплата коштів на одноразову допомогу проводиться по рішення керівника підприємства та профспілкового комітету на підставі заяви працівника, який потребує допомоги, та відповідних документів, які підтверджують право на їх отримання.

Виплата матеріальної допомоги проводиться за рахунок витрат операційної діяльності підприємства та при наявності коштів.

Додаток №4 до розділу IX «Соціальні пільги та гарантії, житлове побутове обслуговування» викласти в такій редакції:

Додаток №4
до розділу IX

ПОЛОЖЕННЯ
про виплату одноразової допомоги у зв'язку
з виходом на пенсію працівникам
КП «Павлоградтеплоенерго» ПМР

1. Загальні положення

1. Положення вводиться з метою закріплення кадрів на основі поліпшення економічного забезпечення працівників у зв'язку з виходом на пенсію.
2. Працівникам підприємства, які досягли пенсійного віку і виходять на пенсію, надається одноразова допомога у розмірі двох місячних тарифних ставок (посадових окладів) за безперервний стаж роботи на підприємстві, який становить для чоловіків та жінок не менше 25 років.

Одноразова допомога за роботу на підприємстві видається при умові звільнення працівника з підприємства у зв'язку з виходом на пенсію, по досягненню пенсійного віку згідно законодавства України.

При цьому не виплачується одноразове заохочення до ювілейних дат.

3. В стаж роботи для виплати одноразової допомоги включається тільки безперервний стаж роботи на підприємстві.

При визначенні безперервного стажу роботи на підприємстві ураховується:

- навчання на курсах з підготовки та підвищення кваліфікації кадрів з відривом від виробництва за направленням підприємства;
- військова служба в Збройних Силах України якщо працівник, який раніше працював на підприємстві, повернувся на підприємство протягом місяця з дня демобілізації.

В безперервний стаж роботи для набуття права на отримання одноразової допомоги у зв'язку з виходом на пенсію не включається час перерви в роботі у зв'язку з:

- навчанням у вищих, середніх спеціальних закладах, аспірантурах за направленням підприємства або з особистої ініціативи.

4. Працівникам, які продовжують працювати після досягнення пенсійного віку, у подальшому при їх звільненні у зв'язку із виходом на пенсію надається одноразова допомога у розмірі однієї місячної тарифної ставки (посадового окладу).

2. Джерела і порядок виплати одноразової допомоги у зв'язку з виходом на пенсію

Виплата одноразової допомоги у зв'язку з виходом на пенсію проводиться на основі довідки відділу кадрів і наказу по підприємству за рахунок витрат з операційної діяльності підприємства та при наявності коштів.

Головний економіст

Г.П.Панасенко

Підписано:

Від адміністрації

Директор

_____ Ковальчук П.П.

Від трудового колективу

Голова профкому

_____ Панасенко Г.П.

**Виписка з протоколу № 296
засідання профспілкового комітету
Комунального підприємства «Павлоградтеплоенерго» ПМР**

від 29.02.2024 р.

Присутні члени профкому:

1. Колесников А.В.
2. Ковальова Л.М.
3. Сіньогіна О.І.
4. Зоренко Ю.В.
5. Вілюков Ф.О.
6. Завгородня І.В.
7. Турченко М.С.
8. Железкіна Л.В.
9. Мураховець Л.В.
10. Овсієнко Н.В.
11. Надтока О.Ю.
12. Шарафан М.І.

Запрошені: Директор Ковальчук П.П., начальник відділу кадрів Громакова Г.А., начальник юридичного відділу Поташников Є.В.

Порядок денний:

1. Узгодження змін до колективного договору на 2021-2025 роки.

1. Слухали: Турченко М.С. - зачитала проект змін до колективного договору:

На підставі:

- Закону України «Про відпустки»
- 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 (зарєєстровано Міністерством економіки України №13 від 26.12.2023 р.)
- Територіальної угоди між департаментом житлово-комунального господарства та будівництва облдержадміністрації, КП «Дніпротеплоенерго» Дніпропетровської обласної ради і обласною профспілкою працівників теплоенергетичних підприємств на 2024-2028 роки зі змінами від 27.02.2024 року №24

Внести доповнення до Колективного договору:

Пункт 3.11 розділу III «Зайнятість. Трудові відносини» викласти в такій редакції:

- 3.11. Надавати щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (згідно статті 19 Закону України «Про відпустки» та стаття 73 Кодексу законів про працю України) працівникам:

- жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину;
- матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Надавати одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

- 4) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 5) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, що підтверджується заявою матері дитини та свідоцтвом про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини;
- 6) одній із таких осіб: бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини.

