



Від трудового колективу:  
**Голова профкому**

\_\_\_\_\_  
**І.Ф. Гасєвський**

«11» червня 2021 року



ПІДПИСАНО:

Від роботодавця:  
**Начальник підприємства**

\_\_\_\_\_  
**В.Ю. Бура**

«11» червня 2021 року

Схвалений на зборах трудового колективу «11» червня 2021 року  
протокол № 43

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ  
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**  
між адміністрацією та профспілковим комітетом  
КП «ШЛЯХРЕМБУД»  
на 2019-2021 рр.

(в соответствии с изменениями и дополнениями,  
внесенными протоколом № 43 от «11» июня 2021 г.)

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель  
Профкома КП «Дорремстрой»



**УТВЕРЖДАЮ**

Начальник КП «Дорремстрой»

И.Ф. Гаевский

2021 г.

В.Ю. Буря

2021 г.

**Коллективный договор  
между администрацией и профсоюзным комитетом  
КП «Дорремстрой»  
на 2019-2021 гг.**

**V. Формирование фонда оплаты труда, формы и системы оплаты труда,  
гарантии оплаты труда.**

1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется с учетом объемов производственной деятельности, действующих норм обслуживания и нормативов численности, продуктивности труда, индекса роста цен, и корректируется при условии увеличения объемов производства (услуг) или повышения производительности труда, уровня качества работ (услуг), а также законодательного повышения уровня минимальной заработной платы и прожиточного минимума для трудоспособных лиц.

Формирование фонда оплаты труда предприятия осуществляется в соответствии с действующим законодательством и прочими нормативно-правовыми актами.

Источником средств на оплату труда работников предприятия являются средства на оплату труда, включаемые в состав издержек (расходов) производства и реализации продукции (услуг), прибыль предприятия, а также прочие источники, предусмотренные законодательством Украины.

2. Организация труда и его оплата осуществляется в соответствии с Кодексом законов Украины о труде, Законом Украины «Об оплате труда», нормативно-правовыми актами по вопросам оплаты труда, Генеральным соглашением, отраслевым или территориальным соглашениями и в соответствии с данным коллективным договором между администрацией и профсоюзным комитетом КП «Дорремстрой».

Установление форм и систем оплаты труда, норм труда, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий применения и размеров надбавок, доплат /в том числе за непрерывный стаж работы/, премий, вознаграждений и прочих поощрительных, компенсационных и гарантированных выплат проводится с учетом норм и гарантий, предусмотренных законодательством, Генеральным, Отраслевым или территориальным соглашениями.

Системами оплаты труда работников предприятия является тарифная и прочие системы, которые формируются на оценке сложности выполняемых работ и квалификации работников.

Оплата труда работников предприятия осуществляется по повременной, повременно-премиальной, сдельной и сдельно-премиальной формам оплаты труда из расчета часовых тарифных ставок и должностных окладов.

В структуру заработной платы входит: основная заработная плата (тарифные ставки /оклады/ и сдельные расценки для рабочих и должностные оклады для служащих), дополнительная заработная плата (доплаты, надбавки, гарантированные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций), другие поощрительные и компенсационные выплаты, вознаграждения по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям,



компенсационные и прочие денежные и материальные выплаты, которые не предусмотрены действующим законодательством или которые выплачиваются сверх установленных нормативно-правовыми актами норм.

В отдельных случаях могут применяться прочие системы оплаты труда работников (например, оплата труда по контракту, трудовому соглашению и пр.), не противоречащие действующему законодательству и прочим нормативным актам.

3. Установление конкретных размеров основной заработной платы (тарифные ставки, сдельные расценки, должностные оклады) осуществляется с учетом занимаемой должности, квалификации работника, сложности и условий работы за полностью выполненную месячную, дневную, часовую норму труда, а также с учетом норм и гарантий, определенных действующим законодательством, Генеральным, Отраслевым соглашениями и данным Коллективным договором.

Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоение квалификационных разрядов рабочим осуществляется работодателем в соответствии с профессиональными стандартами (квалификационными характеристиками) по согласованию с профсоюзной организацией.

Требования к квалификационным и специальным знаниям работников, их задания, обязанности и специализация определяются профессиональными стандартами или квалификационными характеристиками профессий работников.

Предприятие определяет перечень категорий работников, подлежащих аттестации и периодичность ее проведения. Присвоение и повышение квалификационных категорий профессионалам и специалистам проводится по результатам аттестации.

