



Голова профспілкового комітету
КП «Салтівське депо»

Т.В. Сафонова

Директор
КП «Салтівське трамвайне депо»

В.О. Приймак

Схвалені на зборах
трудового колективу
27.09.2021 р.
(протокол № 18)

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між адміністрацією та трудовим колективом**

КП «Салтівське трамвайне депо»

на 2021 рік

Внести зміни та доповнення до колективного договору:

1. Додатки — 9.2.2.1, 22.1, 23.1, 32.1, 33.1 до колективного договору викласти в новій редакції (додається).

Зміни та доповнення до колективного договору підписали

Від адміністрації:

Директор
КП «Салтівське трамвайне
депо»

Від трудового колективу

Голова профспілкового комітету
КП «Салтівське депо»



В.О. Приймак



Г.В. Сафонова

ПОГОДЖЕНО:

Голова профспілкового комітету

КП «Салтівське депо»

Г.В.Сафонова



ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор КП

«Салтівське трамвайне депо»

В.О.Приймак



КОЕФІЦІЄНТИ СПІВВІДНОШЕНЬ

мінімальної тарифної ставки водіїв III класу автотransпортних засобів на автобусах по класах рухомого складу до встановленої колективним договором тарифної ставки робітника 1 розряду

№ з/п	Клас рухомого складу .	Коефіцієнт співвідношень
	Автобус	
1.	Пасажирські:	
	Малий (більше 5,0 до 6,5 м. габарити)	2,74
	Середній (7,5 до 9,5 м. габарити)	3,02

Начальник

планово-економічного відділу

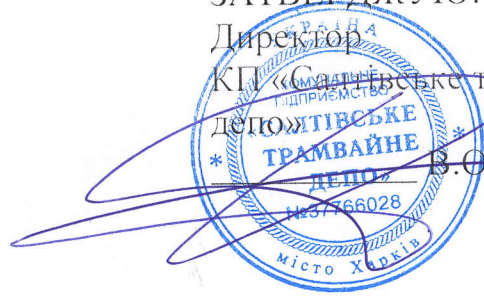
Ю.А.Бондаренко

ПОГОДЖЕНО:

Голова профспілкового комітету
КП «Салтівське депо»

Г.В. Сафонова

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор
КП «Салтівське трамвайне депо»

В.О. Приймак

КОЕФІЦІЄНТИ СПІВВІДНОШЕНЬ
мінімальної тарифної ставки водіїв автотransпортних засобів
до встановленої колективним договором
тарифної ставки робітника 1 розряду
з 1 жовтня 2021 року

Водії автотransпортних засобів на вантажних автомобілях

Вантажність, т	Бортові автомобілі, автомобілі-фургони загального значення	Спеціалізовані спецавтомобілі, самоскиди, автокрани, снігоочисники, автонавантажувачі та інш.	Автомобілі з перевезення цементу, радіохімікатів, аміаку та інше
тони	Коефіцієнти співвідношень	Коефіцієнти співвідношень	Коефіцієнти співвідношень
До 0,5	-	2,01	2,09
Більше 0,5 до 1,5	2,01	2,09	2,17
Більше 1,5 до 3	2,09	2,17	2,26
Більше 3 до 5	2,17	2,26	2,35
Більше 5 до 7	2,26	2,35	2,44
Більше 7 до 10	2,35	2,44	
Більше 10 до 20	2,44		

Водії автотransпортних засобів на легкових автомобілях

	Робочий об'єм (двигуна) в літрах	Коефіцієнти співвідношень
Особливо малий и малий	до 1,8	1,89
Середній	Більше 1,8 до 3,5	2,09
Великий	Більше 3,5	2,17

Водії автотransпортних засобів на автобусах (в т. ч. спеціальних)

Клас автобусу	Габаритна довжина автобусу (в метрах)	Коефіцієнти співвідношень
Особливо малий	до 5,0	2,26
Малий	більше 5 до 6,5	2,74
Середній	6,5 до 7,5	2,88
Середній	7,5 до 9,5	3,02
Великий	9,5 до 11	3,17
	11 до 12	3,33

Начальник ПЕВ

Ю.А. Бондаренко

ПОГОДЖЕНО:

Голова профспілкового комітету

КП «Салтівське депо»

Г.В.Сафонова



ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор КП

«Салтівське трамвайне депо»

В.О.Приймак

**ПОЛОЖЕННЯ****про оплату праці водіїв автотранспортних засобів (автобус)
КП «Салтівське трамвайне депо»**

Дане Положення вводиться з метою підвищення матеріальної зацікавленості водіїв у результатах своєї праці, поліпшення якості обслуговування пасажирів та повноти збору виручки.