Відпустка при народженні дитини надається лише одній із зазначених осіб. Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про її надання з урахуванням вимог статтею 19¹ Закону України «Про відпустки».

Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати на підприємство копію свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

Для надання додаткової соціальної відпустки працівник, який є одинокою матір'ю або батьком, який виховує дитину без матері, повинен надати на підприємство наступні документи:

- рішення суду про позбавлення одного з батьків батьківських прав;
- рішення органу опіки та піклування або суду щодо участі батьків у вихованні дитини;
- ухвалу суду або постанову слідчого про розшук одного з батьків у справі за позовом про стягнення аліментів;
- рішення суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою або ухвалу суду про відкриття провадження у справі про визнання фізичної особи безвісно відсутньою (померлою);
- довідку про перебування одного з батьків у місцях позбавлення волі.

Пункт 3.12 розділу III «Зайнятість. Трудові відносини» викласти в такій редакції:

3.12. Надавати додаткові оплачувані відпустки за сімейними обставинами за

рахунок коштів підприємства у випадках (стаття 4 Закону України «Про відпустки» та пункт 7.2.1 Територіальної угоди):

- смерті подружжя або близьких родичів працівника (чоловік, дружина, діти, батько, мати) - 3 робочі дні;
- вступом у шлюб працівника підприємства - 3 робочі дні.

Пункт 3.13 розділу III «Зайнятість. Трудові відносини» викласти в такій редакції:

3.13. Надавати в обов'язковому порядку відпустку без збереження заробітної плати за бажанням працівника у випадках передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки».

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік згідно статті 26 Закону України «Про відпустки».

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки». Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною 1 статті 26 Закону України "Про відпустки" (пункт 3 статті 12 Закону України №2136-IX).

На період дії воєнного стану за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надавати відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини 1 статті 9 Закону України "Про відпустки" (пункт 4 статті 12 Закону України №2136-IX).

Пункт 4.9 до Розділу IV «Нормування та оплата праці» викласти в такій редакції:

4.9 Встановити мінімальну тарифну ставку (оклад) робітників загальних професій з 01 квітня 2024 року в розмірі не менше 200 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб та в подальшому згідно зі змінами законодавства.

Згідно Закону України «Про державний бюджет України», Галузевої угоди 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 2023–2027 роки (зі змінами та доповненнями) та Територіальної угоди між департаментом житлово-комунального господарства облдержадміністрації, КП «Дніпротеплоенерго» Дніпропетровської обласної ради і обласною профспілкою працівників теплоенергетичних підприємств на 2024–2028 роки (зі змінами та доповненнями) встановити мінімальний розмір місячної тарифної ставки робітника 1 розряду основної професії (оператор котельні) з 1 квітня 2024 р.:

$$\text{ПМ} * 200\% * 1,66 = \text{МТС, де}$$

ПМ - прожитковий мінімум для працездатних осіб (згідно Закону України «Про державний бюджет України»);

200 % - підвищення розміру прожиткового мінімуму згідно п.3.3.1 розділу 3 «Оплата та нормування праці» Територіальної угоди;

1,66 - коефіцієнт співвідношення мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду (місячної тарифної ставки) за видам робіт (згідно додатка №2 до Галузевої угоди та додатка №2 до розділу 3 Територіальної угоди);

МТС - місячна тарифна ставка робітника 1 розряду основної професії.

Розмір місячної тарифної ставки робітника 1 розряду основної професії (оператор котельні) в подальшому розраховувати згідно зі змінами законодавства.

Пункт 4.23 до Розділу IV «Нормування та оплата праці» викласти в такій редакції:

4.23. Забезпечити виплату доплат до тарифних ставок і посадових окладів, за згодою працівника:

- за суміщення професій (посад) (ст.105 КЗпП України): доплати одному робітнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад – за згодою працівника;
- 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 виплачуватись за умови нормативної чисельності працівників – за згодою робітника;
- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника: до 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника – за згодою робітника;

Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника не поширюється на керівника підприємства, заступників та помічників, головних фахівців, керівників структурних підрозділів, відділів, служб і їх заступників (ст.15 Постанови Ради Міністрів СРСР від 04.12.1981 року №1145);

- за роботу в важких і шкідливих умовах праці від 4,8% до 12% тарифної ставки (посадового окладу);

За роботу влітку при температурі повітря більше ніж 25 градусів на вулиці проводити доплату в розмірі 10% тарифної ставки (окладу). Обов'язковою передумовою доплати є атестація робочих місць за умовами праці;

- за умовами праці для електрогазозварників та ізолювальників з термоізоляції – 8% тарифної ставки (на виконання Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці затвердженому постановою КМУ від 01.08.1992 року №442);

Обов'язковою передумовою доплати є атестацію робочих місць за умовами праці.

