

**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
на 2024-2027 роки
(реєстраційний номер 6 від 13.03.2024 року)
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ
КОЛЕКТИВОМ КОМУНАЛЬНОГО
ПІДПРИЄМСТВА «ВИРОБНИЧЕ УПРАВЛІННЯ
КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА»**

Прийняті на загальних зборах
трудового колективу комунального
підприємства «Виробниче управління
комунального господарства»
(протокол № 6 від 28.03.2025 р.)

ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ
до Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом
комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на
2024-2027 роки

I. Відповідно до статті 14 Закону України «Про колективні договори і угоди», п. 12.4 розділу 12 Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 роки, на підставі рішення трудового колективу комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства», прийнятого на загальних зборах (протокол № 6 від 28.03.2025 р.), вносяться до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 роки такі зміни і доповнення:

II. Пункт 4.1.10. колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. викласти в наступній редакції:

«4.1.10. Встановлювати доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівникам підприємства, що стимулюють підвищення продуктивності праці, виконання роботи понад установлені норми праці, підвищення якості послуг, зниження виробничих затрат тощо залежно від результатів роботи працівника або його особистого вкладу в кінцеві результати роботи підрозділу чи підприємства загалом. Перелік та розмір доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства», визначений у *Додатку № 4.*»

III. Пункт 4.1.15. колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. викласти в наступній редакції:

«4.1.15. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати законодавчо встановленого розміру.»

IV. Пункт 5.15 колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. викласти в наступній редакції:

«5.15. Працівникам, які протягом робочого дня у зв'язку з виконанням трудової обов'язків користуються послугами міського транспорту (крім таксі), виплачувати компенсацію (відшкодування) витрат на проїзд в громадському транспорті згідно підтверджувальних документів (квитків, талонів). Максимальна кількість проїзних документів, що може бути відшкодована за рахунок коштів підприємства, не повинна перевищувати 10 шт. в місяць. Компенсаційні виплати здійснюються за рахунок коштів підприємства та згідно облікової політики підприємства.»

V. Пункт 5.1.4. колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. викласти в наступній редакції:

«5.1.4. Один раз на рік за рахунок фонду заробітної плати виплачувати одноразову матеріальну допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки або основної її частини всім працівникам підприємства у розмірі 0,5 тарифної ставки (окладу), а з 1 січня

2026 року – у розмірі тарифної ставки (окладу). Розмір матеріальної допомоги на оздоровлення, що надається керівнику підприємства, визначається в контракті.»

VI. Пункт 5.1.7 колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. викласти в наступній редакції:

«5.1.7. При наявності фінансової можливості надавати допомогу при похованні працівника, який працював на підприємстві на день смерті, при цьому забезпечити транспорт для обслуговування поховання, копання могили, перенесення тіла покійного, предмети ритуальної належності (труну, вінок, інші предмети) та матеріальну допомогу у розмірі 50 відсотків МЗП, законодавчо встановленої в Україні на день виплати.»

VII. Пункт 5.1.16 колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. викласти в наступній редакції:

«5.1.16. За наявності фінансової можливості та при наявності підтверджувальних документів проводити компенсацію працівникам, які за направленням підприємства навчаються у вищих навчальних закладах з заочною формою навчання у іншій місцевості, вартості проживання в гуртожитку.»

VIII. Пункт 5.1.17. колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. викласти в наступній редакції:

«5.1.17. При наявності фінансових можливостей преміювати працівників підприємства до святкових днів (Міжнародного жіночого дня, Дня праці, Дня захисників і захисниць України), професійних свят (Дня бухгалтера та аудитора в Україні, Дня кадрового працівника, Всесвітнього дня економіста, Дня юриста України, Дня автомобіліста і дорожника, Дня кошторисника, Всесвітнього дня охорони праці, Дня енергетика в Україні, Дня працівника лісу в Україні), Дня заснування підприємства. Конкретний розмір премій та порядок їх проведення визначається роботодавцем. Перелік святкових днів, професійних свят та ін., до яких проводяться виплати, а також категорії працівників, які мають право на отримання таких виплат, містяться в *Додатку № 8.*»