Проведение классификации работ по соответствующим тарифным разрядам, отнесение работников к определенным квалификационным разрядам, а руководителей, профессионалов и специалистов – к квалификационным категориям осуществляется в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками и осуществляется с учетом консультаций с профсоюзом.

Осуществляется внедрение технически обоснованных норм и нормативов труда для всех категорий работников.

Пересмотр норм труда, норм выработки, норм времени, нормативов численности, изменений условий труда осуществляется при условии экономического и технического обоснования и при условии согласования с организацией профсоюза.

4. Расчет минимальной тарифной ставки осуществляется исходя из среднемесячной нормы времени, определенной работодателем в соответствии с режимом работы, действующем на предприятии, а также в соответствии с нормами продолжительности рабочего времени, установленными законодательными и нормативными актами.

Размер заработной платы работника за полностью выполненную месячную ( часовую) норму труда не должен быть ниже законодательно установленного уровня минимальной заработной платы.

Минимальная тарифная ставка (оклад) за простой неквалифицированный труд устанавливается в размере законодательно установленного прожиточного минимума для трудоспособных лиц, а минимальная тарифная ставка работника 1-го разряда (или минимальная тарифная ставка за квалифицированный труд) – в размере не менее 180 процентов /с 01 июня 2021 года/ уровня /размера/ прожиточного минимума для трудоспособных лиц.

В соответствии с основным видом работ /услуг/, выполняемых КП «Дорремстрой» /предусмотренных Отраслевым соглашением/, а именно: «Работы по содержанию автомобильных дорог и дорожных сооружений», определить, что работником основной профессии (основного производства) является профессия «Дорожный рабочий».

Коэффициент соотношения минимальной тарифной ставки работника 1-го разряда (месячной тарифной ставки) по видам работ к установленной Отраслевым соглашением минимальной тарифной ставке работника 1-го разряда применяется в соответствии с **Приложением № 4**.

Для расчета минимальной тарифной ставки работника 1-го разряда основного производства (месячной тарифной ставки) принимается месячная тарифная ставка дорожного рабочего 1-го разряда (независимо от фактического наличия профессии дорожного рабочего 1-го разряда в штатном расписании).



Труд работников оплачивается в соответствии с часовыми тарифными ставками исходя из 6-ти разрядной единой сетки межразрядных тарифных коэффициентов единой сетки межразрядных тарифных коэффициентов КП «Дорремстрой» для определения тарифной ставки работников, занятых на производствах с применением простых видов работ и работ средней сложности /Приложение № 4 /.

Применение коэффициентов единой сетки межразрядных тарифных коэффициентов КП «Дорремстрой» для определения тарифной ставки работников, занятых на производствах со сложными и особо сложными видами работ оформляется соответствующими распорядительными документами по предприятию при наличии организационных и финансовых возможностей, в соответствии с законодательно-нормативными актами, аттестацией соответствующих рабочих мест по условиям труда.

Для работников отдельных профессий, сквозных профессий тарифные ставки устанавливаются в соответствии с Приложением № 4.

Установленные Отраслевым соглашением коэффициенты для водителей автотранспортных средств являются минимальными гарантиями в оплате труда. Коэффициенты предусматривают диапазон минимальных и максимальных тарифных ставок. Для водителей автотранспортных средств высокой сложности тарифные ставки могут увеличиваться и их размер определяется предприятием в коллективном договоре в соответствии с категориями, группами и грузоподъемностью автотранспортных средств /Приложение № 4 /.

Коэффициенты соотношения размеров минимальных месячных должностных окладов руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих к минимальной тарифной ставке работника 1-го разряда основного производства /вида деятельности/ (минимального должностного оклада /ставки/ работника основной профессии) применяются в соответствии с Приложением № 5.

Для работников предприятия, производств, цехов и прочих подразделений, которые выполняют работы (предоставляют услуги), не свойственные основной деятельности отрасли или предприятия, условия и уровень оплаты труда устанавливаются с учетом гарантий, определенных для отраслей к которым они относятся.

5. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам устанавливаются в соответствии с перечнем и размером доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам /Приложение № 6 / и вводятся или отменяются соответствующими приказами по предприятию.

В отдельных случаях и при наличии финансовых возможностей, могут вводиться прочие виды надбавок и доплат или другие размеры действующих доплат и надбавок, что оформляется соответствующими приказами руководства предприятия.

Условия установления и определение размеров надбавок и доплат должны соответствовать действующему законодательству и нормативно-правовым актам.

