

Комунальна корпорація «Київавтодор»

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
на 2022-2024 р.р.**

КИЇВСЬКА МІСЬКА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

**Комунальне підприємство «Шляхо-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 «07» 12 2024р.
Протокол № 1

Київ – 2024 р.

Зміни та доповнення до Колективного договору на 2022-2024 р.р.

В додаток до Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом КП ШЕУ Печерського району на 2022-2024 р.р., зареєстрованим за № 79 від 07.11.2022 р. в Управлінні праці та соціального захисту населення Печерської районної у місті Києві державної адміністрації:

Додаток до колективного договору

«Положення про преміювання робітників КП ШЕУ Печерського району по почасово-времільній оплаті праці»

Викласти в такій редакції:

«Дане Положення вводится з метою підвищення стимулюючої ролі премії у виконанні планів поточного благоустрою та договірних зобов'язань, покращення санітарного та технічного рівня, якості робіт по ремонту та утриманню шляхової мережі та інженерних споруд на ній, росту продуктивності праці, забезпечення безпосереднього зв'язку з кінцевими виробничими результатами, має виховне значення в вихованні свідомої трудової та виробничої дисципліни.

Для урахування виробничого внеску кожного підрозділу та окремих працівників в досягненні кінцевих результатів, виходячи з особливостей функціонування ШЕУ преміювання робітників по почасово-времільній системі оплати праці, здійснювати по підрозділам та диференціювати в залежності від складності, значущості та важливості виконуваної роботи.

Розмір премії яка нараховується робітникам з фонду оплати праці і відноситься на собівартість може регулюватись у відповідності з фінансовими можливостями ШЕУ.

Премія робітникам з погодинною оплатою праці надається на затвердження начальника підприємства у вигляді відомості нарахування премії з оцінкою якості виконаних робіт, яка складається начальниками служб та погоджується з головним інженером або профільним заступником відповідно до організаційної структури підприємства.

Премія робітникам нараховується до тарифних ставок та доплату за суміщення професії по підсумках роботи за місяць та фактично відпрацьованого часу і виплачується разом з заробітною платою по закінченню місяця.

За роботу в святкові дні та понадурочний час премія нараховується на одинарну тарифну ставку.

Між робітниками премія розподіляється диференційно в залежності від особистого внеску кожного робочого в кінцевий результат.

Контроль за виконанням виробничого завдання та оцінку якості здійснюють начальники служб, виконроб, ст. майстри, майстри дільниць, в розпорядженні яких знаходяться працівники.

Основними показниками преміювання є :

- забезпечення якості
- виконання виробничого завдання

ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ :

№ п/п	Структурні підрозділи	Показники преміювання	Розмір премій у відсотках до тарифної ставки
1.	Ремонтно-шляхова служба -дорожні робітники, асфальтобетонники, бруківники	Якісне та своєчасне виконання ремонт- них робіт при відсутності простою транспорту та механізмів з провини робітників. Виконання інших робіт у зв'язку з виробничою необхідністю, при дотриманні правил техніки безпеки та трудової дисципліни та забезпеченні якості робіт з оцінкою:	
		-відмінно	від 100% до 200%
		-добре	від 10% до 100%
		- задовільно	від 5% до 10%
2.	Служба утримання гідропоруд -дорожні робітники	За своєчасне та якісне виконання завдань по очищенню та ремонту гідропоруд, недопущення аварійних ситуацій, інші завдання керівництва в зв'язку з виробничою необхідністю при дотриманні правил техніки безпеки та трудової дисципліни та забезпеченні якості робіт з оцінкою:	
		-відмінно	від 100% до 200%
		-добре	від 10% до 100%
		- задовільно	від 5% до 10%
3.	Служба утримання шляхів та підземних переходів -дорожні робітники, маляр, столяр, слюсар-сантехнік, слюсар-електрик з ремонту електроустаткування	За виконання робіт з санітарного утримання закріплених територій, авто- шляхів згідно технології та періодичності основних робіт при дотриманні правил техніки безпеки та трудової дисципліни та забезпечення якості робіт з оцінкою:	
		-відмінно	від 100% до 200%
		-добре	від 10% до 100%
		- задовільно	від 5% до 10%

4. Служба підготовки виробництва

-Електромонтер по ремонту та обслуговуванню електростаткування, електрозварник ручного зварювання, електрогазозварник, токарь, слюсарі-ремонтники, коваль ручного кування, слюсар з ремонту автомобілів, мийник-прибиральник рухомого складу.