IX. Пункт 5.1.19 колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. викласти в наступній редакції:

«5.1.19. За наявності фінансової можливості виділяти кошти для організації працівникам підприємства святкування Нового року та професійного свята – Дня працівника житлово-комунального господарства і побутового обслуговування населення України, в тому числі виділяти автотранспорт для колективних поїздок працівників до місця святкування.»

X. Пункт 5.1.22 колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. викласти в наступній редакції:

«5.1.22. За наявності фінансової можливості виділяти кошти на проведення представницьких заходів на підприємстві. До представницьких витрат належать витрати підприємства на прийом представників інших підприємств, установ та організацій для проведення ділових переговорів та здійснення офіційного прийому.»

XI. Пункт 5.1.24 колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. викласти в наступній редакції:

«5.1.24. За наявності фінансової можливості надавати працівникам, за їх бажанням, відпустки із збереженням за ними середньої заробітної плати за сімейними обставинами, у разі:

- особистого шлюбу - 3 дні;
- одруження дітей - 3 дні;
- смерті близьких - 3 дні;
- народження дитини (батькові) - 1 день.»

XII. Викласти Додаток № 2 до колективного договору до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. в новій редакції:

Додаток № 2
до колективного договору між
адміністрацією та трудовим
колективом комунального
підприємства «Виробниче
управління комунального
господарства» на 2024-2027 рр.

КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої мінімальної тарифної ставки робітника I розряду

1. Основні види робіт

Основні підгалузі та види робіт	Коефіцієнти співвідношень
Види робіт:	
Невиробничі види робіт і послуг	1,34 – 1,41
Посадка, догляд за зеленими насадженнями, їх захист	1,4 – 1,47
Ремонт, налагодження, обслуговування електроенергетичного, санітарно-технічного і іншого устаткування, контрольно-вимірювальних приладів, автоматики, електронно-обчислювальної техніки, машин, механізмів, поточний ремонт житлового фонду та об'єктів благоустрою зеленого господарства	1,46 – 1,53
Роботи з утримання автомобільних шляхів і шляхових споруд	1,58 – 1,66
Роботи з організації поховань	1,34 – 1,41
Надання суміжних послуг з організації поховань (крематорій)	1,58 – 1,66
Земляні роботи	1,69 – 1,77
Будівельно-монтажні і ремонтно-будівельні роботи, монтаж, технічне обслуговування та ремонт фонтанів, ліфтів і диспетчерських систем	1,69 – 1,77

Експлуатація та обслуговування обладнання систем водозабезпечення та водовідведення	1,58 – 1,71
Експлуатація та обслуговування обладнання котелень, теплових пунктів, теплових та електричних мереж	1,66 – 1,74
Поводження (управління) з побутовими відходами, у тому числі: збирання, перевезення, відновлення побутових відходів (вивезення, перероблення побутових відходів)	1,46 – 1,53
видалення (захоронення) побутових відходів (на полігонах/звалищах)	1,58 – 1,66
Вантажно-розвантажувальні роботи	1,46 – 1,53
Вантажно-розвантажувальні роботи на полігонах побутових відходів	1,58 – 1,66
Ремонт устаткування допоміжного виробництва	1,69 – 1,77
Верстатні роботи з обробки металу та інших матеріалів	1,65 – 1,73