Установление конкретных размеров доплат, надбавок, премий, вознаграждений, прочих выплат, стимулирующих повышение продуктивности труда, выполнение работ сверх установленной нормы труда, повышение качества продукции (услуг), снижение производственных затрат и пр., осуществляется в зависимости от результатов работы подразделения или предприятия в целом.

Премирование на предприятии осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников коммунального подрядного специализированного предприятия по ремонту и строительству автодорог г. Харькова «Дорремстрой» /Приложение № 7 /.

6. Гарантии и регулирование оплаты труда работников предприятия осуществляются в соответствии с Конституцией Украины, Кодексом законов о труде Украины, Законом Украины «Об оплате труда», Законом Украины «Об отпусках», Законом Украины «О коллективных договорах», Генеральным соглашением о регулировании основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых отношений в Украине, Отраслевым соглашением между Министерством регионального развития, строительства и жилищно-коммунального хозяйства Украины, Объединением организаций работодателей «Всеукраинская конфедерация работодателей жилищно-коммунальной отрасли Украины» и Центральным комитетом профсоюза работников жилищно-коммунального хозяйства, местной промышленности, бытового обслуживания населения Украины на 2017-2024 годы и прочими нормативно-правовыми актами.



Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности и хозяйствования.

При изменении законодательно установленных размеров минимальной заработной платы и/или прожиточного минимума для трудоспособных лиц, размеры тарифных ставок (минимальная тарифная ставка /оклад/ за простой неквалифицированный труд и минимальный размер тарифной ставки работника 1-го разряда) и должностных окладов подлежат перерасчету в соответствии с изменениями, а также с учетом установленных Отраслевым соглашением и Коллективным договором соотношений размеров тарифных ставок и должностных окладов.

Размер заработной платы работника за полностью выполненную месячную (часовую) норму труда не может быть ниже законодательно установленного уровня минимальной заработной платы.

Минимальные размеры ставок (окладов) заработной платы, как минимальные гарантии в оплате труда, определяются Генеральным, Отраслевым соглашением и данным коллективным договором.

Нормы оплаты труда (за работу в сверхурочное время; в праздничные, нерабочие и выходные дни; в ночное время; за время простоя и пр.) и гарантии для работников (оплата ежегодных отпусков; за время выполнения государственных обязанностей; для беременных женщин и женщин с детьми возрастом до трех лет, переведенных на легкую работу; для доноров и пр.), а также прочие нормы и гарантии, предусмотренные Кодексом законов о труде Украины и прочими законодательными актами, являются минимальными государственными гарантиями.

В период между пересмотром размера минимальной заработной платы индивидуальная заработная плата подлежит индексации в соответствии с действующим законодательством.

Заработная плата за время отпуска выплачивается в сроки и при условиях, предусмотренных законодательными актами Украины.

Формы, сроки, периодичность и места выплаты заработной платы должны соответствовать законодательству Украины.

Выплата заработной платы работникам КП «Дорремстрой» производится два раза в месяц: 21 числа текущего месяца /заработная плата за первую половину месяца, в размере не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки или должностного оклада работника/ и 07 числа месяца следующего за базовым /окончательный расчет за предыдущий месяц/.

При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы более чем на один календарный месяц производится компенсация потерь части заработной платы в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Уведомление работников об условиях оплаты труда, о размерах оплаты труда производится в соответствии с трудовым законодательством Украины. Сведения об оплате труда работников предоставляются каким-либо органам или лицам лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Нормы коллективного договора, которые допускают оплату труда ниже, чем нормы определенные Отраслевым соглашением, но не ниже общегосударственных норм и гарантий в оплате труда, могут применяться временно на период преодоления финансовых трудностей предприятия сроком не более чем 6 /шесть/ месяцев.

Трудовые споры по вопросам оплаты труда рассматриваются и решаются комиссией по трудовым спорам с участием профсоюзного комитета предприятия в соответствии с действующим законодательством.

Разработка и внедрение отраслевых норм и нормативов оплаты труда, а также их изменения являются предметом коллективных переговоров и осуществляются в соответствии с действующим законодательством, Отраслевым соглашением и данным коллективным договором.

Нормирование труда, пересмотр и изменение норм труда происходит при гласности процесса и условии разъяснения работникам причин внедрения и пересмотра норм, обеспечении соответствующих организационно-технических условий для внедрения и введения новых норм.

Начальник планово-экономического отдела



А.А. Желобенко



Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Профкома КП «Дорремстрой»



УТВЕРЖДАЮ

Начальник КП «Дорремстрой»

И.Ф. Гаевский

2021 г.