- за інтенсивність праці – до 12% тарифної ставки (посадового окладу) (додаток

№6 до розділу IV);

- за роботу в нічний час 35% годинної ставки (посадового окладу) за кожен годину роботи в цей час;
- за використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів до 12% місячної тарифної ставки (посадового окладу);
- за ненормований робочий день водіям легкових автомобілів: в розмірі до 25% встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм;
- для забезпечення мінімальної заробітної плати – доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно з пунктом 3¹ Закону України «Про оплату праці»;
- за виконання обов'язків наставництва (до 6 місяців) – 25% місячної тарифної ставки (посадового окладу) працівника, що виконує обов'язки наставника.

Додаток №1 до "Положення про преміювання за результати основної господарської діяльності" до розділу IV «Нормування та оплата праці» викласти в такій редакції:

Додаток №1

№ п/п	Найменування професій	Розмір преміальних виплат в % до зарплати
1	Директор	згідно контракту
2	Керівники, професіонали, фахівці та технічні службовці	до 50
3	Робітники:	
	- водій автотранспортних засобів	до 50
	- машиністи всіх найменувань	до 50
	- слюсарі всіх найменувань	до 50
	- тракторист	до 50
	- електрогазозварник	до 50
	- електромонтери всіх найменувань	до 50
	- ізолювальник з термоізоляції	до 50
	- пічник	до 50
	- токарь	до 50
	- апаратник хімводоочищення	до 50
	- оператор котельні	до 50
	- оператор теплового пункту	до 35
	- оператор теплових мереж	до 35
	- контролер теплового господарства	до 35
	- вантажник	до 35
	- сторож	до 35
	- прибиральник службових приміщень	до 35
	- прибиральник виробничих приміщень	до 35
	- двірник	до 35

Головний економіст

Г.П.Панасенко

Додаток №11 до розділу IV «Нормування та оплата праці» викласти в такій редакції:

Додаток №11
до розділу IV

ПОЛОЖЕННЯ Про виплату одноразового заохочення

Виплата одноразового заохочення за якісну та своєчасну підготовку об'єктів теплопостачання до опалювального періоду, за роботу в опалювальний період, за своєчасну і якісну здачу річного фінансового звіту, за роботу без зривів та аварій, за підсумками огляду умов і стану охорони праці на підприємствах міста Павлограда та області, до ювілейних та пам'ятних дат, професійних свят (День працівників житлово-комунального господарства і побутового обслуговування населення, інші свята) та інші разові заохочення.

Одноразове заохочення надається в формі грошової винагороди, а також у вигляді цінних подарунків.

Одноразове заохочення директору підприємства виплачується згідно Контракту.

Одноразове заохочення до ювілейних дат вводиться з метою зниження плинності кадрів, їх закріплення на підприємстві, збільшення матеріальної зацікавленості працівників, які працюють довгий час на підприємстві і старанно виконують свої обов'язки.

До ювілейних дат відносяться:

- 50, 55, 60-ти річчя з дня народження для жінок та чоловіків. Якщо після 60-ти років працівник залишається працювати на підприємстві, то заохочення до ювілейних дат виплачується кожні наступні п'ять років.

Обов'язковими вимогами заохочення працівників до ювілейних дат є:

- подання керівника підрозділу;
- стаж роботи на підприємстві не менше 10 років;
- відсутність дисциплінарних стягнень за час роботи на підприємстві.

Виплата одноразового заохочення до ювілейних дат проводиться в розмірах:

- 50, 55, 60-ти річчя з дня народження – 100% тарифної ставки, посадового окладу.

До пам'ятних дат відносяться:

- День захисників і захисниць України, в тому числі вшанування учасників бойових дій на території України;
- День пам'яті Чорнобильської трагедії.

