

Голова профспілкового комітету
КП «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду
Оболонського району м. Києва»



Костенко М.П.

2019 р.

В.о. директора КП
«Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду
Оболонського району м. Києва»



Кукурудза П.І.

2019 р.

З М І Н И

до Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом комунального підприємства «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Оболонського району м. Києва» на 2017 - 2022 роки

прийнятому на профспілковій конференції 23.11.2017 року

Зареєстровано Київською міською радою профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення Зміни до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Оболонського району м. Києва»

Реєстраційний № _____ від « _____ » _____ 20__ р.

Голова Київської
міської ради профспілки

Зміни

до Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом комунального підприємства КП «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Оболонського району м. Києва» на 2017-2022 роки

з 01.01.2020 року

1. Відповідно до ст.7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» від 14.11.2019 № 294-IX, Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2017-2018 роки (зі змінами та доповненнями), Галузевої угоди між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України, спільним представницьким органом Профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України і Всеукраїнської незалежної профспілки працівників транспорту у сфері автомобільного транспорту на 2013-2015 роки, внести наступні зміни:

Абзац 1 пункту 5.2.1. розділу 5 Оплата та нормування праці викласти в наступній редакції:

«5.2.1. Керуючись Законом України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» від 14.11.2019 № 294-IX, встановити мінімальний розмір місячної тарифної ставки робітника, що виконує просту некваліфіковану працю у розмірі 2102 грн. з 01.01.2020 року при прожитковому мінімумі для працездатних осіб 2102 грн., 2197 грн. з 01.07.2020 року при прожитковому мінімумі для працездатних осіб 2197 грн., 2270 грн. з 01.12.2020 року при прожитковому мінімумі для працездатних осіб 2270 грн. Мінімальну тарифну ставку робітника I розряду в розмірі 3363 грн. з 01.01.2020 року при прожитковому мінімумі для працездатних осіб 2102 грн., в розмірі 3515 грн. при прожитковому мінімумі 2197 грн. та в розмірі 3632 грн. при прожитковому мінімумі 2270 грн. Встановити мінімальний розмір місячної тарифної ставки робітника основного виробництва I розряду (слюсаря-сантехніка) у розмірі 4910 грн. з 01.01.2020 при прожитковому мінімумі 2102 грн., в розмірі 5132

грн. при прожитковому мінімумі 2197 грн. та в розмірі 5303 грн. при прожитковому мінімумі 2270 грн.»

2. Пункт 5.2.13, розділу 5. Оплата та нормування праці, викласти в новій редакції:

«Виплачувати винагороди працівникам за виконання особливо важливих робіт на термін їх проведення в розмірі до 100% посадового окладу або місячної тарифної ставки з фонду оплати праці при наявності фінансової можливості згідно Положення (Додаток № 12)».

3. Додатки № 3, 4, 5, 6, 12 викласти в новій редакції, що додається.

Заступник директора з економічних питань



Н. Аврамчук

Головний бухгалтер



М. Руденко

Начальник ПЕВ



Т. Завальна

**Додаток № 6 до Колективного договору на 2018-2022 роки
КП «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Оболонського району м. Києва»**

Погоджено
Голова професійного комітету
первинної професійної організації



М. Костенко

2019 р.

Затверджено
В.о. директора КП «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Оболонського району м. Києва»



П. Кукурудза

2019 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок здійснення доплат за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, збільшення обсягів робіт працівниками КП "Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Оболонського району м. Києва"

Положення розроблено згідно з Галузевою угодою між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2017-2018 роки (зі змінами та доповненнями).

Положення впроваджується з метою організації матеріальної зацікавленості працівників у виконанні збільшеного обсягу робіт та послуг меншим числом працівників з дотриманням технічних, технологічних та якісних показників робіт, по професіям (посадам), що суміщаються, проводиться розширення зони обслуговування, виконуються обов'язки тимчасово відсутнього працівника, або виконується збільшений обсяг робіт.

1. Суміщення професій (посад), обслуговування розширеної зони, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, збільшення обсягів виконуваних робіт можливо на тому ж самому підприємстві за згодою працівника під час встановленої законодавством тривалості робочого дня (зміни), якщо це економічно вигідно і не веде до падіння якості виконуваних робіт.

2. Суміщення професій (посад), обслуговування розширеної зони, або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, збільшення обсягів виконуваних робіт дозволяється всім працівникам, крім керівників, головних спеціалістів, керівників структурних підрозділів, відділів, дільниць, служб.

3. Доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх керівників їх штатним заступникам не нараховуються і не сплачуються. Доплати за суміщення професій (посад), обслуговування розширеної зони, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, збільшення обсягів виконуваних робіт не сплачуються в тих випадках, коли суміщена робота передбачена у нормах трудових затрат, або трудовим договором, чи доручається робітнику в законодавчому порядку в зв'язку з недостатнім завантаженням проти діючих норм трудових затрат по основній роботі. Обов'язки по вакантним посадам, або посадам тимчасово відсутніх працівників можуть виконуватись одним, або кількома працівниками.

4. Доплати за суміщення професій (посад), обслуговування розширеної зони, або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки) працівника у розмірі згідно з наказом і рапортом про виконані роботи.

Доплати за виконаний збільшений обсяг робіт можуть встановлюватись як у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки) працівника, так і у формі грошової винагороди.

На вказані доплати премія, згідно діючих положень про преміювання, не нараховується.

5. Працівникам, які відпрацювали не повний місяць, доплата за суміщення професій (посад), обслуговування розширеної зони, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, збільшення обсягів виконуваних робіт, де доплата встановлена у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки) працівника, нараховується пропорційно відпрацьованому робочому часу.

