

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між адміністрацією та профспілковою організацією Ізюмського
комунального виробничого водопровідно-каналізаційного
підприємства

на 2020 - 2022 роки

Чисельність делегатів конференції профспілкової організації ІКВ
ВКП: 22 чоловіка

Адреса:
вул. Чумацька, 11
м. Ізюм
Харківська обл.
64303

Прийняті на конференції
профспілкової організації ІКВ ВКП
протокол №1
від " 11 " лютого 2022 р.

Вид діяльності підприємства:
Забір, очищення та постачання води
Каналізація, відведення й очищення стічних вод

Від профспілкової організації ІКВ ВКП:



О.Л. Давиденко

" 11 " лютого 2022 р.

Від адміністрації ІКВ ВКП:



М.А. Зубко

" 11 " лютого 2022 р.

м. Ізюм

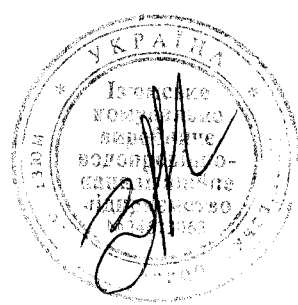
Згідно зі статтею 9 Закону України "Про колективні договори і угоди" направляємо для реєстрації зміни та доповнення до колективного договору між адміністрацією та профспілковою організацією ІКВ ВКП м. Ізюма на 2020 - 2022 роки, прийняті на конференції профспілкової організації ІКВ ВКП "11" лютого 2022 р., що вступають в дію з 13.02.2022 р.

До змін та доповнень до колективного договору додаються додатки.

Згідно до статті 13 вказаного Закону України представниками сторін, які приймали участь в переговорах були:

Від адміністрації ІКВ ВКП:

Директор ІКВ ВКП



М.А.Зубко

Від профспілкової організації ІКВ ВКП:

Т.в.о.голови профспілкової організації ІКВ ВКП



О.Л.Давиденко

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО РОЗДІЛУ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Підпункт 4.1. пункту 4 «Термін дії колективного договору та набуття їм чинності» Розділу I викласти в новій редакції наступного змісту:

«4.1.Цей колективний договір, укладений на 2020-2024 роки, схвалений на засіданні профспілкової конференції Ізюмського комунального виробничого водопровідно-каналізаційного підприємства (протокол №1 від 14.02.2020р., протокол №1 від 11.02.2022р.), згідно з її прийнятим рішенням, набуває чинності з дати його прийняття та діє до укладання нового колективного договору.»

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО РОЗДІЛУ IV РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Сторона роботодавця зобов'язується :

Абзац 1-2 пункту 5 Розділу IV викласти в новій редакції наступного змісту:

«5. Забезпечувати нормальну тривалість робочого часу 40 годин на тиждень, при підсумованому обліку робочого часу з дотриманням тривалості робочого часу за обліковий період (рік), що не перевищує нормальну тривалість робочих годин установлену на підприємстві у відповідному періоді (році) згідно законодавства. На 2022 рік – 1987 години. В подальшому, у разі законодавчо-встановлених чи рекомендованих змін щодо зміни норми тривалості робочого часу у поточному році, відображати дані зміни у відповідних наказах по підприємству.

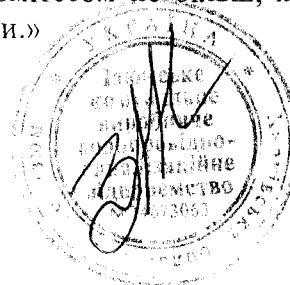
Максимальна тривалість робочої зміни:

- 12 годин в нормальних умовах праці;
- інша тривалість робочої зміни (до 24 годин) запроваджується за згодою працівників на об'єктах підприємства, де працівник має змогу відпочити в спеціально обладнаному місці не менш як годину, а також у разі віддалення об'єктів від населених пунктів (дільниця ВНС 1-2 підйоми Букіно чи інші дільниці, у разі встановлення згідно наказу по підприємству). В разі виробничої необхідності, можливе запровадження зміни максимальної тривалості робочої зміни за дільницями підприємства згідно наказу.

Пункт 6 Розділу IV викласти в новій редакції наступного змісту:

6. Залучати працівників до роботи в наднормовий час, як виняток, лише за погодженням з профспілковим комітетом не більш, як 120 годин на рік з оплатою її згідно чинного законодавства України.»

Директор ІКВВКП



Зубко М.А.