В.Ю. Бура

2021 г.

**Коэффициенты соотношения минимальной тарифной ставки работника 1-го разряда (месячной тарифной ставки) по видам работ (основным видам деятельности) к установленной Отраслевым соглашением минимальной тарифной ставке работника 1-го разряда**

Основные виды работ (деятельности)	Значение коэффициента соотношения
Работы (услуги) по содержанию автомобильных дорог (улично-дорожной сети города) и дорожных сооружений (искусственных сооружений, мостов, путепроводов и пр.)	1,58 – 1,66

**Коэффициенты единой сетки межразрядных тарифных коэффициентов КП «Дорремстрой» для определения тарифной ставки работников, занятых на производствах с применением простых видов работ и работ средней сложности**

	Разряд работника					
	I	II	III	IV	V	VI
Значение коэффициента	1,00	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

**Коэффициенты единой сетки межразрядных тарифных коэффициентов КП «Дорремстрой» для определения тарифной ставки работников, занятых на производствах со сложными и особо сложными видами работ \***

	Разряд работника					
	I	II	III	IV	V	VI
Значение коэффициента	1,00	1,11	1,25	1,43	1,67	2,00

\* работники, занятые на производствах со сложными и особо сложными видами работ определяются на основании законодательно-нормативных актов, аттестации соответствующих рабочих мест по условиям труда и соответствующими распорядительными актами по предприятию;

применение данных коэффициентов оформляется соответствующими распорядительными документами по предприятию при наличии организационных и финансовых возможностей.

**Коэффициенты соотношения минимальной тарифной ставки работников  
отдельных профессий, сквозных профессий к установленной  
Отраслевым соглашением минимальной тарифной ставке работника 1-го разряда  
/минимальной тарифной ставке за квалифицированный труд/**

<b>Отдельные профессии, сквозные профессии</b>	<b>Значение коэффициента соотношения</b>
Водители автотранспортных средств, в том числе:	
-водители легковых автомобилей	1,46 – 1,98
-водители специального и специализированного автотранспорта, автотранспорта для перевозки опасных веществ, бытовых отходов, ассенизационных грузов	1,86 – 3,43
-водители автотранспорта общего назначения	1,74 – 2,87
-водители автобусов	1,52 – 2,61
Охранники, сторожа, истопники, уборщики служебных помещений	1,10
Уборщики производственных помещений, заправщики поливомоечных машин, водители самоходных машин и механизмов общего назначения	1,18
Кладовщик, кладовщик ГСМ, контролер КПП, контролер технического состояния колесных транспортных средств, дворник, уборщик территорий, рабочий по благоустройству, подсобный рабочий	1,32
Сестра медицинская	1,43

*Примечание: в случае установления производной должности «Старший», тарифная ставка (должностной оклад) может увеличиваться на 10% (при наличии организационных и финансовых возможностей, и если данное увеличение не нарушает общей системы оплаты труда и общего соотношения тарифных ставок (должностных окладов).*



**Коэффициенты соотношений**  
**часовых тарифных ставок водителей автотранспортных средств КП «Дорремстрой»**  
**по грузоподъемности, группам и классам автотранспортных средств**  
**к установленной Отраслевым соглашением минимальной тарифной ставке работника**  
**1-го разряда/минимальной тарифной ставке за квалифицированный труд/**

**1. Водители грузовых автомобилей**

Грузоподъемность автотранспортного средства, тонн	1 группа	2 группа	3 группа
	Бортовые автомобили и автомобильные фургоны общего назначения	Специализированные и специальные автомобили: самосвалы, цистерны, фургоны, рефрижераторы, контейнеровозы, пожарные, технической помощи, снегоочистительные, поливомоечные, подметально-уборочные, автокраны, автопогрузчики и другие, седельные тягачи, балластные тягачи	Автомобили по перевозке цемента, ядохимикатов, гниющего мусора, бытовых отходов, ассенизационных грузов и т.д.
до 1,5	1,74 – 1,95	1,86 – 2,06	1,95 – 2,12
от 1,5 до 3	1,86 – 2,06	1,95 – 2,12	2,04 – 2,22
от 3 до 5	1,95 – 2,12	2,04 – 2,22	2,25 – 2,33
от 5 до 7	2,04 – 2,22	2,25 – 2,33	2,33 – 2,43
от 7 до 10	2,25 – 2,33	2,33 – 2,43	2,46 – 2,60
от 10 до 20	2,33 – 2,43	2,46 – 2,60	2,66 – 2,87
от 20 до 40	2,46 – 2,60	2,66 – 2,87	2,87 – 3,28
от 40 до 60	2,66 – 2,87	2,87 – 3,28	3,12 – 3,43
от 60	-	3,12 – 3,43	-

