



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

11.01.2021 № 10-87/154108-21
на № _____

Директору
КП «ХАРКІВ-СИГНАЛ»
КУРЛОВУ А.В.

Голові профспілкового комітету
ШЕВЧУКУ М.С.

Про повідомну реєстрацію змін і
доповнень до колективного договору

Шановний Андрію Вікторовичу!

Шановний Михайле Семеновичу!

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 соціального захисту населення адміністрації Холодногірського району Харківської міської ради, затвердженого рішенням 1 сесії Харківської міської ради 8 скликання «Про затвердження положень виконавчих органів Харківської міської ради 8 скликання» від 19.12.2020 № 7/20 Управлінням соціального захисту населення адміністрації Холодногірського району Харківської міської ради 11.01.2021 здійснено повідомну реєстрацію змін і доповнень до колективного договору КП «ХАРКІВ-СИГНАЛ» (реєстраційний номер 99) 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

Іванова 725 35 49

Т.І. КОНОНЕНКО

**Зміни і доповнення до
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**
між адміністрацією та трудовим колективом

КП «ХАРКІВ – СИГНАЛ»


(назва підприємства, установи, організації)

на 2019 – 2024 роки

Прийнято на загальних зборах трудового колективу «07» грудня 2020 року


ПОГОДЖЕНО:

Голова профкому
КП «ХАРКІВ-СИГНАЛ»

 М.С.Шевчук

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Начальник
КП «ХАРКІВ-СИГНАЛ»

 А.В. Курлов



ПОЛОЖЕННЯ
про надання матеріальної допомоги працівникам комунального
підприємства «ХАРКІВ-СИГНАЛ» на 2019 - 2024 р.р.

Кошти на надання матеріальної допомоги можуть бути виділені:

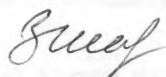
- при тривалій хворобі працівника (30 та більше календарних днів);
- у зв'язку зі смертю найближчих родичів (мати, батько, син, дочка, чоловік, дружина);
- народження дитини, одруження;
- отримання інвалідності в результаті травми на підприємстві;
- працівникові, у зв'язку з важким матеріальним становищем і з інших причин;

Матеріальна допомога може бути виділена сім'ї в разі смерті самого працівника.

Видача коштів на матеріальну допомогу проводиться за наказом начальника підприємства при узгодженні з профкомом, на підставі заяви працівника, що потребує допомоги, або його родичів.

Розмір матеріальної допомоги може становити не більше середньомісячної зарплати працівника за відпрацьований календарний рік.

Головний бухгалтер
КП «ХАРКІВ-СИГНАЛ»



І.М.Зверева

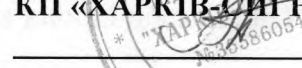
ПОГОДЖЕНО:

Голова профкому
КП «ХАРКІВ-СИГНАЛ»

 М.С.Шевчук

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Начальник
КП «ХАРКІВ-СИГНАЛ»

 А.В. Курлов



ПОЛОЖЕННЯ
про порядок і умови виплати працівникам
комунального підприємства «ХАРКІВ-СИГНАЛ» винагороди за
загальні результати роботи за підсумками за рік на 2019-2024 р.р.

Винагорода за підсумками роботи за рік (далі – винагорода) запроваджується з метою матеріальної зацікавленості працівників Підприємства в поліпшенні техніко-економічних показників діяльності Підприємства, закріплення кадрів та зміцнення трудової і виробничої дисципліни.

1. Винагорода нараховується в повному розмірі штатним працівникам, які відпрацювали на Підприємстві повний календарний рік та не мають підстав для не нарахування винагороди, передбачених пунктом 3 цього Положення. У випадку прийняття на роботу та у випадку звільнення працівника, який не відпрацював повний календарний рік, премія такому працівнику не нараховується, крім випадків, передбачених пунктом 2 цього Положення.

2. Винагорода нараховується у розмірі, пропорційному до відпрацьованого часу, працівникам, які не відпрацювали повний календарний рік у Підприємстві з наступних причин:

- у зв'язку зі вступом до вищих чи середньо-спеціальних навчальних закладів за направленням Підприємства;
- у зв'язку з направленням Підприємством на курси підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;
- у зв'язку із відпусткою по вагітності і пологам та догляду за дитиною до досягнення нею 3 років;
- у зв'язку зі звільненням з поважних причин.

