

ЗАРЕЄСТРОВАНО:
Виконкомом Павлоградської
міської ради
реєстраційний №23/24
від «10» квітня 2024р.
Рекомендації реєструючого органу

Заступник міського голови з питань
діяльності виконавчих органів
влади

Світлана ПАЦКО

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

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

на 2022-2027 роки

Схвалений загальними зборами колективу
КП «Павлоградводоканал»
Протокол №5 від 01 квітня 2024 року

Павлоград
2024 рік

З М І С Т

1. Додаток 8 «Положення про оплату праці»

ПОГОДЖЕНО
Голова Профкому
_____ Андрій ДУША
„___” _____ 2024 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КП «Павлоградводоканал»
_____ Анатолій РІЗНИК
„___” _____ 2024 р.

ПОЛОЖЕННЯ про оплату праці

І. 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 2023-2027 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 2021-2024 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 180 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 200 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).

Якщо розмір мінімальної (годинної) тарифної ставки протягом року змінюється в меншу сторону, розмір тарифної ставки залишається до перерахунку.

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, № 3 галузевої угоди, як мінімальні соціальні гарантії.

2.12. Встановити такі коефіцієнти співвідношень:

2.12.1. при визначенні розмірів тарифних ставок для робітників основного виробництва застосовувати галузевий коефіцієнт: експлуатація та обслуговування обладнання систем водопостачання і водовідведення — 1,60. Вважати робітника основного виробництва – слюсаря - ремонтника. Тарифна ставка якого розраховується таким чином:

прожитковий мінімум x коефіцієнт співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (1,60) x 200%.

В подальшому застосувати її як розрахункову величину для формування тарифної системи оплати праці.

2.12.2. для розрахунку окладів керівникам, професіоналам, спеціалістам та службовцям застосовувати коефіцієнти співвідношень згідно додатку № 6 до територіальної угоди та додатку № 3 до галузевої угоди, по II 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). Таблиця № 1 «Коефіцієнти співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівних працівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців до мінімальної тарифної ставки 1 розряду робітника основного виробництва» додається.

2.12.3. визначення розмірів годинних тарифних ставок (окладів) працівників за окремими професіями до встановленої мінімальної тарифної ставки робітника 1-го розряду згідно додатку № 5 до територіальної угоди. Таблиця № 2 «Коефіцієнти співвідношень за окремими професіями до встановленої мінімальної тарифної ставки робітника 1-го розряду» додається.

2.12.4. визначення розмірів годинних тарифних ставок водіїв автотранспортних засобів та механізаторів згідно додатків № 3, 4 до територіальної угоди. Застосовувати до розрахунку водіїв годинної тарифної ставки робітника 3 розряду, для машиністів екскаватору та трактористів робітника 2 розряду. Таблиця № 3 « Коефіцієнти співвідношень тарифних ставок робітників, які зайняті на роботах по обслуговуванню механізмів та транспорту» додається.

2.13. 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.

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

2.15. 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.

2.16. 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.

2.22. 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”.

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

2.24. З метою захисту від інфляції зарплата індексується згідно Закону України від 06.02.2003 № 491-ІУ “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

2.25. 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 окладам 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 у вечірній час (з 18-00 до 22-00 години)	20% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну відпрацьовану годину в цей час
За роботу в нічний час (з 22-00 до 6-00 години)	35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну відпрацьовану годину в цей час
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20%, підвищення тарифних ставок до 10%

За роботу в шкідливих умовах праці	За роботу в шкідливих умовах праці – 4 %, 8 %, при наявності атестації робочих місць за умовами праці.
За ненормований робочий день водіям автомобілів	У розмірі до 25% встановленої місячної тарифної ставки
За використання в роботі з дезінфікуючих та миючих засобів	До 12 % встановленої місячної тарифної ставки(посадового окладу)
Для забезпечення мінімальної заробітної плати	Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно із пунктом 3.1 Закону України «Про оплату праці».

Надбавки:

За класність водіям легкових та вантажних автомобілів, автобусів	Водіям 2 класу -10%, 1 класу-25% встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм.
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%.

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

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

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

2.30. За підсумками роботи за рік, при виконанні показників преміювання виплачувати винагороду відповідно до положення (додаток №11).

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

- за основні результати виробничої діяльності (Додаток №12);
- за виконання особливо важливих виробничих завдань (Додаток №13);
- за своєчасне і якісне надання звітності (річної), на підставі наказу Департаменту ЖКГтаБ Дніпропетровської облادміністрації;
- 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.

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

2.33. 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.

2.34. Працівникам, які звільненні по скороченню чисельності або штату працівників виплачується вихідна допомога у розмірі одного середнього місячного заробітку.

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

Анастасія СИДОРОВА

Провідний економіст

Людмила ОЛІЙНИК

Провідний юристконсульт

Ірина РИКОВА

ПРОТОКОЛ №5
Спільні збори трудового колективу КП «Павлоградводоканал»

м. Павлоград

01 квітня 2024

Всього працюючих – 235 чол.

Присутні на зборах – 220 чол.

ПОВІСТКА ДНЯ:

Розгляд подання адміністрації від 01.04.2024 р. щодо надання згоди про внесення змін до Колективного договору на 2022 – 2027 роки Комунального підприємства «Павлоградське виробниче управління водопровідно-каналізаційного господарства» Павлоградської міської ради, в частині положення про оплату праці.

СЛУХАЛИ:

Душа А. І. – щодо внесення змін та доповнень до Колективного договору на 2022-2027 роки в частині положення про оплату праці.

ГОЛОСУВАЛИ:

«ЗА» - 220 осіб

«ПРОТИ» - 0 осіб

«УТРИМАЛИСЬ» - 0 осіб

ВИРІШИЛИ:

Прийняти зміни до Колективного договору на 2022 – 2027 роки Комунального підприємства «Павлоградське виробниче управління водопровідно-каналізаційного господарства» Павлоградської міської ради, в частині про оплату праці.

Головуючий на зборах

Андрій ДУША

Секретар

Людмила ОЛІЙНИК