**2. Водители легковых автомобилей (в т.ч. специальных и специализированных)**

Класс автомобиля	Рабочий объем двигателя, в литрах	Легковые автомобили (в т.ч. специальные и специализированные)
Особо малый и малый	до 1,8	1,46 – 1,88
Средний	от 1,8 до 3,5	1,52 – 1,92
Большой	от 3,5	1,72 – 1,98

**3. Водители автобусов (в т.ч. специальных и специализированных)**

Класс автобуса	Габаритная длина автобуса, в метрах	Автобусы и микроавтобусы (в т.ч. специальные и специализированные)
Особо малый	до 5	1,52 - 1,95
Малый	от 5 до 6,5	1,79 – 2,02
Малый	от 6,5 до 7,5	1,95 – 2,08
Средний	от 7,5 до 9,5	2,08 – 2,21
Большой	от 9,5 до 11	2,21 – 2,29
Большой	от 11 до 12	2,23 – 2,42
Большой	от 12 до 15	2,35 – 2,49
Большой	от 15	2,42 – 2,61

Начальник планово-экономического отдела



А.А. Желобенко



Приложение № 5

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Профкома КП «Дорремстрой»



УТВЕРЖДАЮ  
Начальник КП «Дорремстрой»

И.Ф. Гаевский

2021 г.

В.Ю. Бура

« 11 »

червня

2021 г.

**Коэффициенты соотношения  
размеров минимальных месячных должностных окладов руководителей,  
профессионалов, специалистов и технических служащих КП «Дорремстрой»  
к минимальной тарифной ставке работника 1-го разряда  
основного производства /вида деятельности/  
(минимального должностного оклада /ставки/ работника основной профессии)**

Наименование должностей	Значение коэффициента соотношения к минимальной тарифной ставке работника 1-го разряда основного производства /при численности работников предприятия от 501 до 1000 человек/
<b>1.Руководители</b>	
Начальник предприятия	до 30 /по контракту, Постановление Кабинета Министров Украины от 19 мая 1999г. №859 «Об условиях и размерах оплаты труда руководителей предприятий, основанных на государственной, коммунальной собственности, и объединений государственных предприятий», в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами/
Главный инженер	4,5 – 5,1
Заместители начальника предприятия, главный бухгалтер	4,2 – 4,6
Главный экономист, главный энергетик, главный механик, главный диспетчер и прочие начальники служб	3,8 – 4,2
Начальники производственных, технических, планово-экономических и прочих функциональных отделов	3,0
Начальники прочих отделов, бюро, служб, лабораторий	2,5
Начальники цехов	2,4 – 2,6
Начальники участков, исполнители работ, производители работ (прорабы)	2,4
Заместитель главного инженера, заместитель главного бухгалтера, заместители начальников отделов, служб, участков и прочие заместители	0,6 – 0,9 должностного оклада непосредственного руководителя
Мастера	1,9 – 2,1
<b>2.Профессионалы</b>	1,8 – 2,2
<b>3.Специалисты</b>	1,7 – 2,0
Техники всех специальностей, лаборанты	1,29 – 1,47
<b>4.Технические служащие</b>	1,26 – 1,7

Примечание: в случае установления производной должности «Старший», тарифная ставка (должностной оклад) может увеличиваться на 10% (при наличии организационных и финансовых возможностей, и если данное увеличение не нарушает общей системы оплаты труда и общего соотношения тарифных ставок (должностных окладов)).

Начальник планово-экономического отдела

А.А. Желобенко



Приложение № 6

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Профкома КП «Дорремстрой»

И.Ф. Гаевский

2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Начальник КП «Дорремстрой»

В.Ю. Бура

« 11 » червня 2021 г.