1. Для водіїв 3-го класу, які працюють на автобусі, часові тарифні ставки встановлені в залежності від габаритної довжини і класу рухомого складу.

2. Водіям незалежно від того, на якому типі рухомого складу вони працюють, виплачується щомісячна надбавка за класність до тарифних ставок 3-го класу за фактично відпрацьований час у таких розмірах:

- водіям 2-го класу - 10 відсотків;
- водіям 1-го класу - 25 відсотків

3. При роботі з перерваним робочим днем водієві встановлюється доплата в розмірі 10 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час.

4. Водіям, встановлюється доплата за збереження рухомого складу у розмірі не більше 100%.

5. Водіям, встановлюється доплата за безаварійну роботу у розмірі не більше 100%.

6. Преміювання водіїв проводиться за затвердженими показниками у відсотках до тарифної ставки з урахуванням доплат і надбавок згідно з переліком, за фактично відпрацьований час.

7. Розмір доплати може бути переглянутий.

8. Час перебування водіїв за нарядом в резерві, враховується як робочий час і оплачується в розмірі 100 відсотків тарифної ставки.

9. Час простою з вини водія не оплачується.

10. Час простою в лінії або час простою в депо не з вини водія оплачується в розмірі 2/3 тарифної ставки (ст.113 КЗпП).

Надбавка за класність за час простою не виплачується.

11. Водіям, які працюють на пасажирських автобусах, встановлюється підготовчо-заключний час для проходження медичного огляду, приймання і здачі рухомого складу згідно додатку.

Підготовчо-заключний час входить в місячну норму робочого часу і підлягає оплаті за тарифом.

12. Водіям, які проходять стажування на пасажирському транспорті, проводиться оплата в розмірі тарифної ставки за час стажування.

13. Працівникам підприємства, які проходять навчання за професією «водій автотранспортного засобу» під час виробничого стажування(стажування на пасажирському транспорті), проводиться оплата праці в розмірі не нижче мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством.

Начальник планово-економічного відділу



Ю.А.Бондаренко

Погоджено:

Головний бухгалтер



Т.М.Радоманова

Заступник директора
з експлуатації



М.М.Павленко

Тип зміни	Зміна	Автобуси всіх класів		
		Підготовчий час, хвилин	Заключний час, хвилин	Всього*, хвилин
Двозмінний випуск (зміна в лінії)	I	10	—	10
	II	—	10	10

Начальник планово-економічного відділу



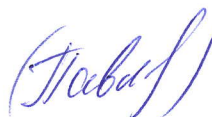
Ю.А.Бондаренко

Погоджено:



Головний бухгалтер

Т.М.Радоманова

Заступник директора
з експлуатації

М.М.Павленко

ПОГОДЖЕНО:

Голова профспілкового комітету

КП «Салтівське депо»

Г.В.Сафонова



ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор КП

«Салтівське трамвайне депо»

В.О.Приймак



ПОКАЗНИКИ

преміювання водіїв автотранспортних засобів (автобус)

КП «Салтівське трамвайне депо» за виконання основних показників

№ п/п	Професія	Основні показники, за якими проводиться преміювання	Розмір премії у %
1	Водії автотранспортних засобів (автобус)	Дотримання встановленого графіку руху рухомого складу	0,1 за 1 % регулярності
		Виконання кількісних та якісних показників	не більше 90 %

Загальний розмір нарахування премії не може перевищувати:

100 %

№ п/п	Перелік порушень, при наявності яких водій може позбавлятися премії повністю або частково	Розмір зниження премії у %
1.	Порушення трудової, виробничої та фінансової дисципліни	до 100
2.	Вимог охорони праці, пожежної безпеки, ПЕ, ПДР, робочої інструкції водія автобуса (пасажирського).	до 100
3.	Самовільна зміна маршруту, використання рухомого складу в корисливих цілях	100
4.	Наявність обґрунтованих скарг на культуру обслуговування пасажирів (без оголошення зупинок, грубість і т. п.)	до 100
5.	Проїзд зупиночних пунктів без зупинки або без пасажирів	до 100
6.	Незадовільний санітарний стан рухомого складу	до 100
7.	Неправильна технічна експлуатація рухомого складу та незабезпечення збереження рухомого складу	до 100
8.	Не дотримання графіка руху	до 100
9.	При виявленні 2-х або більше порушень	100

Заступник директора
з експлуатації

Головний бухгалтер

Начальник планово-економічного відділу

М.М.Павленко

Т.М.Радоманова

Ю.А.Бондаренко

ПОГОДЖЕНО:

Голова профспілкового комітету
КП «Салтівське депо»



Г.В. Сафонова

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор
КП «Салтівське трамвайне
депо»



В.О. Приймак

ПОЛОЖЕННЯ

Про преміювання робітників, керівників, спеціалістів та службовців КП «Салтівське трамвайне депо» за основні результати господарської діяльності

І. Загальні положення

1.1. Преміювання працівників проводиться з метою поліпшення кінцевих результатів роботи, посилення стимулюючої ролі премії у збільшенні доходів від перевезення пасажирів, підвищення культури їх обслуговування, забезпечення безпеки руху, зниження собівартості, економії всіх видів ресурсів, підвищення рівня інших показників ефективності виробництва.

1.2. Преміювання робітників, керівників, спеціалістів та службовців за основні результати господарської діяльності проводиться із фонду оплати праці.

1.3. Працівники цехів, відділів, дільниць преміюються по показникам, характеризують їх внесок у кінцеві результати господарської діяльності підприємства, але з урахуванням загальних підсумків роботи підприємства.

ІІ. Організація преміювання робітників

2.1. Робітники преміюються диференційовано із фонду оплати праці за результатами роботи за місяць.

2.2. При індивідуальній організації праці робітники преміюються за особисті досягнення в праці.

2.3. Премії основним виробничим робітникам та колективам бригад начисляються в відсотках від тарифної ставки та доплат (згідно додатку) в розрахунку на місяць. Премії окремим членам бригади можуть нараховуватись в результаті їх особистого вкладу в загальні результати роботи.

2.4. Керівник підрозділу може установлювати розмір премії робітникам із розрахунку його вкладу в загальні підсумки роботи, якісне та своєчасне виконання поставлених задач, по затвердженню керівника підприємства.

2.5. Розмір премії робітникам начисляється у відсотках від тарифної ставки (окладу) з урахуванням доплат і надбавок, передбачених чинним законодавством.

III. Організація преміювання керівників, спеціалістів, фахівців та службовців.

3.1. Преміювання керівників, спеціалістів, фахівців та службовців за виконання основних показників господарчої діяльності проводиться із фонду оплати праці.

Преміювання директору підприємства проводиться за умовами контракту.

3.2. Премія виплачується щомісячно в розмірі встановленого відсотка преміювання, по результатам звітності.

3.3. Відсоток преміювання керівників, спеціалістів, фахівців та службовців затверджується директором підприємства.

IV. Порядок нарахування, затвердження та виплата премії.

4.1. Підставою для нарахування премії є:

- дані бухгалтерської та статистичної звітності, а за показниками, які не передбачені бухгалтерською та статистичною звітністю – дані оперативного обліку.

4.2. Премія нараховується за фактично відпрацьований час на зарплату за тарифними ставками, посадовими окладами з урахуванням доплат і надбавок, передбачених чинним законодавством. Порядок нарахування премії встановлюється керівником підприємства по узгодженню з профспілковим комітетом.

4.3. Розміри преміювання основних категорій працівників підприємства додаються.

4.4. Працівникам, які відпрацювали неповний місяць, виплата премії проводиться за фактично відпрацьований час у даному обліковому періоді.

4.5. Працівникам підприємства, які при звільненні за власним бажанням не відпрацювали всі дні (зміни) за графіком, премія у місяці звільнення може бути виплачена на розсуд керівника підприємства.

4.6. Працівникам, які тільки влаштувались на роботу, премія за відпрацьований час в першому місяці може бути виплачена на розсуд керівника підприємства.