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО РОЗДІЛУ V

ОПЛАТА ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Сторона роботодавця зобов'язується:

Розділ V викласти в новій редакції наступного змісту:

1. Установити, що організація трудових відносин та оплати праці на підприємстві здійснюється відповідно до Кодексів законів про працю України (далі – КЗпП України), Законів України «Про оплату праці», «Про внесення зміни до Закону України «Про оплату праці»», Закону України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» та інші відповідні закони на відповідні роки, частини 3 статті 96 КЗпП України, Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016р. № 1774-VIII, Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної і Галузевої угоди на відповідні роки з врахуванням змін та доповнень до них, а також інших законодавчих та нормативно-правових актів у цій сфері.

Використовувати, як розрахункові величини при нарахуванні заробітної плати працівникам підприємства: розмір мінімальної заробітної плати та прожитковий мінімум, який встановлений для працездатних осіб, у розмірі, що відповідають розміру даних показників, встановлених у Законі України «Про Державний бюджет України» на відповідний поточний рік. Зокрема у 2022 році, у відповідності до Закону України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» від 02.12.2021р. №1982-IX, встановлений розмір:

- мінімальної заробітної плати з 1 січня 2022р. у місячному розмірі 6500 гривень на місяць (у погодинному розмірі 39,26 грн. за годину), з 1 жовтня 2022р. у місячному розмірі 6700 гривень на місяць (у погодинному розмірі 40,46 грн. за годину);
- розмір прожиткового мінімум, який встановлений для працездатних осіб на одну особу в розрахунку на місяць, у розмірі з 1 січня 2022р. 2481 грн., 1 липня 2022р. 2600 грн., 1 грудня 2022р. 2684 грн.

В подальшому, у разі внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України...», «Галузевої Угоди...» в поточному році чи наступному періоді, а також прийняття інших законодавчих актів України установити організацію трудових відносин та оплати праці у відповідності до чинного законодавства України.

Керуючись п.10 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 року №100 (зі змінами та доповненнями), у випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів, відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими у колективному договорі, як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітну плату, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення, коригувати на коефіцієнт їх підвищення.

Персональні коефіцієнти коригування середньої заробітної плати встановлювати за такими нормами:

- коефіцієнт, на який необхідно відкоригувати виплати, які включаються до розрахунку середньої заробітної плати, розраховується шляхом ділення розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановлених після підвищення, на розмір посадового окладу (тарифної ставки) до підвищення; коефіцієнти підвищення посадових окладів (тарифних ставок), які склалися по кожному працівнику, розраховуються індивідуально та затверджуються директором;

- у випадках, коли підвищення тарифних ставок і окладів відбулося у періоді, протягом якого за працівником зберігався середній заробіток, за цим заробітком здійснюється нарахування тільки в частині, що стосується днів збереження середньої заробітної плати з дня підвищення тарифних ставок (посадових окладів).

У разі зміни тарифної ставки (посадового окладу) працівникові, у зв'язку з присвоєнням вищого розряду, переведенням на іншу вище оплачувану роботу (посаду), тощо, таке коригування середньої заробітної плати проводиться тільки на коефіцієнт росту тарифних ставок та посадових окладів за рахунок росту годинної тарифної ставки робітника I розряду розраховану за підгалузями та видами робіт у розрахунковому періоді.

Корегування середньої заробітної плати на коефіцієнт пониження посадових окладів (тарифних ставок) не проводиться.

Порядок оформлення розрахунків коригування середньої заробітної плати затвердити погодженим з профспілковим комітетом відповідним організаційним наказом по підприємству.

При розрахунку розміру середньої заробітної плати для нарахування усіх видів відпусток не враховувати матеріальну допомогу на оздоровлення в зв'язку з щорічною відпусткою.

2. Формувати фонд оплати праці з урахуванням обсягів виробничої діяльності, діючих норм обслуговування і нормативів чисельності, продуктивності праці та індексу зростання цін, і коригувати його за умови збільшення обсягів виробництва (послуг) або підвищення продуктивності праці, рівня якості робіт та послуг, а також законодавчого підвищення рівня прожиткового мінімуму для працездатних осіб та мінімальної заробітної плати.

Встановлення форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат здійснювати з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною, Галузевою або територіальними угодами та діючим колективним договором між адміністрацією та профспілковою організацією підприємства.

Встановлення конкретних розмірів основної заробітної плати (тарифних ставок, посадових окладів) з урахуванням посади, що обіймається, кваліфікації працівника, складності та умов роботи за повністю виконану місячну, денну, годинну норму праці (обслуговування), здійснювати з дотриманням норм і гарантій, визначених чинним законодавством, діючою Галузевою угодою та Колективним договором між адміністрацією та профспілковою організацією підприємства.