Розмір одноразового заохочення до пам'ятних дат визначається підприємством самостійно на підставі спільного рішення адміністрації та профспілкового комітету за рахунок витрат операційної діяльності підприємства та при наявності коштів.

Головний економіст

Г.П.Панасенко

Додаток №2 до розділу IX «Соціальні пільги та гарантії, житлове побутове обслуговування» викласти в такій редакції:

Додаток №2
до розділу IX

ПОЛОЖЕННЯ
про надання одноразової матеріальної допомоги
працівникам КП «Павлоградтеплоенерго» ПМР

Працівникам підприємства, в окремих випадках, може бути надана матеріальна допомога.

Одноразова матеріальна допомога може бути виділена у розмірі до:

- місячної тарифної ставки або посадового окладу:
 - в) на оплату медичної операції вартістю вище 30 000 грн.
 - г) при тривалій тяжкій хворобі працівника та придбанні ліків високої вартості;
- середньомісячного заробітку:
 - г) на оплату медичної операції вартістю вище 100 000 грн.;
 - д) при тривалій тяжкій хворобі працівника та придбанні ліків високої вартості;
 - е) особам, які понесли матеріальні збитки внаслідок стихійного лиха, військових дій на території та проти України або інших подій, які неможливо було передбачити або попередити.
- в розмірах, які установлені підприємством:
 - д) при народженні дитини;
 - е) багатодітним сім'ям, батькам дітей-інвалідів та опікунам;
 - ж) за багаторічну та бездоганну працю, сумлінне відношення до своїх професійних обов'язків і у зв'язку зі звільненням;
 - з) у зв'язку з важким матеріальним становищем.

Виплата коштів на одноразову допомогу проводиться по рішення керівника підприємства та профспілкового комітету на підставі заяви працівника, який потребує допомоги, та відповідних документів, які підтверджують право на їх отримання.

Виплата матеріальної допомоги проводиться за рахунок витрат операційної діяльності підприємства та при наявності коштів.

Головний економіст

Г.П.Панасенко

Додаток №4 до розділу IX «Соціальні пільги та гарантії, житлове побутове обслуговування» викласти в такій редакції:

Додаток №4
до розділу IX

ПОЛОЖЕННЯ
про виплату одноразової допомоги у зв'язку
з виходом на пенсію працівникам КП «Павлоградтеплоенерго» ПМР

1. Загальні положення

1. Положення вводиться з метою закріплення кадрів на основі поліпшення економічного забезпечення працівників у зв'язку з виходом на пенсію.
2. Працівникам підприємства, які досягли пенсійного віку і виходять на пенсію, надається одноразова допомога у розмірі двох місячних тарифних ставок (посадових окладів) за безперервний стаж роботи на підприємстві, який становить для чоловіків та жінок не менше 25 років.
Одноразова допомога за роботу на підприємстві видається при умові звільнення працівника з підприємства у зв'язку з виходом на пенсію, по досягненню пенсійного віку згідно законодавства України.
При цьому не виплачується одноразове заохочення до ювілейних дат.
3. В стаж роботи для виплати одноразової допомоги включається тільки безперервний стаж роботи на підприємстві.
При визначенні безперервного стажу роботи на підприємстві ураховується:
 - навчання на курсах з підготовки та підвищення кваліфікації кадрів з відривом від виробництва за направленням підприємства;
 - військова служба в Збройних Силах України якщо працівник, який раніше працював на підприємстві, повернувся на підприємство протягом місяця з дня демобілізації.
 В безперервний стаж роботи для набуття права на отримання одноразової допомоги у зв'язку з виходом на пенсію не включається час перерви в роботі у зв'язку з:
 - навчанням у вищих, середніх спеціальних закладах, аспірантурах за направленням підприємства або з особистої ініціативи.
4. Працівникам, які продовжують працювати після досягнення пенсійного віку, у подальшому при їх звільненні у зв'язку із виходом на пенсію надається одноразова допомога у розмірі однієї місячної тарифної ставки (посадового окладу).

2. Джерела і порядок виплати одноразової допомоги
у зв'язку з виходом на пенсію

Виплата одноразової допомоги у зв'язку з виходом на пенсію проводиться на основі довідки відділу кадрів і наказу по підприємству за рахунок витрат з операційної діяльності підприємства та при наявності коштів.

Головний економіст

Г.П.Панасенко

Ухвалили: Погодити проект змін до колективного договору.

Голова
профспілкового комітету

Панасенко Г.П.