

Комунальна корпорація «Київавтодор»

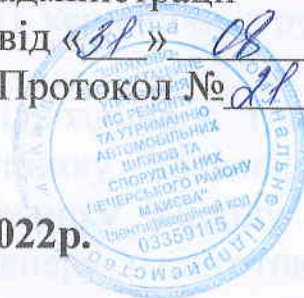
**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
на 2019-2021 р.р.**

КИЇВСЬКА МІСЬКА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

**Комунальне підприємство «Шляхово-експлуатаційне управління по
ремонту та утриманню автомобільних шляхів та споруд на них»
Печерського району м. Києва**

Схвалено на спільному засіданні
профспілкового комітету та
адміністрації
від «31» 08 2022р.
Протокол № 21

Київ – 2022р.



**Зміни та доповнення до
Колективного договору на 2019-2021р.р.**

В додаток до Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом КП ШЕУ Печерського району на 2019-2021 р.р., зареєстрованим за № 70 від 26.03.2019р. в Управлінні праці та соціального захисту населення Печерської районної у місті Києві державної адміністрації:

Положення про порядок та умови преміювання керівників, спеціалістів та службовців КП ШЕУ Печерського району викласти в такій редакції:

«Положення розроблено з метою посилення матеріального заохочення працівників ШЕУ в підвищенні ефективності виробництва, поліпшення якості утримання шляхів, виконання плану прибутку, раціонального використання транспортних засобів, чіткої виконавчої дисципліни, поліпшення кінцевих результатів в роботі.

Для урахування виробничого внеску кожного підрозділу та окремих працівників в досягненні кінцевих результатів в роботі підприємства преміювання керівників, спеціалістів та службовців здійснювати по підрозділам та диференціювати в залежності від складності та важливості виконуємої роботи. Між працівниками підрозділів премія розподіляється диференційно в залежності від особистого внеску кожного в кінцевий результат роботи підрозділу та регулюється у відповідності з фінансовими можливостями ШЕУ.

Премія адміністративним працівникам, інженерно-технічним спеціалістам та службовцям подається на затвердження начальнику підприємства керівниками підрозділів у підпорядкуванні якого вони знаходяться відповідно організаційної структури підприємства у вигляді відомості. Контроль за виконанням виробничих завдань здійснюють керівники структурних підрозділів (відділів, служб).

Премія керівникам підрозділів: головному інженеру, головному бухгалтеру, заступнику начальника з експлуатації, головному економісту, начальнику відділу охорони праці та безпеки руху, провідному інженеру з підготовки кадрів та іншим працівникам, які підпорядковуються безпосередньо начальнику

підприємства відповідно організаційної структури ШЕУ затверджується начальником.

Преміювання керівників, спеціалістів та службовців за виробничі результати здійснюється за рахунок собівартості і включається до фонду додаткової оплати праці.

Премія керівникам, спеціалістам та службовцям виплачується щомісячно, після підведення підсумків роботи за місяць. Премія нараховується на посадовий оклад за суміщення посад, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі до 100% за фактично відпрацьований час.

Премія між підрозділами підприємства розподіляється у рамках планового фонду оплати праці після підведення підсумків роботи підприємства за місяць. Середній розмір премії по підприємству визначається при виконанні слідуючих показників, облік яких проводиться з початку року:

- Виконання запланованих обсягів робіт на договірних умовах -45%;

- Виконання обсягів робіт поточного (дрібного, середнього) ремонту об'єктів вулично-шляхової мережі відповідно до затвердженого на підприємстві виробничого плану в натуральних показниках— 45%.

- Забезпечення виконання плану чистого прибутку відповідно до затвердженого фінансового плану – 10%.

За умови:

- Наявність прибутку (чистого, валового);

- Відсутність простроченої дебіторської та кредиторської заборгованості, в тому числі: з виплати заробітної плати працівникам підприємства; з відрахування частини прибутку до бюджету м. Києва; зі сплати до бюджету м. Києва частини доходу від передачі в оренду комунального майна; зі сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів до бюджетів усіх рівнів та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне страхування.

Середній розмір премії по підприємству по підсумкам роботи за місяць оформляється наказом по підприємству. Додатком до наказу додається розрахунок нарахування премії по результатам роботи за місяць, складений на основі відомостей нарахування премії керівникам, спеціалістам та службовцям.

Премія виплачується за виконання кожного показника преміювання окремо та може регулюватись у відповідності з фінансовими можливостями ШЕУ.

Премія не нараховується у разі невиконання всіх показників та умов преміювання.