Своєчасне виконання завдань начальника служби. механіка, майстра дільниці

-Машиністи механізмів,водії грузових,спеціальних,легкових автомобілів, автобусів, оператори,

Відсутність аварій та простоїв машин та механізмів з вини водія та машиністів. Утримання машин і механізмів в експлуатаційному стані, запобігання поломок, виконання виробничих завдань, своєчасну заправку машин та механізмів, якісне ведення обліку паливо-мастильних матеріалів при забезпеченні виконання робіт,забезпечення ритмічної роботи, своєчасний та якісний ремонт при дотриманні правил техніки безпеки та трудової дисципліни при виконанні робіт з оцінкою:

-відмінно	від 100% до 200%
-добре	від 10% до 100%
-задовільно	від 5% до 10%

З метою упорядкування оплати праці водіїв транспортно-прибиральних машин, машиністів дорожньо-транспортних машин та механізмів котрі працюють в добовому режимі:

- на всіх водіїв, машиністів та операторів розповсюджуються доплати і надбавки до тарифних ставок, що передбачені в колективному договорі;
- при сприятливих погодних умовах, відсутності снігопадів, ожеледиці чи в весняно-літній період коли спеціальна прибиральна техніка, машини та механізми не задіяні на процесі прибирання, а знаходяться на чергуванні, всі доплати та надбавки водіям та машиністам за умови праці, встановлені переліком в колективному договорі не нараховуються.

- коли спеціальна прибиральна техніка, машини та механізми знаходяться на чергуванні премія не нараховується .

При проходженні стажування премія за фактично відпрацьованим час на період стажування виплачується в розмірі – 30%.

Начальник за погодженням з профспілковим комітетом має право підвищувати окремим робітникам розмір премії до 50% за:

- виконання окремих видів робіт з урахуванням важливості їх виконання;
- упередження зупинок засобів громадського транспорту з причин незадовільного та технічного стану шляхової мережі;
- за ліквідацію причин зупинок транспорту, викликаних зливами, снігопадами, ожеледицею;
- за виконання робіт у стислі строки по підготовці об'єктів поточного благоустрою до святкування державних та релігійних свят, введення в експлуатацію після капітального та середнього ремонтів вуличної мережі міста;
- за проявлення ініціативи та активності з питань покращення якості, скорочення строків робіт, підвищення продуктивності праці, покращення організації робіт, ефективності використання робочого часу та інші випадки пов'язані з виконанням необхідних для виробництва робіт.

Зниження або позбавлення преміальної оплати праці робітникам здійснюється на основі рапорту начальників служб, виконроба, ст. майстрів, майстрів дільниць в підпорядкуванні якого вони знаходяться, оформляється наказом керівника підприємства за погодженням з профспілковим комітетом.

В разі незгоди працівника з наказом про позбавлення або зменшення премії, вирішення трудового спору проводиться згідно ст.221 КЗпП України і змін до неї.

Перелік упущень, які є підставою для зниження або позбавлення премій:

- порушення правил внутрішнього трудового розпорядку;
- допущення прогулів, вживання спиртних напоїв в робочий день, або поява на робочому місці в нетверезому стані;
- порушення правил техніки безпеки та охорони праці;
- неафективне використання робочого часу;
- невиконання робіт в заданій технологічній послідовності, відсутність культури виробництва, наявність недоробок, низька якість виконання робіт.

Положення вводиться в дію з 01.03.2024р. і діє до введення нового».

Додаток до колективного договору

«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 підрозділах 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, за погодженням головного інженера або профільного заступника 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, заступнику начальника з розвитку виробництва, головному економісту, начальнику начальника відділу охорони праці та безпеки руху, начальнику юридичного відділу, начальнику відділу 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 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 простроченій дебіторської та кредиторської заборгованості, в тому числі: з виплати заробітної плати працівникам підприємства; з відрахування частини прибутку до бюджету м. Кисва; 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 ППЕУ.

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

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

Працівникам, які пропрацювали не повний звітний період у зв'язку з призовом на дійсну військову службу, переходом на іншу роботу, вступом у навчальний заклад, виходом на пенсію, звільненням по скороченню питань 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 наступні упередження 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, таблиць 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 встановленого на підприємстві середнього % премії за звітний період понад 30% від посадового окладу за фактично відпрацьований час, потребує обґрунтування керівником структурного підрозділу у вигляді доповідної записки (рапорту) та відображається в відомості нарахування премії (графа «примітка»).

Керівники структурних підрозділів, за погодженням головного інженера або профільних заступників, 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 встановленого на підприємстві середнього % премії за звітний період понад 30% від посадового окладу за фактично відпрацьований час, 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.

Збільшення або зменшення керівникам структурних підрозділів розміру встановленого на підприємстві середнього % премії за звітний період понад 30% від посадового окладу за фактично відпрацьований час потребує обґрунтування у вигляді доповідної записки (рапорту) головного інженера або профільного заступника начальника відповідно організаційної структури підприємства. Для керівників структурних підрозділів та інших працівників, які підпорядковуються безпосередньо начальнику підприємства відповідно організаційної структури підприємства, збільшення або зменшення розміру встановленого на підприємстві середнього % премії за звітний період понад 30% від посадового окладу за фактично відпрацьований час потребує обґрунтування у вигляді доповідної записки (рапорту) вищезазначених працівників.

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

Положення вводиться в дію з 01.03.2024р. і діє до введення нового положення.

Зміни та доповнення до Колективного
договору на 2022-2024 роки підписали:

Від адміністрації:

Начальник

Сергій Гудзенко

Від трудового колективу:

Голова профкому

_____ Ігор Зьола

Київ 2024 р.