2. Професії, які є наскрізними в галузі

Професії:	Мінімальні коефіцієнти співвідношень ¹
Кур'єр, прибиральник службових приміщень, сторож, ліфтер, садівник	1,10
Вагар, вагар-обліковець, прибиральник виробничих приміщень, заправник поливально-мийних машин	1,18
Приймальник замовлень, продавець, комірник, підсобний робітник	1,32
Лісник, робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями, ловець бездоглядних тварин, приймальник замовлень від населення на поховальне обслуговування	1,43
Двірник, прибиральник територій, робітник з благоустрою, прибиральник територій кладовища (доглядач кладовища), дезінфектор	1,32
Прибиральник службових приміщень, який прибирає громадські вбиральні (доглядач громадської вбиральні)	1,43
Приймальник побутових відходів	1,54
Робітник з благоустрою, який виконує функції планувальника полігону побутових відходів	1,43
Робітник ритуальних послуг, організатор ритуалу	1,54
Машиніст ритуального устаткування	2,59
Мозаїст, гравер, бетоняр	1,58
Водолаз, рятувальник (на воді)	2,00
Вантажник	1,58
Моторист	2,10

Примітки:

1. Мінімальні коефіцієнти співвідношень можуть бути розширені (збільшені) роботодавцем. Конкретні коефіцієнти визначаються в штатному розписі підприємства.
2. У разі встановлення похідної посади «Старший» посадові оклади відповідних посад збільшуються на 10%.

3. Водії автотранспортних засобів

I. Вантажні автомобілі

Вантажопідйомність	Бортові автомобілі та автомобілі-фургони загального призначення	Спеціалізовані автомобілі: самоскиди, цистерни, фури, контейнеровози, снігоочисні, поливально-мийні, підмітально-прибиральні, автотранспортні вантажівки тощо	Автомобілі для перевезення цементу, отрутохімікатів, трупів, безводного аміаку, аміачної води, побутових відходів, асептичних вантажів
(тонни)	Коефіцієнти співвідношень ¹		
до 1,5	1,74-1,95	1,86-2,06	1,95-2,12
від 1,5 до 3	1,86-2,06	1,95-2,12	2,04-2,22
від 3 до 5	1,95-2,12	2,04-2,22	2,25-2,33
від 5 до 7	2,04-2,22	2,25-2,33	2,33-2,43
від 7 до 10	2,25-2,33	2,33-2,43	2,46-2,60
від 10 до 20	2,33-2,43	2,46-2,60	2,66-2,87
від 20 до 40	2,46-2,60	2,66-2,87	2,87-3,28
від 40 до 60	2,66-2,87	2,87-3,28	3,12-3,43
понад 60	-	3,12-3,43	-

II. Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Коефіцієнти співвідношень ¹
Особливо малий і малий	до 1,8	1,46-1,88
Середній	від 1,8 до 3,5	1,52-1,92
Великий	від 3,5	1,72-1,98

III. Автобуси

Клас автобуса	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Коефіцієнти співвідношень
Особливо малий	до 5	1,52-1,95
Малий	від 5 до 6,5	1,79-2,02
	від 6,5 до 7,5	1,95-2,08
Середній	від 7,5 до 9,5	2,08-2,21
Великий	від 9,5 до 11	2,21-2,29
	від 11 до 12	2,23-2,42
	від 12 до 15	2,35-2,49
	від 15	2,42-2,61

Примітки.

1. Встановлені коефіцієнти співвідношень для водіїв автотранспортних засобів та професій, які є наскрізними в галузі, є мінімальними гарантіями в оплаті праці та можуть збільшуватися в залежності від специфіки роботи, технологічних особливостей виробництва та умов праці, обсягу та складності виконуваних робіт, кваліфікації та досвіду роботи.
2. Місячний розмір тарифної ставки (оклади) працівників, професії яких є наскрізними в галузі, водіїв та інших працівників підприємства не може бути меншим ніж законодавчо встановлена мінімальна заробітна плата в Україні.
3. Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) працівників визначаються в штатному розписі підприємства.

ХІІІ. Викласти Додаток № 3 до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. в новій редакції:

Додаток № 3
до колективного договору між
адміністрацією та трудовим
колективом комунального
підприємства «Виробниче
управління комунального
господарства» на 2024-2027 рр.

КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень розмірів мінімальних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника І розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії)

Найменування посади	Мінімальні коефіцієнти співвідношень при чисельності працюючих від 101 до 300
1. Керівники	
Начальник (директор, генеральний директор, інший керівник) підприємства	<i>Посадовий оклад керівника підприємства визначається у контракті</i>
Заступник начальника, головні: бухгалтер, економіст, головний бухгалтер - начальник відділу, головний економіст – начальник відділу	3,40 – 3,80
Головний інженер	3,2 – 3,6
Головні: енергетик, механік	3,2 – 3,5
Начальники виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів	2,25 – 2,80
Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб	2,15 – 2,35
Начальники дільниць, виконавці робіт	2,10 – 2,30
Майстри	1,90 – 2,10
2. Професіонали	1,80 – 2,20
3. Фахівці	1,70 – 2,00
Техніки усіх спеціальностей, лаборанти	1,29 – 1,47
4. Технічні службовці	1,26 – 1,70

Примітки:

3. У разі встановлення похідної посади «Старший» посадові оклади відповідних посад збільшуються на 10%.

4. Заступникам: головного інженера, головного бухгалтера, начальника дільниці та іншим заступникам посадовий оклад встановлюється на 10%-40% нижче посадового окладу свого безпосереднього керівника.

5. Зазначені вище розряди та коефіцієнти співвідношень є мінімальними гарантіями в оплаті праці та при визначенні місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців можуть розширюватися (збільшуватися) в залежності від кваліфікаційних характеристик, професіоналізму, освіти, компетентності особи, рівня відповідальності і обсягу посадових обов'язків та ін. Конкретні розміри посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців визначаються в штатному розписі, затверджені керівником підприємства.

XIV. Викласти Додаток № 4 до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. в новій редакції:

Додаток № 4
до колективного договору між
адміністрацією та трудовим
колективом комунального
підприємства «Виробниче
управління комунального
господарства» на 2024-2027 рр.

ПЕРЕЛІК ТА РОЗМІР

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства»

Найменування доплат і надбавок	Розмір доплат і надбавок
ДОПЛАТИ	
За суміщення професій (посад)	До 50 відсотків тарифної ставки (окладу) суміщеної професії (посади). Умовою встановлення доплати за суміщення професій (посад) є наявність відповідних вакантних посад в штатному розписі. Суміщення професій (посад) допускається в межах професійної групи, до якої відноситься працівник (робітники, професіонали, фахівці, технічні службовці тощо).
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	До 50 відсотків тарифної ставки (окладу) працівника за основною роботою.
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 50 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника.
За роботу у важких і шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці - 4, 8 та 12 відсотків тарифної ставки (окладу) за результатами атестації робочих місць за умовами праці. За роботу при температурі повітря більше ніж 25 градусів на вулиці проводити доплату в розмірі 10 відсотків тарифної ставки (окладу). Обов'язковою передумовою доплати є атестація робочих місць за умовами праці.
За робочий день з розділенням зміни на дві частини (з перервою в роботі понад дві години)	До 30 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час
За інтенсивність праці працівників	До 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу). Доплата встановлюється для робітників професій, пов'язаних з підвищеною інтенсивністю, відповідальністю, комплексністю або важкою фізичною працею
За роботу у вечірній час - з 18 до 22 години	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожен годину роботи в цей час

