



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: upsznh@citynet.kharkov.ua

28.09.2020 № 10-86/7316/08-20.
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 (міжгалузових) 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 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 28.09.2020 здійснено повідомну реєстрацію змін до колективного договору КП «ПІДЗЕМНЕ МІСТО» (реєстраційний номер 71) 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 «01» вересня 2020 р.

М. Харків

1. Пункт 4.4. Розділу 4 з 01.11.2020 р. викласти у такій редакції:
«4.4. Здійснювати одноразове заохочення працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань; працівників, які брали безпосередню участь в роботі з ліквідації аварійних та нестандартних ситуацій, наслідків стихійного лиха; за вагомий внесок у загальні результати роботи до ювілейних і пам'ятних дат підприємства та особистих.»
2. Пункт 6.1. Розділу 6 викласти у новій редакції:
«6.1. Проводити виплату матеріальної допомоги на оздоровлення працівникам при виході у щорічну відпустку у розмірі 50 % від посадового окладу або місячної тарифної ставки при стажі роботи працівника на підприємстві 6 і більше років на дату надання відпустки. При поділенні відпустки на частини матеріальна допомога надається у будь-яку частину відпустки за бажанням працівника. Матеріальна допомога на оздоровлення виплачується один раз на рік.»
3. Пункт 6.1. Розділу 6 з 01.11.2020 р. п. 6.1. виключити.
4. Додаток 37 до колективного договору викласти у новій редакції і виключити з 01.11.2020р.
5. Додаток 30 до колективного договору викласти у новій редакції
6. Додаток 34 до колективного договору викласти у новій редакції
7. Додаток 36 до колективного договору 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

ПЕРЕЛІК ДОДАТКІВ ДО ЗМІН ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

1. Додаток 30 Коефіцієнти співвідношень для визначення посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та службовців, місячних тарифних ставок робітників КП «Підземне місто»
2. Додаток 34 Положення про оплату праці працівників підприємства
3. Додаток 36 Перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на додаткові відпустки за шкідливі й важкі умови праці, за особливий характер праці за результатами атестації
4. Додаток 37 Положення про преміювання працівників КП «Підземне місто» за основні результати виробничо-господарської діяльності .

Узгоджено:

Затверджую:

Представник трудового

Директор КП «Підземне місто»

колективу



Д.В. Тарасенко



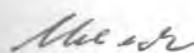
О.А. Ганус

КОЕФІЦІЄНТИ СПІВВІДНОШЕНЬ

для визначення посадових окладів керівників, професіоналів,
фахівців та службовців, місячних тарифних ставок робітників КП
«Підземне місто»

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень до мінімальної тарифної ставки у розмірі 180% прожиткового мінімуму для працездатних громадян, встановленого законодавством 3 01.08.2020
Директор	За контрактом
Заступник директора	3,2
Головний інженер	3,2
Головний бухгалтер	3,2
Головний економіст	3,0
Начальники відділів	2,74
Провідні фахівці всіх найменувань	2,4
Інженери всіх найменувань, економіст, юрисконсульт	
- 1 категорії	2,37
- 2 категорії	2,34
- без категорії	2,23
Референт	2,23
Бухгалтер	2,0
Інспектор з основної діяльності	2,23
Інспектор з кадрів	2,23
Майстер	2,65
Робітники всіх найменувань	1,61

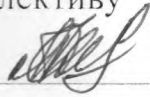
Головний економіст



Т.Л. Ісєвлєва

Узгоджено:

Представник трудового
колективу



Д.В. Тарасенко

Затверджую:

Директор КП «Підземне місто»



О.А. Ганус

ПОЛОЖЕННЯ

про умови оплати праці працівників КП «Підземне місто»

1. Загальні положення.

- 1.1. Положення розроблено на підставі Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки».
- 1.2. На підприємстві встановлена оплата праці згідно штатного розкладу за фактично відпрацьований час.

2. Оплата праці працівників.