Перечень и размер

доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам

Наименование доплат и надбавок	Размер доплат и надбавок
<b>Доплаты</b>	
За совмещение профессий (должностей)	Доплаты одному работнику максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам совмещаемых должностей.
За расширение зоны обслуживания или увеличение объемов работ	Доплаты одному работнику максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам, которые могли бы выплачиваться при условии соблюдения нормативной численности.
За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	До 100 процентов тарифной ставки (оклада) временно отсутствующего работника
За работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда	За работу в тяжелых и вредных условиях труда – 4, 8 и 12 процентов тарифной ставки (оклада). За работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – 16, 20 и 24 процентов тарифной ставки (оклада). За работу в летние месяцы при температуре воздуха более 25 градусов С° на улице проводить доплату в размере 10 процентов тарифной ставки (оклада). Обязательным условием доплаты является аттестация соответствующих рабочих мест по условиям труда, организация соответствующего учета рабочего времени.
За рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе более двух часов)	До 30 процентов тарифной ставки (оклада) за отработанное время.
За интенсивность труда работников	До 12 процентов тарифной ставки (должностного оклада).
За работу в вечернее время с 18.00 до 22.00 (при многосменном режиме работы)	20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый отработанный час в данное время.
За работу в ночное время с 22.00 до 06.00	35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый отработанный час в данное время.
За руководство бригадой (бригадиру, не освобожденному от основной работы)	Доплата дифференцируется в зависимости от количества работников в бригаде: -от 5 до 10 чел. – 25 процентов месячной тарифной ставки разряда, присвоенного бригадиру; -свыше 10 чел. – 35 процентов месячной тарифной ставки разряда, присвоенного бригадиру; -свыше 25 чел. – 50 процентов месячной тарифной ставки разряда, присвоенного бригадиру. Звеньевым, если численность звена превышает 5 человек, устанавливается доплата в размере до 50 процентов соответствующей доплаты бригадиру.



Наименование доплат и надбавок	Размер доплат и надбавок
За использование в работе дезинфицирующих и моющих средств	До 12 процентов месячной тарифной ставки (должностного оклада).
За руководство практикой	Доплата руководителям практики дифференцируется в зависимости от количества учеников, слушателей: - 1 – 4 человека – 10% месячной тарифной ставки (должностного оклада); - 5 – 7 человек – 20% месячной тарифной ставки (должностного оклада); - 8 – 10 человек – 30% месячной тарифной ставки (должностного оклада).
За выполнение обязанностей по наставничеству (до 6 месяцев)	25 процентов месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника, который выполняет обязанности по наставничеству.
За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	Водителям автотранспортных средств (легковых автомобилей, а также аварийных автомобилей, которые работают в односменном режиме) в размере до 25 процентов установленной месячной тарифной ставки за отработанное водителем время
На период освоения новых норм трудовых затрат	Повышение сдельных расценок до 20 процентов, повышение тарифных ставок до 10 процентов
Для обеспечения законодательно установленного уровня минимальной заработной платы	Доплата до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктами 3, 3 <sup>1</sup> Закона Украины «Об оплате труда».
<b>Надбавки</b>	
За высокое профессиональное мастерство	Дифференцированные надбавки к тарифным ставкам рабочих: III разряд – 12 процентов, IV разряд – 16 процентов, V разряд – 20 процентов, VI разряд – 24 процентов.
За классность водителям легковых и грузовых автомобилей, специального и специализированного автотранспорта, автобусов	Водителям 2-го класса – 10 процентов, водителям 1-го класса – 25 процентов установленной тарифной ставки за отработанное водителем время.
За высокие достижения в труде	До 50 процентов должностного оклада.
За выполнение особо важной работы в определенный срок	До 50 процентов должностного оклада.
За государственные награды (ордена, медали, почетные грамоты Президента, ВРУ, КМУ и пр.)	До 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки).
За почетное звание	20 процентов должностного оклада (тарифной ставки). Доплата осуществляется в случае, если деятельность работника по профилю совпадает с имеющимся званием.
За научную степень (ученое звание)	Докторам наук – 20 процентов должностного оклада. Кандидатам наук – 15 процентов должностного оклада. Доплата осуществляется в случае, если деятельность работника по профилю совпадает с имеющейся степенью (ученым званием).
За работу в условиях режимных ограничений (тайность)	Размер надбавки определяется в порядке и на условиях, предусмотренных постановлением Кабинета Министров Украины от 15.06.1994 г. № 414 «О видах, размерах и порядке предоставления компенсации гражданам в связи с работой, которая предусматривает доступ к государственной тайне»

Начальник планово-экономического отдела



А.А. Желобенко



Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
Профкома КП «Дорремстрой»

« 11 » июня 2021 г. И.Ф. Гаевский



« 11 » июня 2021 г. В.Ю. Бура

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**коммунального подрядного специализированного предприятия по ремонту**  
**и строительству автодорог г.Харькова «Дорремстрой»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников КП «Дорремстрой» (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Кодексом законов о труде, Законом Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995 г. №108/95-ВР /с изменениями и дополнениями/, прочими законодательными актами Украины, положениями Коллективного договора между администрацией и профсоюзным комитетом КП «Дорремстрой».