За роботу у нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді: - від 5 до 10 чол. – до 25 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; - понад 10 чол. – 35 відсотків місячної тарифної ставки розряду присвоєного бригадиру; - понад 25 чол. – 50 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру.
За використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів	До 12 відсотків місячної тарифної ставки, посадового окладу
За керівництво практикою	Доплата керівникам практики диференціюється залежно від кількості учнів, слухачів: - 1-4 чол. – 10 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу); - 5-7 чол. – 20 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу); - 8-10 чол. – 30 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу)
За виконання обов'язків наставництва (до 6 місяців)	25 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу) працівника, що виконує обов'язки наставника
За ненормований робочий день водіям автотранспортних засобів	Водіям автотранспортних засобів (легкових автомобілів, а також аварійних автомобілів, що працюють в однозмінному режимі) у розмірі до 25 відсотків встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм
Для забезпечення мінімальної заробітної плати	Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно із пунктом 3 ¹ Закону України «Про оплату праці»
НАДБАВКИ	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду – 12 відсотків IV розряду – 16 відсотків V розряду – 20 відсотків VI і вищих розрядів – 24 відсотка
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів	Водіям 2-го класу – 10 відсотків; 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм
За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу. Доплата встановлюється залежно від особистих результатів виконання конкретних завдань, покладених на працівника або на структурний підрозділ, у якому він працює.

За виконання особливо важливої роботи на певний термін

До 50 відсотків посадового окладу. Надбавка встановлюється залежно від кваліфікації працівників на період виконання таких робіт. При встановленні надбавки за виконання особливо важливої роботи повинна бути чітко визначена кінцева мета роботи і терміни її виконання.

Примітки.

1. Встановлення конкретних доплат і надбавок до посадових окладів (ставок) та їх розмірів встановлюються працівникам на підставі наказу керівника підприємства. Відповідний проект наказу готує менеджер з персоналу або особа, яка у встановленому порядку його замінює.
2. Доплати і надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) працівників підприємства нараховуються відділом бухгалтерського обліку на підставі табелів обліку робочого часу, наданих у встановленому порядку, та виплачуються разом із заробітною платою.

XV. Виключити слово «щомісячне» з пункту 4.1.31. колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр.

XVI. Викласти Додаток № 6 до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. в наступній редакції:

Додаток № 6
до колективного договору між
адміністрацією та трудовим
колективом комунального
підприємства «Виробниче
управління комунального
господарства» на 2024-2027 рр.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ВИРОБНИЧЕ УПРАВЛІННЯ КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА»

1. Мета й цілі преміювання

1.1. Положення про преміювання працівників комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» (далі – Положення) встановлює порядок визначення розмірів, нарахування та виплати місячної та квартальної премій працівникам підприємства.

1.2. Преміювання працівників підприємства проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, високопрофесійного виконання працівниками службових / посадових обов'язків, заінтересованості у досягненні кінцевого результату та посилення відповідальності за доручену роботу або поставлені завдання, зацікавленості працівників у поліпшенні якості продукції, робіт та послуг, підвищенні технічного рівня, збільшенні обсягів виконаних робіт на підприємстві, зниження виробничих зміцнення трудової дисципліни та поліпшення показників фінансово-господарської діяльності підприємства.

1.3. На підприємстві встановлюються такі види премій: місячна і квартальна.

2. Категорії, групи, професії, посади працівників, які підлягають преміюванню

2.1. Преміюванню підлягають всі працівники підприємства з дати їх прийому на роботу незалежно від займаної посади, професії.

2.2. Преміювання працівників, прийнятих на роботу з випробувальним строком, здійснюється після закінчення цього строку або визнання працівника таким, що витримує випробування.

3. Порядок нарахування та виплати премії

3.1. Преміювання працівників за результатами роботи за місяць ґрунтується на наступних принципах:

- справедливість і обґрунтованість розмірів і диференціації премій;
- матеріальна зацікавленість працівників у досягненні високих кінцевих результатів роботи, поєднання індивідуальної та колективної матеріальної зацікавленості в результатах праці;
- заохочення творчої ініціативи, відповідальності, досягнення високої якості праці, продукції, робіт і послуг;
- простота визначення розмірів преміальних виплат;
- ясність і доступність для розуміння працівниками зв'язку між їхніми трудовими зусиллями і винагородою;
- гнучкість - зміна преміальної системи зі зміною цілей і завдань матеріального стимулювання;
- гласність заохочення як поєднання матеріальних і моральних стимулів до праці.

