



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

14.06.2021 № 10-87/4643/08-21
на № _____

Директору

КП «ПІДЗЕМНЕ МІСТО»

ЛЕБЕДЬОВУ С.В.

Представнику трудового
колективу

КОВАЛЬОВУ Є.М.

Про повідомну реєстрацію змін
до колективного договору

Шановний Станіславе Володимировичу!

Шановний Євгене Миколайовичу!

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 від 19.12.2020 № 7/20 Управлінням соціального захисту населення адміністрації Холодногірського району Харківської міської ради 14.06.2021 здійснено повідомну реєстрацію змін до колективного договору КП «ПІДЗЕМНЕ МІСТО» (реєстраційний номер 140) 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

ПЕЧАТКИ ДОДАТКІВ ДО ЗАПИСУ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Зміни до колективного договору
між адміністрацією та трудовим колективом КП «Підземне місто» на 2021-2023 роки

Прийнято на загальних зборах трудового колективу «20» травня 2021 р.

Від імені трудового колективу
Головний профспівомовний орган

Від адміністрації
Директор КП «Підземне місто»

1. Додатки 1 та 12 до колективного договору викласти у новій редакції.

ПЕРЕЛІК ДОДАТКІВ ДО ЗМІН ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

1. Додаток 1 Коефіцієнти співвідношень для визначення посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та службовців, місячних тарифних ставок робітників КП «Підземне місто»
2. Додаток 12 Положення про преміювання керівників та фахівців КП «Підземне місто».

Зміни до колективного договору підписали:

Від трудового колективу:

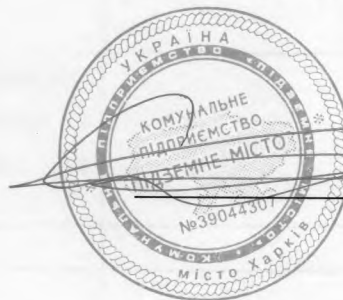
Представник трудового колективу



Є.М. Ковальов

Від адміністрації:

Директор КП «Підземне місто»



С.В. Лебедєв

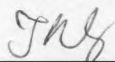
Узгоджено:

Затверджую:

Представник трудового

Директор КП «Підземне місто»

колективу



С.М. Ковальов



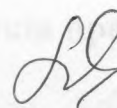
С.В. Лебедєв

КОЕФІЦІЄНТИ СПІВВІДНОШЕНЬ

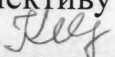
для визначення посадових окладів керівників, професіоналів,
фахівців та службовців, місячних тарифних ставок робітників КП
«Підземне місто»

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень до мінімальної тарифної ставки у розмірі 180% прожиткового мінімуму для працездатних громадян, встановленого законодавством з 01.07.2021р.
Директор	За контрактом
Заступник директора	3,958
Головний інженер	3,958
Головний бухгалтер	3,958
Головний економіст	3,65
Начальники відділів	3,25
Провідні: економіст, інженер з технічного нагляду, ; юрисконсульт, інженер-енергетик, інженер з комплектації обладнання й матеріалів	2,75
Референт	2,68
Інженер 2 категорії відділу оренди, інженер-енергетик 2 категорії	2,68
Економіст, інженер відділу оренди, інженер з охорони праці, інспектор з основної діяльності, фахівець з публічних закупівель	2,6
Бухгалтер, інспектор з кадрів	2,4
Майстер	2,65
Робітники всіх найменувань	1,61

Провідний економіст



Л.І. Михайлова

Узгоджено:
Представник трудового
колективу
 С.М. Ковальов

Додаток 12
Затверджую:
Директор КП «Підземне місто»



С.В. Лебедев

ПОЛОЖЕННЯ про преміювання керівних працівників та фахівців КП «Підземне місто»

Положення про преміювання розроблено відповідно до Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці».

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 керівних працівників та фахівців КП «Підземне місто»

Найменування підрозділів та посад	Основні показники преміювання	Розміри премії у відсотках до посадового окладу
1	2	3
Керівні працівники та фахівці апарату управління, відділу оренди, контрольно-ревізійного відділу, відділу експлуатації (крім майстра)	1.Виконання запланованого основного показника – чистого прибутку в звітному періоді	10
	2.Дотримання правил охорони праці і техніки безпеки в звітному періоді	5
	3.Забезпечення збереження і утримання в належному стані майна, що знаходиться на балансі підприємства в звітному періоді	5
	Всього:	20

2. Порядок обліку виконання показників преміювання.

2.1. Показник «Виконання запланованого основного показника – чистого прибутку за звітний період» враховується в цілому по підприємству. Звітним періодом вважається квартал.

У разі невиконання показника премія по п.1 не нараховується.

2.2. Показник «Дотримання правил охорони праці і техніки безпеки, відсутність нещасних випадків з вини підприємства в звітному періоді» враховується по кожному підрозділу окремо.

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

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 у розрахунковому кварталі.

3. Порядок визначення розміру премії та її виплати.

3.1. Преміювання працівників підприємства здійснюється щоквартально в межах фонду заробітної плати, затвердженого фінансовим планом, у відсотках до посадового окладу без урахування надбавок і доплат за фактично відпрацьований час по кожному місяцю окремо у звітному кварталі. Розмір премії визначається за показниками преміювання.

3.2. Премія нараховується і виплачується разом із заробітною платою за другу половину останнього місяця наступного кварталу.

3.3. На підставі розрахунку премії видається наказ про преміювання 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;
- порчі або втрати майна у разі недбалого ставлення до нього.

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

- прогулу, появи на роботі у нетверезому або наркотичному стані;
- накладання на працівника дисциплінарного стягнення.

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


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

3.5. Зниження розміру премії або позбавлення її повністю оформлюється наказом по підприємству за той період, в якому було допущено, або виявлено порушення, із зазначенням причини згідно з протоколом розгляду даного порушення..

3.6. Премія не нараховується і не виплачується працівникам, які не відпрацювали повний квартал при звільненні та працівникам, звільненим на

день нарахування премії. Якщо працівник був прийнятий на роботу протягом кварталу, за умов відсутності зауважень до роботи премія виплачується із розрахунку фактично відпрацьованого часу у звітному кварталі.

3.7. В окремих випадках за виконання особливо важливих виробничих завдань; безпосередню участь в ліквідації аварійних та нестандартних ситуацій, наслідків стихійного лиха; за вагомий внесок у загальні результати роботи, до ювілейних і пам'ятних дат підприємства та особистих працівникам може бути виплачена одноразова премія за наказом керівника підприємства в межах фонду заробітної плати, затвердженого фінансовим планом.



Провідний економіст



Л.І. Михайлова