4.7. Премія затверджується директором підприємства за погодженням із профспілковим комітетом.

В разі позбавлення працівника премії, що утворилась економія преміальної суми по підрозділу перерозподілу не підлягає.

4.8. Працівники, які винні в порушенні виробничих і технологічних інструкцій, правил експлуатації рухомого складу та іншого обладнання, вимог охорони праці, пожежної безпеки, та в інших виробничих упущеннях, а також

що палять в не відведених для куріння місцях, передбачених переліком, можуть бути позбавлені премії за невиконання встановлених преміювання повністю або частково, але не менше ніж 5%.

4.9. Працівник, який притягнутий за хуліганство і пияцтво до адміністративної, дисциплінарної або кримінальної відповідальності, позбавляються премії повністю. При допущенні фактів хуліганства і пияцтва, позбавлення премії проводиться в тому розрахунковому періоді, в якому надійшло повідомлення про них.

4.10. Працівники, які вчинили прогул, які присутні на роботі в нетверезому стані, або відсутні на роботі більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважної причини, позбавляються премії повністю в тому розрахунковому періоді, в якому були здійснені ці порушення трудової дисципліни.

4.11. Особі, які вчинили дрібне розкрадання державного або громадського майна, поряд з притягненням до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності позбавляються премії повністю.

4.12. При вирішенні питань про преміювання працівників підприємства враховуються інші порушення, при наявності яких відповідно до чинного законодавства премії, нараховані за основні результати господарської діяльності окремим категоріям працівників, винних у цих порушеннях, зменшуються або не виплачуються повністю.

4.13. Повне або часткове позбавлення премії проводиться за той розрахунковий період, в якому було скоєно упущення в роботі і оформляється наказом (розпорядженням) керівника.

4.14. Позбавлення або зниження розміру премії працівникам проводиться за розпорядженням посадової особи, яка очолює структурний підрозділ.

Начальник ПЕВ

Погоджено:

Головний бухгалтер



Ю.А. Бондаренко



Т.М. Радоманова

ПОГОДЖЕНО:

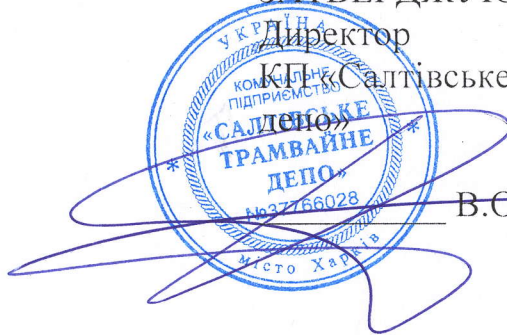
Голова профспілкового комітету
КП «Салтівське депо»



Г.В. Сафонова

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор
КП «Салтівське трамвайне депо»



В.О. Приймак

ПОЛОЖЕННЯ

Про преміювання цеху технічного обслуговування та ремонту рухомого складу КП «Салтівське трамвайне депо» за основні результати господарської діяльності

І. Загальні положення

1.1. Преміювання працівників проводиться з метою поліпшення кінцевих результатів роботи, посилення стимулюючої ролі премії у збільшенні доходів від перевезення пасажирів, підвищення культури їх обслуговування, забезпечення безпеки руху, зниження собівартості, економії всіх видів ресурсів, підвищення рівня інших показників ефективності виробництва.

1.2. Преміювання працівників за основні результати господарської діяльності проводиться з фонду оплати праці.

1.3. Працівники ЦТО та РРС преміюються за показниками, що характеризують їх внесок у кінцеві результати господарської діяльності підприємства, але з урахуванням загальних підсумків роботи підприємства.

ІІ. Організація преміювання робітників

2.1. Працівники преміюються диференційовано з фонду оплати праці за результатами роботи за місяць.

2.2. При індивідуальній організації праці працівники преміюються за їх особисті досягнення в роботі.

2.3. Розмір премії працівникам з погодинною оплатою праці нараховується у відсотках від тарифної ставки (окладу).

ІІІ. Порядок нарахування, затвердження та виплати премії

3.1. Підставою для нарахування премії є:

- дані оперативного обліку

3.2. Премія нараховується за фактично відпрацьований час по тарифним ставкам, з урахуванням доплат і надбавок, передбачених чинним законодавством.