3.2. Нормативний розмір місячної премії із фонду заробітної плати для працівників підприємства встановлюється у розмірі до 50 % посадового окладу, тарифної ставки та відрядної розцінки. За рішенням керівника при досягненні особливо високих результатів роботи розмір місячної премії конкретному працівнику може бути збільшений до 100 % посадового окладу чи тарифної ставки.

3.3. Місячна премія відноситься на витрати поточного звітного періоду.

3.4. У місяці, в якому працівник перебуває у відпустці (основній, додатковій та інших, передбачених законодавством), за період тимчасової непрацездатності та в інших випадках, коли згідно із законодавством виплати проводяться із розрахунку середньої заробітної плати, місячна премія нараховується за фактично відпрацьований час.

3.5. Розмір місячної премії визначається керівником підприємства та залежить від фінансового стану підприємства та особистого внеску працівника в загальний результат роботи підприємства з урахуванням таких критеріїв:

- ініціативність і творчість у роботі;
- якість і своєчасність виконання завдань, визначених посадовою (робочою) інструкцією, а також дорученнями керівництва підприємства та безпосереднього керівника;
- терміновість виконання завдань;
- обсяги виконуваних робіт;
- освоєння нової техніки та технологій;
- виконання додаткового обсягу завдань (участь у роботі комісій, робочих груп, розробці інвестиційних програм, планів, стратегій, проектів тощо);
- забезпечення безаварійної роботи;
- попередження простою.

3.4. Преміювання працівників, які звільняються, проводиться у місяці звільнення за фактично відпрацьований час за пропозицією безпосереднього керівника або за рішенням керівника підприємства.

3.5. Премія не нараховується працівникам, які відпрацювали неповний місяць у зв'язку із:

- звільненням з роботи з ініціативи роботодавця за розпивання спиртних напоїв в робочий час, як на робочому місці, так і на території підприємства;
- звільненням з роботи за прогули, неявки на роботу без поважних причин та інші грубі порушення трудової і виробничої дисципліни;

– вчиненням прогулів чи неявок на роботу без поважних на те причин, а також перебуванням на роботі в нетверезому стані чи під дією наркотичних засобів.

3.6. У випадку прийняття рішення про виплату премії новоприйнятим працівникам, які пропрацювали неповний місяць, премія за цей місяць виплачується за фактично відпрацьований час за рішенням (наказом) керівника підприємства.

3.7. За час виконання обов'язків за вакантною посадою або за посадою тимчасово відсутнього працівника місячна премія нараховується, виходячи із заробітної плати за основною (постійною) посадою (професією).

3.8. В місяці оголошення дисциплінарного стягнення преміювання за підсумками роботи за місяць не застосовується.

3.9. Місячна премія виплачується у грошовій формі у відсотках до посадового окладу чи тарифної ставки конкретного працівника.

3.10. Квартальна премія нараховується керівникам структурних підрозділів, фахівцям та спеціалістам за своєчасну підготовку та подання квартальної фінансової і статистичної звітності до уповноважених органів, сумлінне виконання всіх поставлених завдань, за умови відсутності порушень правил внутрішнього трудового розпорядку. Квартальна премія за рішенням керівника підприємства може бути нарахована як у відсотках до посадового окладу так і у фіксованому розмірі. Зазначена премія нараховується незалежно від фактично відпрацьованого часу у кварталі, за який вона виплачується.

3.11. Керівники структурних підрозділів підприємства або особи, які їх заміщують, готують обґрунтовані подання (пропозиції) щодо встановлення розміру місячної та / або квартальної премії працівникам.

3.12. Конкретний розмір місячної і квартальної премії встановлюється керівником підприємства в наказі.

3.13. Нарахування премії здійснюється відділом бухгалтерського обліку підприємства.

