



УКРАЇНА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ



УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НАСЕЛЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ
ХОЛОДНОГІРСЬКОГО РАЙОНУ

вул. Благовіщенська, 34, м. Харків, 61052
тел./факс (057) 725-35-47
e-mail: upszhn@citynet.kharkov.ua

27 08 2020 № 0-86/6507/08-20
на № _____

Директору

КП «ПІДЗЕМНЕ МІСТО»

ГАНУСУ О.А.

Представнику трудового колективу

ТАРАСЕНКУ Д.В.

Про повідомну реєстрацію змін
до колективного договору

Шановний Олександрє Анатолійовичу!

Шановний Денисе Валерійовичу!

Повідомляємо Вам, що відповідно до п. 9 ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», згідно з Порядком повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115, в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 768, керуючись Положенням про Управління праці та соціального захисту населення адміністрації Холодногірського району Харківської міської ради, затвердженого рішенням 1 сесії Харківської міської ради 7 скликання «Про затвердження положень виконавчих органів Харківської міської ради 7 скликання» від 20.11.2015 № 7/15 (зі змінами) Управлінням соціального захисту населення адміністрації Холодногірського району Харківської міської ради 27.08.2020 здійснено повідомну реєстрацію змін до колективного договору КП «ПІДЗЕМНЕ МІСТО» (реєстраційний номер 61) та направлено до Департаменту у справах інформації та зв'язків з громадськістю Харківської міської ради для оприлюднення на сайті міської ради.

З повагою
Начальник Управління

Т.І. КОНОНЕНКО

Зміни до колективного договору
між адміністрацією та трудовим колективом КП «Підземне місто» на 2016-2020 роки

Прийнято на загальних зборах трудового колективу «31»липня 2020 р.

М. Харків

1. Додаток 37 до колективного договору з 01.08.2020 р. викласти у новій редакції.


Зміни до колективного договору підписали:

Від трудового колективу:
Представник трудового колективу

 Д.В. Тарасенко

Від адміністрації:
Директор КП «Підземне місто»

  О.А. Ганус

Узгоджено:
Представник трудового
колективу
 Д.В. Тарасенко

Додаток 37
Затверджую:
Директор КП «Підземне місто»



О.А. Ганус

ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників КП «Підземне місто» за основні результати виробничо-господарської діяльності

Положення про преміювання розроблено відповідно до Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. N 108/95-ВР з наступними змінами і доповненнями.

Дане положення вводиться з метою підвищення зацікавленості працівників у забезпеченні сталої та продуктивної роботи підприємства, поліпшенні виробничо-економічних і фінансових показників, в збільшенні установлених обсягів робіт, доходів, підвищенні продуктивності та якості праці.

1. Показники та умови преміювання за основні результати виробничо-господарської діяльності

Найменування підрозділів та посад	Основні показники преміювання	Розмірі премії у відсотках до основної посадового окладу (місячної тарифної ставки)
1	2	3
Керівні працівники та фахівці апарату управління, відділу оренди, відділу експлуатації, контрольно-ревізійного відділу	1. Виконання запланованих основних показників по обсягах всіх доходів за підсумками місяця, що передуює розрахунковому	5
	2. Дотримання правил охорони праці і техніки безпеки, відсутність нещасних випадків з вини підприємства	3
	3. Забезпечення збереження і утримання в належному стані майна, що знаходиться на балансі підприємства	2
	Всього:	10

Робітники відділу експлуатації	Своєчасне та якісне виконання робіт з обслуговування та ремонту будівельних споруд та інженерно-технічних мереж підприємства, прибирання територій	10
---	--	----

2. Порядок обліку виконання показників преміювання.

2.1. Показник «Виконання запланованих основних показників по обсягах всіх доходів за підсумками місяця, що передує розрахунковому» враховується цілому по підприємству.

У разі невиконання запланованих основних показників по обсягах всіх доходів за підсумками місяця, що передує розрахунковому премія по п.1 не нараховується.

2.2. Показник «Дотримання правил охорони праці і техніки безпеки відсутність нещасних випадків з вини підприємства» враховується в цілому по підприємству.

У разі накладання штрафу на підприємство з боку органів державного нагляду за охороною праці, погіршення якості роботи, порчі майна, премія зменшується або не нараховується за той період, у якому виявлене дане порушення.

У разі нещасного випадку із смертельним наслідком з вини підприємства премія по п. 2 не нараховується.

2.3. Показник «Забезпечення збереження і утримання в належному стані майна, що знаходиться на балансі підприємства» враховується по кожному підрозділу окремо і визначається відсутністю випадків недбалого ставлення до майна підприємства, які призвели до порчі або нестачі майна з вини працівників.

2.4. При визначенні розмірів премії робітникам підприємства з встановленими показниками, враховується стан, якість та своєчасність виконаних робіт,

3. Порядок визначення розміру колективної премії за основні працівниками та виплати.

3.1. Преміювання працівників підприємства здійснюється за результатами роботи щомісячно в межах фонду заробітної плати, затвердженого фінансовим планом, у відсотках до посадового окладу (місячної тарифної ставки) без урахування надбавок і доплат за фактично відпрацьований час. Розмір премії визначається за показниками преміювання, встановленими кожному виробничому підрозділу та категорії персоналу.

3.2. Розрахунок показників преміювання керівників та фахівців здійснюється за підсумками місяця, що передує розрахунковому. Премія робітникам враховується за належне виконання робіт у розрахунковому місяці.

3.3. Премія виплачується разом із заробітною платою за другу половину місяця.

3.4. На підставі розрахунку премії видається наказ про преміювання працівників підприємства з визначенням проценту премії для нарахування. Звизначення розміру премії окремим працівникам здійснюється за поданням

керівника із зазначенням причини зниження по узгодженню з представником трудового колективу.

Зниження розміру премії окремим працівникам здійснюється у наступних випадках:

- ненадання виконання своїх посадових обов'язків, завдань керівництвом підприємства;

- зниження якості виконаних робіт;
- порушення вимог виробничих і технологічних інструкцій;
- невиконання або неналежне виконання норм охорони праці;
- порушення трудової та виробничої дисципліни.

3.5. Премія не нараховується і не виплачується працівникам у випадках:

- прогулу, відсутності на роботі у нетверезому або наркотичному стані;
- вчинення розкрадання майна підприємства за місцем роботи;
- накладення на працівника дисциплінарного стягнення.

Позбавлення премії проводиться при наявності будь-якого із зазначених порушень на дату нарахування премії.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення-догани одноразово преміювання працівника не проводиться.

3.6. Зниження розміру премії або позбавлення її повністю оформлюється наказом по підприємству за той період, в якому було допущено порушення, і зазначенням причин згідно з переліком упушень, що додається.

3.7. Премія не нараховується і не виплачується працівникам, які не відпрацювали повний місяць при звільненні.

3.9. В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або нагоди ювілейних та святкових дат працівникам може бути виплачено одноразово премія за наказом керівника підприємства в межах фонду заробітної плати, затвердженого фінансовим планом.

Головний економіст



Т.Л. Ієвлєва

Прошнуровано, пронумеровано та скріплено

печаткою

6/11/10



2
аркушів