1.2. Положение о премировании вводится с целью усиления мотивации к труду работников коллектива, повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия, увеличения производительности труда, повышения ответственности работников предприятия в ходе выполнения трудовых обязанностей, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины.

1.3. Положение о премировании определяет условия, показатели и порядок премирования работников КП «Дорремстрой» за выполнение производственных задач и функций, сроки выплаты премий, источники премирования, а также условия, показатели и порядок депремирования работников.

1.4. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда, включающих должностной оклад /тарифную ставку/, установленный штатным расписанием предприятия, а также надбавки и доплаты.

1.5. Премирование работников предприятия осуществляется в соответствии с их личным вкладом в общие результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия по итогам работы за месяц на основе индивидуальной оценки руководством КП «Дорремстрой», а также руководителями отдельных структурных подразделений труда каждого работника.

В отдельных случаях за выполнение особо важных задач или по случаю юбилейных и праздничных дат работникам может выплачиваться разовая премия.

1.6. Общая сумма премий определяется ежемесячно с учетом выполнения показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятия, а также исходя из финансовых возможностей предприятия и прочих факторов.

**2. Виды и показатели премирования.**  
**Условия и порядок выплаты премий.**

2.1. Настоящим Положением предусмотрены следующие виды премирования.

2.1.1. Премии, которые носят систематический характер (текущее премирование) и выплачиваются по итогам работы за месяц в случае:



-надлежащего выполнения работником трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами, а также распоряжениями руководства предприятия и структурных подразделений;

-выполнения производственных программ, планов и заданий;

-выполнения планов и показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

2.1.2.Премии, которые носят единовременный и разовый характер:

-по итогам работы за год;

-премии к тарифному отпуску;

-в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами и событиями;

-за высокие достижения в труде;

-за повышение профессиональной квалификации без отрыва от работы;

-за выполнение дополнительных работ и обязанностей;

-за качественное и своевременное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководителей;

-за своевременную и качественную подготовку и сдачу квартальной и годовой бухгалтерской, финансовой и статистической отчетности;

-за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономное и рациональное использование материальных и прочих ресурсов предприятия;

-за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, техники безопасности и пожарной безопасности и пр.

2.2.Основным показателем премирования работников предприятия является надлежащее содержание и ремонт объектов городского благоустройства, находящихся на балансе предприятия, при условии своевременного и достаточного финансирования.

По результатам работы за месяц для определения размера премий учитываются следующие показатели:

-выполнение мероприятий и заданий, предусмотренных производственными и финансовыми планами предприятия;

-производственно-исполнительская дисциплина (выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной или рабочей инструкцией, выполнение отдельных поручений руководства, руководителей структурных подразделений и т.д.);

-трудовая дисциплина;

-соблюдение правил по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм и т.д.

2.3.Текущее премирование работников предприятия осуществляется ежемесячно по результатам работы с учетом выполнения показателей и может устанавливаться в размере до 100% от должностного оклада или месячной тарифной ставки работника в соответствии со штатным расписанием за фактически отработанное время в отчетном периоде.

Размер разовых (единовременных) премий определяется для каждого конкретного работника отдельно и может устанавливаться руководителем предприятия в определенной сумме или в процентах к должностному окладу (тарифной ставке). Размер разовой премии максимальными размерами не ограничивается.

Общий размер материального поощрения работников не ограничивается и зависит только от финансового положения предприятия.

2.4.Работникам, вновь поступившим на работу, ежемесячная премия за первый месяц работы выплачивается по усмотрению руководства предприятия.

Работникам, которые уволились с работы в последний день месяца или в последний рабочий день месяца, за который осуществляется премирование, премии выплачиваются в полном объеме.

Работникам, которые уволились с работы в течение месяца, за который осуществляется премирование, премии не выплачиваются.

Работникам, которые отработали неполный месяц в связи с призывом в ряды Вооруженных сил Украины, в связи с переводом на другое место работы, выходом на пенсию, увольнением в связи с сокращением штата, по состоянию здоровья и другими уважительными причинами,



которые предусмотрены трудовым законодательством, выплата премий может проводиться за фактически отработанное время.

Работникам, отработавшим на предприятии неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению начальника /директора/ предприятия.

2.5.Премирование работников предприятия осуществляется на основании приказа начальника /директора/ предприятия.