3.3. Працівникам підприємства, які при звільненні за власним бажанням не відпрацювали всі дні (зміни) за графіком, премія у місяці звільнення може бути виплачена на розсуд керівника підприємства.

3.4. Працівникам, які тільки влаштувались на роботу, премія за відпрацьований час в першому місяці може бути виплачена на розсуд керівника підприємства.

3.5. Премія затверджується директором підприємства за погодженням із профспілковим комітетом.

В разі позбавлення працівника премії, економія що утворилась, перерозподілу по підрозділу не підлягає.

3.6. Працівники, які винні в порушенні виробничих і технологічних інструкцій, правил експлуатації рухомого складу, вимог охорони праці, пожежної безпеки, порушення пропускового режиму та інших виробничих упущеннях, можуть бути позбавлені премії повністю або частково, але не менш ніж 5 %.

3.7. Працівник, залучений за хуліганство і пияцтво до адміністративної, дисциплінарної або кримінальної відповідальності, позбавляється премії повністю. Позбавлення премії проводиться в тому розрахунковому періоді, в якому надійшли повідомлення про них.

3.8. Працівники, які вчинили прогул, присутні на роботі в нетверезому стані, або відсутні на роботі більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважної причини, позбавляються премії повністю в тому розрахунковому періоді, в якому були здійснені ці порушення трудової дисципліни.

3.9. Особи, які вчинили дрібне розкрадання державного або громадського майна, поряд з притягненням до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності позбавляються повністю.

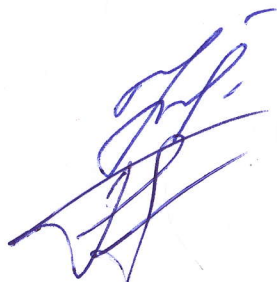
3.10. При вирішенні питань про преміювання працівників враховуються інші порушення, при наявності яких відповідно до чинного законодавства премії, нараховані за основні результати господарської діяльності окремим категоріям працівників, винних у цих порушеннях, зменшуються або не виплачуються повністю.

3.11. Повне або часткове позбавлення премії проводиться за той розрахунковий період, в якому було скоєно упущення в роботі і оформлюється наказом (розпорядженням) керівника з обов'язковим зазначенням причин. Позбавлення або зниження премії проводиться за розпорядженням посадової особи, яка очолює структурний підрозділ.

3.12. Списки по нарахуванню премії, підписані і затверджені подаються в бухгалтерію підприємства.

Начальник ПЕВ

Погоджено:
Головний інженер



Ю.А. Бондаренко

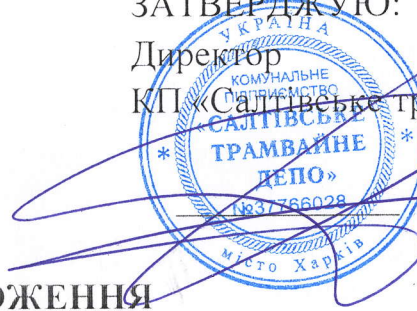
В.Ю. Бадьянов

ПОГОДЖЕНО:

Голова профспілкового комітету
КП «Салтівське депо»

Г.В.Сафонова

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор
КП «Салтівське трамвайне депо»

В.О.Приймак

ПОЛОЖЕННЯ

**про виплату премії за виконання кількісних та якісних показників надання транспортних послуг водіям автотранспортних засобів (автобус),
КП «Салтівське трамвайне депо»**