- 2.1. Умови праці конкретного працівника встановлюються наказом про прийняття на роботу з урахуванням виплат, що встановлюються даним положенням та штатним розкладом з урахуванням атестації робочих місць.
- 2.2. При прийнятті на роботу адміністрація доводить до відома працівника розмір та терміни виплати заробітної плати, умови, згідно яким проводяться утримання із заробітної плати.
- 2.3. Заробітна плата сплачується за місцем роботи у валюті України.
- 2.4. Посадові оклади встановлюються згідно штатного розкладу підприємства, затвердженого керівником підприємства. Оклади працівникам встановлюються згідно схеми посадових окладів на підставі коефіцієнтів співвідношень до мінімальної тарифної ставки у розмірі 180% прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законодавством. Основним працівником на підприємстві є економіст, якому встановлюється посадовий оклад у розмірі 223% від мінімальної тарифної ставки.
- 2.5. Доплати і надбавки встановлюються і виплачуються наказом по підприємству у розмірах згідно додатку 39 до колективного договору.

2.6. Згідно діючого законодавства працівникам також сплачуються:

- щорічні та додаткові відпустки;
- доплати і надбавки, встановлені колективним договором і чинним законодавством.
- грошова компенсація за невикористану відпустку;
- відшкодування заробітку внаслідок тимчасової втрати працездатності;
- оплата періоду навчання з підвищення кваліфікації за пенсійною програмою;
- інші виплати згідно чинного законодавства.

Головний економіст



Т.Л. Ієвл

Угдждено:

Представник трудового колективу
КП «Підземне місто»

Д.В.Тарасенко

Затверджую:

Директор КП «Підземне місто»

О.А.Ганус




ПЕРЕЛІК

робочих місць, виробництв, робіт, професій
і посад, працівникам яких підтверджено право
на додаткові відпустки за шкідливі й важкі умови праці,
за особливий характер праці за результатами атестації

№ з/п	Найменування , виробництв, професій і посад	Тривалість додаткової відпустки (у календарних днях)		
		За роботу із шкідливими умовами праці за результатами атестації робочих місць	За особливий характер праці	
			За ненормо- ваний робо- чий день	Згідно списку Кабміну України та за результа- тами атестації робочих місць
1	Електромонтер з обслуговування електрообладнання	4 дні		
2	Маляр	4 дні		
3	Майстер	3 дні		
4	Слюсар-ремонтник	2 дні		
5	Слюсар- сантехнік	4 дні		

Головний інженер

Д.В.Бурда

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 передує розрахунковому	3
	2. Дотримання правил охорони праці і техніки безпеки, відсутність нещасних випадків з вини підприємства	1
	3. Забезпечення збереження і утримання в належному стані майна, що знаходиться на балансі підприємства	1
	Всього:	5

Робітники відділу експлуатації	Своєчасне та якісне виконання робіт з обслуговування та ремонту будівельних споруд та інженерно-технічних мереж підприємства, прибирання територій	5
---	--	---

2. Порядок обліку виконання показників преміювання.

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

- неналежне виконання своїх посадових обов'язків, завдань керівництва 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, появи на роботі у нетверезому або наркотичному стані;
- вчинення розкрадання майна підприємства за місцем роботи;
- накладання на працівника дисциплінарного стягнення.

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

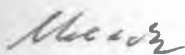
Протягом строку дії дисциплінарного стягнення-догани одноразове преміювання працівника не проводиться.

3.6. Зниження розміру премії або позбавлення її повністю оформлюється наказом по підприємству за той період, в якому було допущено порушення, із зазначенням причини 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 з нагоди ювілейних та святкових дат працівникам може бути виплачена одноразова премія за наказом керівника підприємства в межах фонду заробітної плати, затвердженого фінансовим планом.

Головний економіст



Т.І. Ієвлєва



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿՈՄՍՊՈՆԵՆՏԻ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿՈՄՍՊՈՆԵՆՏԻ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿՈՄՍՊՈՆԵՆՏԻ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿՈՄՍՊՈՆԵՆՏԻ