3.14. Місячна премія виплачується разом із заробітною платою за відпрацьований місяць, у якому нараховано премію, квартальна премія – не пізніше від терміну виплати заробітної плати за наступний місяць, що настає після звітного кварталу, за який проводиться преміювання.

3.15. Керівнику підприємства премія виплачується за розпорядженням міського голови на загальних підставах та, додатково - на умовах, передбачених контрактом.

3.16. Місячна та квартальна премії входять до складу додаткової заробітної плати.

3.17. Спори, пов'язані з виплатою премій, вирішуються відповідно до чинного законодавства.

4. Джерела та підстави виплати премії

4.1. Джерелами виплати місячної і квартальної премій є кошти комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» з фонду оплати праці, бюджетні кошти, передбачені для фінансування оплати праці згідно затверджених міських цільових програм.

4.2. Підставою для нарахування премії працівникам підприємства є дані бухгалтерського обліку, статистичної звітності, показники роботи підприємства, протокольні записи координаційних нарад, службові записки керівників структурних підрозділів, рішення керівника підприємства.

5. Показники преміювання

5.1. За результатами роботи за місяць та/або квартал для визначення розміру премій враховуються такі показники:

– дотримання чинного законодавства;

- належне, якісне і своєчасне виконання обов'язків, визначених для відповідних професій (посад) працівників у посадових (робочих) інструкціях, розподілі обов'язків і доручень безпосереднього керівника та /або керівника підприємства;
- дотримання трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку;
- відсутність порушень нормативно-правових актів підприємства;
- рентабельна робота підприємства;
- відсутність заборгованості по виплаті заробітної плати та сплати податків та обов'язкових платежів до бюджету.

6. Підстави для зниження розмірів чи позбавлення премії (депреміювання)

6.1. Працівники підприємства можуть бути позбавлені премії частково за:

- відсутність належного керівництва і контролю за роботою підлеглих;
- неповне виконання функціональних обов'язків;
- порушення строків виконання робіт;
- незадовільне господарське обслуговування;
- відсутність належного контролю за збереженням матеріальних цінностей, розтрата або нестачі;
- неналежне утримання робочого місця, порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку, ігнорування й недотримання інструкцій по техніці безпеки, пожежної безпеки та правил санітарії та гігієни;
- нераціональне використання енергоносіїв, витратних матеріалів тощо;
- порушення правил та інструкцій користування машинами, механізмами, устаткуванням, обладнанням, офісною технікою тощо;
- несвоєчасний розгляд листів, скарг та звернень;
- порушення строків подання звітності.

6.2. Працівники підприємства позбавляються премії повністю за:

- розголошення конфіденційної чи комерційної інформації, яка стала відома працівнику під час виконання посадових обов'язків;
- неправомірне використання наданих службових повноважень, а також використання їх в особистих цілях;
- невиконання наказів та розпоряджень керівника підприємства та безпосереднього керівника;
- прогули;
- поява на роботі в нетверезому стані або в стані наркотичного сп'яніння.

6.3. Рішення про зменшення розміру премії або позбавлення її взагалі керівник підприємства має право прийняти одноосібно, про що видається відповідний наказ.

7. Прикінцеві положення

7.1. Положення про преміювання працівників комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» є невід'ємною частиною Колективного договору.

XVII. В Додатку № 8 до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. посаду «начальник дільниці - головний енергетик» виключити.

XVIII. В Додатку № 10 до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. виключити посади «перший заступник начальника», «начальник підрозділу».

XIX. В Додатку № 16 до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 рр. «Норми видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, якими безоплатно забезпечуються працівники комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» виключити пункти 9, 10, 12, 18, а пункт 8 викласти в наступній редакції:

№ п/п	Професія	Норми	Термін використання (міс).
8.	Начальник дільниці	Куртка утеплена (взимку)	24
		Шапка утеплена (взимку)	24
		Кепка	12
		Жилет світло відбивальний	12
		Рукавиці	1

XX. Ці зміни та доповнення є невід'ємною частиною колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 роки і набирають чинності з 1 квітня 2025 року.