6. Доплати, які виплачуються працівнику, зараховуються у середній заробіток у всіх випадках його нарахування, тобто для оплати відпусток, днів тимчасової непрацездатності, нарахування пенсій та в інших випадках.

7. Начальникам обслуговуючих ділянок надається право надавати матеріали, для встановлення доплати за суміщення професій (посад), обслуговування розширеної зони, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, збільшення обсягів виконуваних робіт згідно з діючим Положенням.

8. Робітникам з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями, які виконують на закріпленій за ними території всі роботи в повному обсязі і якісно, може бути дозволено суміщення професій (посад), обслуговування розширеної зони, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, збільшення обсягів виконуваних робіт з установленням доплати за фактично виконані обсяги робіт при умові, що його робочий день не перевищуватиме допустиму законом тривалість робочого дня.

9. Підставою для нарахування доплат за суміщення професій (посад), обслуговування розширеної зони, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може бути:

- наявність вакантних посад, або тимчасово відсутніх працівників;
- наявність наказу, який дозволяє суміщення професій (посад), обслуговування розширеної зони, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- наявність економії фонду оплати праці ;
- наявність звіту про виконані роботи з підтвердженням керівника підрозділу та нарядів, або інших документів, які підтверджують фактичне виконання робіт.

10. Підставою для нарахування доплат за збільшення обсягів виконуваних робіт є:

- наявність службової (доповідної) записки начальника відділу, ділянки чи іншої службової особи з висновком профільного заступника директора або керівника підприємства, в якій вказується перелік робітників, що виконували збільшений обсяг робіт з визначенням розміру доплати за фактично виконаний обсяг робіт;

- акт приймання виконаних робіт та послуг;
- наявність наказу, який дозволяє виконувати збільшений обсяг робіт.

Заступник директора з
економічних питань

Н. Аврамчук

Головний бухгалтер

М. Руденко

Начальник ПЕВ

Т. Завальна

**Додаток № 12 до Колективного договору на 2018-2022 роки
КП «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Оболонського району м. Києва»**

Погоджено:
Голова профспілкового комітету первинної профспілкової організації

М. Костенко
« _____ » _____ 2019 р.



Затверджено:
В.о. директора КП «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Оболонського району м. Києва»

П. Кукурудза
« _____ » _____ 2019 р.



ПОЛОЖЕННЯ
про одноразове заохочення працівників КП «Керуюча компанія з обслуговування житлового фонду Оболонського району м. Києва» за виконання особливо - важливого завдання

В процесі виробництва складаються обставини, в силу яких виконання конкретних завдань набуває особливо - важливого значення для виконання виробничих завдань по обслуговуючим дільницям та по підприємству в цілому.

Іноді виникають умови, які змінюють хід господарської діяльності. Для їх ліквідації робітникам доводиться докладати зусилля, працювати у більш складних умовах з підвищеною інтенсивністю. У всіх зазначених випадках виникає необхідність додаткового стимулювання працівників.

З метою упорядкування планування та використання коштів на виплату винагороди за виконання особливо - важливих завдань вводиться це Положення.

Кошти на виплату винагороди за виконання особливо - важливих завдань виділяються на одноразове заохочення працівників підприємства, які відзначились при:

- виконанні термінових завдань по усуненню наслідків стихійного лиха та інших явищ природи;
- усуненні аварій та пошкоджень в установлені терміни та при якісно виконаних роботах;
- достроковій і якісній підготовці житлового фонду до зими;
- проведенні атестації робочих місць за умовами праці;
- виконанні вантажно - розвантажувальних робіт вантажів, які надходять у святкові та вихідні дні;
- проведенні робіт по розрахунку місячних, годинних тарифних ставок, посадових окладів працівників, підготовці штатного розкладу підприємства;
- проведенні робіт по розрахунку та перерахунку вартості послуг з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій;
- виконанні робіт по вдосконаленню виробництва, поліпшенню умов праці;
- терміновому укладенні угод та договорів або їх переукладенні;
- виконанні інших термінових завдань вищестоящих організацій та керівника підприємства у стислі терміни;
- підготовці та своєчасному поданні фінансової звітності у вищестоящі організації;
- виконанні розрахунку кошторисів на надання послуг з управління багатоквартирним будинком;

- впровадженні нової техніки і обладнання, що покращує якість виконання виробничих завдань;

- прибиранні квартир одиноких громадян після їх смерті;

- інші термінові важливі роботи (непередбачені складом робіт, робочою та посадовою інструкціями, які виконуються працівниками).

Підставою для виплати заохочення є:

- акт прийому - передачі робіт та послуг, оцінка якості виконаних робіт, виконання плану впровадження заходів по новій техніці та обладнанню, доповідна записка начальника відділу, ділянки чи іншої службової особи з висновком профільного заступника директора, в якій викладені результати виконання робіт, оформлення наказу по підприємству про виплату заохочення за виконання особливо - важливого завдання, в якому обумовлені робота та термін її виконання, виконавці і розмір заохочення.

Одноразове заохочення за виконання особливо - важливого завдання працівникам може бути у формі грошової винагороди, а також у вигляді подарунків. Сума, яка виплачена у вигляді подарунків, включається в середню заробітну плату.

Максимальний розмір заохочення не може бути вищий ніж 100% посадового окладу, тарифної ставки на одного працівника. Розмір винагороди визначається керівником в кожному конкретному випадку в залежності від важливості завдання, терміновості їх виконання та інших умов.

Заступник директора з економічних питань

Н. Аврамчук

Головний бухгалтер

М. Руденко

Начальник ПЕВ

Т. Завальна