3. Винагорода не нараховується працівникам, які:

- протягом року, за який нараховується винагорода, допустили прогул або перебували на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння і така подія зафіксована відповідним актом;
- згідно з результатами внутрішнього розслідування або рішень державних органів визнані винними у спричиненні аварій та/або нещасних випадків, які сталися протягом року, за який нараховується винагорода;
- на останній робочий день року, за який нараховується винагорода, мали дисциплінарне стягнення у вигляді догани;
- працюють на Підприємстві не за основним місцем роботи (є зовнішніми сумісниками).

4. Розмір винагороди визначається для кожного працівника індивідуально та залежить від:

- розміру заробітної плати;
- коефіцієнта трудового внеску у діяльність Підприємства.

5. Розмір заробітної плати працівника визначається як середній розмір заробітної плати за відповідний календарний рік з урахуванням таких складових:

- тарифної ставки (посадового окладу);

- доплат та надбавок, встановлених для працівника із числа передбачених цим Колективним договором (за роботу в нічний час, за суміщення професій, за ведення військового обліку, за роботу у шкідливих умовах праці, за ненормований робочий день, за керівництво бригадою, за класність, надбавки за високі досягнення у праці).

- премії за підсумками роботи за місяць;
- компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням термінів її виплати;
- індексації грошових доходів;
- оплати відряджень, у тому числі за кордон.

6. Не враховується до складу заробітної плати:

- матеріальна допомога;
- інші премії, заохочення та винагороди (винагороди за загальні результати роботи за підсумками за рік, премії до пам'ятних та ювілейних дат), крім премії за підсумками роботи за місяць;
- винагорода за підсумками роботи за минулий календарний рік;
- оплата щорічних, соціальних та навчальних відпусток, компенсація за невикористані дні таких відпусток;
- оплата днів тимчасової непрацездатності;
- відшкодування у зв'язку із нещасним випадком на виробництві;
- доплата за роботу в вихідні та святкові (неробочі) дні;
- допомога до щорічної відпустки, спрямована на оздоровлення працівників;
- компенсації та виплати, передбачені цим Колективним договором.

7. Коефіцієнт трудового внеску в діяльність Підприємства визначається в залежності від тривалості безперервного трудового стажу працівника (відпрацьованих повних календарних років) на Підприємстві та складає:

- при безперервному стажі 1-3 років - 1,00;
- при безперервному стажі 4-5 років - 1,50;
- при безперервному стажі 6-9 років - 1,75;
- при безперервному стажі 10 і більше років - 2,00.

8. До безперервного стажу роботи в Підприємстві, який надає право на застосування коефіцієнту трудового внеску, також зараховуються періоди:

- перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку;
- служби в Збройних силах України у зв'язку із призовом або мобілізацією.

9. Не зараховується до безперервного стажу роботи:

- час навчання в вищих та середніх спеціальних навчальних закладах, на курсах;
- період пенсійного відпочинку.

10. Підставою для виплати винагороди працівникам Підприємства є наказ по Підприємству. Під час видачі наказу Адміністрація за погодженням із Профспілкою визначають:

- терміни виплати винагороди;
- перелік працівників, яким прийнято рішення про виплату винагороди, та сума винагороди по кожному працівнику;
- перелік працівників, яким за виключними обставинами прийнято рішення про виплату винагороди.

11. Терміни виплати винагороди встановлені з грудня поточного року по березень наступного року та визначаються виходячи з наявних фінансових можливостей Підприємства. При цьому винагорода може виплачуватися як однією сумою, так і з поділом на частини довільного розміру з таким розрахунком, що загальна сума винагороди буде виплачена до закінчення вказаного строку.

12. Щодо працівників, яким відповідно до пункту 3 цього Положення не повинна нараховуватись винагорода, в окремих виключних випадках може бути прийнято рішення про виплату винагороди. Таке рішення приймається за наявності обґрунтованих пояснень працівників про причини виникнення обставин, зазначених в пункті 3 цього Положення, з урахуванням результатів роботи таких працівників в інші періоди, особистого вкладу у діяльність підприємства та відсутності зауважень до їх роботи зі сторони безпосередніх керівників. Рішення про виплату винагороди за виключними обставинами або про відмову у такій виплаті є остаточним.

Начальник ПВВ
КП «ХАРКІВ-СИГНАЛ»



Белов О.С.

Зміни і доповнення до	колективного договору
прошнуровано, пронумеровано	та скріплено печаткою на 5
літ (тільки) аркушах.	
№ 35586054	
Начальник	
А.В. КУРЛОВ	