3. Оплата праці робітників погодинно-преміальна.

4. Установити на підприємстві такі мінімальні обов'язкові гарантії в оплаті та нормування праці у сфері житлово-комунального господарства:

4.1. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижче розміру мінімальної заробітної плати встановленої законом.

4.2. Мінімальну тарифну ставку (посадовий оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі мінімальної тарифної ставки робітника I розряду, а мінімальну тарифну ставку робітника I розряду в розмірі не менше 180 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом, з дотриманням норм діючої Генеральної, Галузевої угоди. Передбачити встановлення її конкретного розміру наказом по підприємству.

За умов подальшої зміни законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, переглядаються мінімальна тарифна ставка (посадовий оклад) за просту некваліфіковану працю та мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду з часу його запровадження з дотриманням встановлених Галузевою Угодою співвідношень розмірів тарифних ставок та посадових окладів.

4.3. Сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для визначення місячної тарифної ставки робітника, зайнятого на виробництвах із застосуванням простих видів робіт та робіт середньої складності, згідно з додатком 1 до Розділу V, та перелік професій робітників, які зайняті на виробництвах із застосуванням простих видів робіт та робіт середньої складності, визначених відповідно до видів виконуваних робіт (за характером фактично виконуваної роботи), згідно з додатком 1 до Розділу V.

4.4. Сітку міжрозрядних тарифних коефіцієнтів для визначення місячної тарифної ставки робітника, зайнятого на виробництвах з складними та особливо складними видами робіт, згідно з додатком 1 до Розділу V, та перелік професій робітників, які зайняті на виробництвах із застосуванням складних та особливо складних видів робіт, визначених відповідно до видів виконуваних робіт (за характером фактично виконуваної роботи), згідно з додатком 1 до Розділу V.

4.5. Коефіцієнти співвідношення мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду згідно з додатком № 1 Розділу V.

4.6. Коефіцієнти співвідношення розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії) згідно з додатком № 1 Розділу V.

Визначити на підприємстві, основним видом робіт якого є експлуатація та обслуговування обладнання систем водозабезпечення та водовідведення, працівником основної професії - машиніста насосних установок 2 розряду.

4.7. Доплати і надбавки до тарифних ставок (посадових окладів), що нараховуються у відповідності до «Переліку доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, що мають Галузевий характер», в т.ч. надбавку до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах та в організаціях сфери водопостачання і водовідведення, у розмірі, що передбачені діючою Галузевою угодою та даним Колективним договором, а також згідно результатів проведеної атестації робочих місць за умовами праці (додаток №4, додаток №10, додаток №11 та додаток №12 розділу V).

4.8. Надбавку до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах та в організаціях сфери тепло-, водопостачання і водовідведення усіх організаційно-правових форм та форм власності, що визначається колективними договорами згідно із Порядком встановлення і умовами виплати щомісячної надбавки до тарифної ставки чи посадового окладу працівникам основних професій за безперервний стаж роботи на підприємствах та в організаціях сфери водопостачання і водовідведення та Переліком працівників основних професій, які мають право на отримання щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи на підприємствах та організаціях сфери водопостачання та водовідведення (додаток №11 та додаток №12 розділу V).

5. Розраховувати мінімальну годинну тарифну ставку виходячи із середньомісячної норми часу, визначеної відповідно до режиму роботи, запровадженого на підприємстві, з дотриманням вимог законодавства щодо норми тривалості робочого часу та статей 50-53, 67 і 73 Кодексу законів про працю України та інших законодавчо-встановлених вимог.

6. Нараховувати доплати і надбавки до тарифних ставок (окладів) у відповідності до переліку доплат і надбавок та у розмірі, що передбачені Галузевою угодою та даним колективним договором (додаток №4 розділ V).

7. Здійснювати преміювання керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників:

7.1. за рахунок коштів підприємства (повної собівартості):

7.1.1. щомісячно за основні показники господарської діяльності (з урахуванням виконання показників за підсумками роботи за місяць та з початку року) (додаток № 5 розділ V);

7.1.2. щомісячно за ліквідацію дебіторської заборгованості споживачів та виявлення порушень (додаток № 5 розділ V);

7.1.3. щомісячно за збільшення обсягів надання інших послуг (не основна діяльність) (додаток № 5 розділ V);

7.1.4. за виконання особливо важливих завдань, або завдань, які не передбачені планом, необхідність виконання яких виникла в разі виробничих потреб (додаток №8 розділ V);