Премія начальнику, джерело преміювання, показники та умови преміювання визначені укладеним з начальником підприємства контрактом.

Працівникам, які пропрацювали не повний звітний період у зв'язку з призивом на дійсну військову службу, переходом на іншу роботу, вступом у навчальний заклад, виходом на пенсію, звільнення по скороченню штатів та за власним бажанням, премія виплачується за фактично відпрацьований час.

Працівники, які здійснили прогул та яким винесена догана, будуть позбавлені премії повністю.

Керівники, спеціалісти та службовці можуть бути позбавлені премії повністю або частково за слідуючі упущення в роботі:

- Порушення трудового законодавства;
- Приписки та правлення у звітності;
- Відсутність оперативного обліку виконання робіт;
- Незабезпечення ритмічності виконання планів ремонту та утримання об'єктів зовнішнього благоустрою;
- За безконтрольність використання бюджетних коштів, паливно-енергетичних ресурсів;
- Несвоєчасне складання та здачу місячних звітів, документів первинної звітності (матеріальних звітів, табелів обліку робочого часу);
- За допущення дорожньо-транспортних пригод з причин незадовільного утримання шляхів;
- За неякісне виконання робіт по ремонту шляхового покриття;
- За несвоєчасне укладання договорів на виконання робіт та складання актів виконання робіт;
- За неякісне виконання обліку руху матеріальних цінностей по складу;
- За несвоєчасне та не якісне ведення діловодства;
- За невиконання заходів осіннього та весняного огляду шляхово-транспортних споруд;

- За безконтрольність за роботою машин, механізмів, спецтранспорту, використання будівельних та паливо-мастильних матеріалів;

- За несвоєчасний виїзд техніки на лінію.
- За порушення правил охорони праці та техніки безпеки.
- За халатне ставлення до майна підприємства.
- За невиконання наказів, розпоряджень, керівництва ШЕУ.

За упущення в роботі керівники структурних підрозділів мають право зменшувати розмір премії. Зменшення розміру премії понад 30% від середнього значення % премії по підприємству потребує обґрунтування керівником структурного підрозділу у вигляді доповідної записки (рапорту) та відображається в відомості нарахування премії (графу «примітка»).

Керівники структурних підрозділів, за погодженням начальника, мають право підвищити розмір премії за виконання окремих видів робіт, якості та важливості їх виконання, а саме:

- Виконання оперативних видів робіт з урахуванням їх важливості виконання та якості;

- За виконання заходів щодо погашення заборгованості за виконання робіт;

- За удосконалення системи розрахункових відносин між підприємствами та ШЕУ;

- За проявлену ініціативу, активність та скорочення строків виконання виробничих завдань, підвищення продуктивності праці, покращення рівня організації праці;

- За своєчасну підготовку техніки та спецмашин до роботи в зимовий період;

- За раціональне використання будівельних та технологічних матеріалів для обробки шляхового покриття в зимовий період;

- За своєчасне виконання робіт по проведенню заходів весняного та осіннього місячників по благоустрою району;

- За своєчасне та якісне надання необхідної інформації по виконанню заходів весняного та осіннього місячників;

- За своєчасну та якісну підготовку актів виконаних робіт Ф-2 по середньому, поточному ремонту шляхового покриття та підготовку необхідних матеріалів для проходження технічної експертизи;

- За своєчасне та якісне надання інформації аналітичного характеру організаціям, яким підпорядковується підприємство, підготовку та своєчасне затвердження фінансового плану підприємства у Департаментах КМДА.

- За своєчасну та якісну підготовку та проведення тендерів на проведення робіт та надання послуг для своєчасного розрахунку з постачальниками та виконавцями робіт.

- За оперативне та якісне виконання наказів, розпоряджень, доручень керівництва ШЕУ.

Збільшення розміру премії понад 30% від середнього значення % премії по підприємству потребує обґрунтування керівником структурного підрозділу у вигляді доповідної записки (рапорту) та відображається в відомості нарахування премії (графа «примітка»).

Позбавлення премії повністю оформляється наказом по підприємству.

Преміювання керівників, спеціалістів та службовців здійснюється за погодженням з профспілковим комітетом.

Положення вводиться в дію з 01.09.2022р. і діє до введення нового.»

Зміни та доповнення до Колективного договору на 2019-2021 роки підписали:

Від адміністрації:

В.о.начальника

С.Г.Гудзенко



Від трудового колективу:

Голова профкому

І.Д. Зьола



Київ – 2022 р.