Индивидуальный размер премии устанавливается ежемесячно по результатам работы конкретного работника.

При разовом (единовременном) премировании работника в случаях, предусмотренных данным Положением, размер премии устанавливается в соответствии с докладной /служебной/ запиской начальника предприятия, руководителей предприятия и руководителей структурных подразделений, и оформляется соответствующим приказом начальника предприятия.

### 3.Условия, порядок и размеры лишения премии /депремирования/ работников.

3.1.Начальник /директор/ предприятия, его заместители, руководители структурных подразделений имеют право лишать работников премии частично или полностью в случае нарушения трудовой, производственной и финансовой дисциплины, нарушения правил внутреннего распорядка и требований охраны труда и техники безопасности.

3.2.Настоящим Положением предусмотрены следующие условия и размеры депремирования работников предприятия.

#### Условия и размеры депремирования работников предприятия

№ п/п	Наименование нарушений	Размеры снижения премии, %
1.	Нарушение производственной, исполнительской и финансовой дисциплины /невыполнение распоряжений начальника предприятия или руководителей структурных подразделений; невыполнение соответствующих должностных, функциональных, производственных обязанностей; нарушение технологических и производственных инструкций и графиков; неудовлетворительное или несвоевременное оформление документов; неудовлетворительное или несвоевременное составление и предоставление первичной отчетности, бухгалтерской, налоговой, статистической, финансовой и прочей отчетности и документации и т.д./	От 10 до 100 %%
2.	Нарушение трудовой дисциплины /нарушение правил внутреннего трудового распорядка; прогулы, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; небрежное и халатное отношение к рабочему месту, автотехнике, спецтехнике, оборудованию, инструментам, материалам и т.д./	От 30 до 100 %%
3.	Нарушение правил по охране труда, технике безопасности, безопасности движения, безопасной эксплуатации машин и механизмов, транспортных средств, грузоподъемного оборудования противопожарной безопасности и санитарных норм и т.д.	От 30 до 100 %%
4.	Кража или несоблюдение сохранности имущества, финансовых и товарно-материальных ценностей, их нерациональное использование.	От 50 до 100 %%

3.3.Снижение размера премии или лишение ее в полном объеме оформляется соответствующим приказом по предприятию по представлению докладной /служебной/ записки руководителей предприятия и руководителей структурных подразделений с предложениями о частичном или полном лишении премии с указанием причин, предусмотренных данным Положением.

3.4.Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период в котором было допущено нарушение условий премирования.



3.5.В случаях систематического нарушения работником установленных условий и показателей премирования руководитель предприятия принимает решение о лишении конкретного работника премии частично или в полном объеме на установленный соответствующим приказом срок или до предоставления руководителем структурного подразделения ходатайства о снятии данного взыскания.

#### **4.Сроки и источники выплаты премий.**

##### **Бухгалтерский учет и налогообложение премий.**

4.1.Выплата премий за отчетный месяц /период/ осуществляется в момент выплаты заработной платы работнику за отчетный месяц.

4.2.Текущее и разовое премирование работников проводится за счет фонда оплаты труда предприятия или его прибыли.

4.3.Премирование работников осуществляется по статье «Расходы на оплату труда».

4.4.Налогообложение отдельных видов премий /отнесение к валовым расходам при исчислении налога на прибыль предприятий, определении объекта налогообложения при исчислении налога на добавленную стоимость, включении в налогооблагаемый доход при исчислении налога на доходы физических лиц/, а также начисление и удержание взноса на государственное социальное страхование и прочих налогов и сборов проводится в соответствии с действующими нормами Налогового кодекса Украины и ЗУ «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование».

#### **5.Заключительные положения.**

5.1.Контроль за выполнением данного Положения и подготовку материалов для премирования работников предприятия возлагается на начальника планово-экономического отдела.

Контроль за выполнением данного Положения в части начисления и налогообложения премий возлагается на главного бухгалтера предприятия.

5.2.Споры по вопросам премирования рассматриваются администрацией КП «Дорремстрой» и профсоюзным комитетом в порядке, предусмотренном действующим законодательством о труде и об оплате труда.

Главный бухгалтер



Е.В. Короленко

Начальник планово-экономического отдела



А.А. Желобенко



В змінах та доповненнях  
до колективного договору  
пронумеровано, прошнуровано  
і скріплено печаткою  
15 (п'ятнадцять) аркушів

В.о. начальника  
КП «ШЛЯХРЕМБУД»

С.М. Гапієнко