XXI. Всі інші умови колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 роки залишаються незмінними і Сторони підтверджують свої зобов'язання за ними.

XXII. Ці зміни та доповнення складено у 3-х примірниках які мають однакову юридичну силу та є автентичними за змістом.

Зміни і доповнення до Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» на 2024-2027 роки підписали:

Від адміністрації:

Начальник КП «ВУКТ»


Олександр ПАВЛЮК
28 березня 2025 р.



Від трудового колективу:

Уповноважена трудового колективу КП «ВУКТ»


Оксана ПАВЛЮК
28 березня 2025 р.

Прошито, пронумеровано та
скріплено печаткою
14 (чотирнадцять) аркушів

Начальник КП «ВУКГ»

Олександр ПАВЛЮ





УКРАЇНА
ЧЕРНІГІВСЬКА ОБЛАСТЬ
НІЖИНСЬКА МІСЬКА РАДА
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

пл. імені Івана Франка, 1, м. Ніжин, 16600, тел. (04631)7-12-59, e-mail: post@nizhynrada.gov.ua
сайт: <https://nizhynrada.gov.ua> код згідно з ЄДРПОУ 04061783

22.04.2025 № 01.1-23/6-1142

На № 463/03-03 від 04.04.2025

Комунальне підприємство
«Виробниче управління
комунального господарства»

Про повідомну реєстрацію змін
і доповнень до колективного договору

Повідомляємо, що зміни і доповнення до колективного договору на 2024-2027 роки комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства», прийняті на загальних зборах трудового колективу комунального підприємства «Виробниче управління комунального господарства» (протокол №6 від 28.03.2025 року), що надійшли 04.04.2025 року за вхідним №6-1142/01.1-23, відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою КМУ від 13.02.2013 року №115 (в редакції постанови КМУ від 21.08.2019 року №768) зареєстровані виконавчим комітетом Ніжинської міської ради Чернігівської області 22 квітня 2025 року за № 22.

При цьому, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 року №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» рекомендуємо наступне.

1. Пункт IV – відкоригувати нумерацію пункту «5.15», оскільки в колективному договорі пункт такого змісту зазначений як «5.1.5».

2. Пункти VII, IX, X – врахувати положення статті 9-1 КЗпП України, пункту 7.3.1 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 (далі - Галузева угода на 2023-2027 роки) про те, що підприємства в межах своїх повноважень і за

рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

3. Пункт XI – врахувати норму статті 5 Закону України «Про відпустки» щодо розрахунку відпусток, а саме «тривалість відпусток визначається цим Законом, іншими законами та нормативно-правовими актами України, а також трудовим та/або колективним договором і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях». Також рекомендуємо звернути увагу на положення статті 19¹ Закону України «Про відпустки» щодо надання відпустки при народженні дитини визначеним категоріям працівників.

4. Пункт XII – врахувати, що встановлений в пункті 2 Додатку №2 до колективного договору коефіцієнт співвідношень за професіями «мозаїст, гравер, бетоняр», відрізняється від встановленого в пункті 2 Додатку №2 до Галузевої угоди на 2023-2027 роки.

5. Пункт XIII – врахувати, що встановлені в Додатку №3 до колективного договору коефіцієнти співвідношень за посадами «головний економіст», «головний економіст-начальник відділу», «головний інженер», відрізняються від встановлених в Додатку №3 до Галузевої угоди на 2023-2027 роки.

6. Пункт XII, пункт XIII – врахувати, що Галузевою угодою на 2023-2027 роки не передбачено визначення «мінімальні коефіцієнти співвідношень», які зазначені в пункті 2 Додатку №2 та Додатку №3 до колективного договору.

Перший заступник міського
голови з питань діяльності
виконавчих органів ради

Федір ВОВЧЕНКО