1. Премія за виконання кількісних та якісних показників надання транспортних послуг вводиться з метою забезпечення належного рівню транспортного обслуговування пасажирів, зростання продуктивності праці, забезпечення безпеки пасажироперевезень та утримання рухомого складу в належному технічному стані.
2. Премія виплачується за:
 - 2.1. належне, якісне і своєчасне виконання обов'язків визначених робочою інструкцією водія автотранспортного засобу (автобус);
 - 2.2. виконання плану зі збору оплати за проїзд;
 - 2.3. відсутність скарг на культуру обслуговування;
 - 2.4. відсутність адміністративних та кримінальних правопорушень, скоєних під час виконання трудових обов'язків;
3. Премія виплачується за результатами роботи за місяць разом із заробітною платою, з урахуванням фінансової можливості підприємства.
4. Індивідуальний розмір премії працівника визначає керівник структурного підрозділу на основі службових та доповідних записок, інших документів, що дозволяють охарактеризувати працю працівника і його особистий вклад в загальні результати роботи.
5. Керівник структурного підрозділу несе відповідальність за достовірність даних в поданих документах на преміювання, в частині виконання показників преміювання.
6. Директор підприємства має право повністю або частково зменшити премію водіям, які не забезпечили виконання кількісних та якісних показників.
- Підставою для виплати премії або її позбавлення є наказ директора підприємства погоджений первинною профспілковою організацією.
7. Водіям автотранспортних засобів (автобус), які при звільненні за власним бажанням не відпрацювали всі дні (зміни) за графіком, премія у місяці звільнення може бути виплачена на розсуд керівника підприємства.

Заступник директора
з експлуатації

М.М.Павленко

Головний бухгалтер

Т.М.Радоманова

Начальник планово-економічного відділу

Ю.А.Бондаренко

ПОГОДЖЕНО:

Голова профспілкового комітету
КП «Салтівське трамвайне депо»

Г.В.Сафонова

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор
КП «Салтівське трамвайне депо»

В.О.Приймак

ПОЛОЖЕННЯ

**про виплату премії за виконання кількісних та якісних показників надання
транспортних послуг водіям тролейбуса (пасажирського),
КП «Салтівське трамвайне депо»**

1. Премія за виконання кількісних та якісних показників надання транспортних послуг вводиться з метою забезпечення належного рівню транспортного обслуговування пасажирів, зростання продуктивності праці, забезпечення безпеки пасажироперевезень та утримання рухомого складу в належному технічному стані.

2. Премія виплачується за:

2.1. належне, якісне і своєчасне виконання обов'язків визначених робочою інструкцією водія тролейбуса (пасажирського);

2.2. виконання плану зі збору оплати за проїзд;

2.3. відсутність скарг на культуру обслуговування;

2.4. відсутність ДТП;

2.5. відсутність адміністративних та кримінальних правопорушень, скоєних під час виконання трудових обов'язків;

3. Премія виплачується за результатами роботи за місяць разом із заробітною платою, з урахуванням фінансової можливості підприємства.

4. Індивідуальний розмір премії робітника визначає керівник структурного підрозділу на основі службових та доповідних записок, інших документів, що дозволяють охарактеризувати працю робітника і його особистий вклад в загальні результати роботи.

5. Керівник структурного підрозділу несе відповідальність за достовірність даних в поданих документах на преміювання, в частині виконання показників преміювання.

6. Директор підприємства має право повністю або частково зменшити премію водіям, які не забезпечили виконання кількісних та якісних показників.

Підставою для виплати премії або її позбавлення є наказ директора підприємства погоджений первинною профспілковою організацією.

7. Водіям тролейбуса (пасажирського), які при звільненні за власним бажанням не відпрацювали всі дні (зміни) за графіком, премія у місяці звільнення може бути виплачена на розсуд керівника підприємства.

Заступник директора
з експлуатації

Головний бухгалтер

Начальник планово-економічного відділу

М.М.Павленко

Т.М.Радоманова

Ю.А.Бондаренко

ІНФОРМАЦІЯ
ПРО СКЛАД УПОВНОВАЖЕНИХ
ПРЕДСТАВНИКІВ СТОРІН,
ЯКІ ПІДПИСАЛИ ЗМІНИ до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Сторони уповноважили підписати зміни до колективного договору:

Зі сторони трудового колективу:

Г.В. Сафонова

Голова профкому

365-19-52

Зі сторони адміністрації:

В.О. Приймак

Директор

365-19-55

ПРОТОКОЛ РОЗБІЖНОСТЕЙ

СТОРІН ПРИ внесенні змін до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

В процесі обговорення змін до колективного договору розбіжностей між сторонами не виникло. Сторони дійшли згоди: внести зміни до колективного договору.

Підпис уповноваженого
представника трудового колективу



Г.В. Сафонова

Підпис власника або
уповноваженої їм особи



В.О. Приймак

Прошито, пронумеровано і скріплено печаткою
16 аркушів

Директор
КП «Салтівське трамвайне підприємство» В.О. Приймак

