

ЗМІНИ та ДОПОВНЕННЯ
до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВІРУ

між роботодавцем та трудовим колективом
комунального підприємства «Сіверськодонецьке агентство інвестицій та
розвитку»
на 2025 – 2030 рр.

(Повідомна реєстрація від 04.09.2025 № 18)

Схвалений

Загальними зборами трудового
колективу

Протокол від 10.11.025 № 2

Дата повідомчої реєстрації

«__» _____ 2025 р.

Реєстраційний

номер _____

(на _____ аркушах)

Сторони домовились:

1. Внести зміни до Додатку 2 «Перелік доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників комунального підприємства «Сіверськодонецьке агентство інвестицій та розвитку» і викласти його в такій редакції:

Додаток 2

до колективного договору

комунального підприємства

«Сіверськодонецьке агентство інвестицій та розвитку» на 2025 – 2030 роки

Нова редакція діє з «10» листопада 2025

ПОГОДЖЕНО

Голова Ради трудового колективу



Каріна ЛЕВЧЕНКО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор комунального підприємства

«Сіверськодонецьке агентство

інвестицій та розвитку»



Альона ПРИСЯЖНА

Перелік доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників комунального підприємства «Сіверськодонецьке агентство інвестицій та розвитку»

Найменування доплат та надбавок	Розміри доплат та надбавок
Доплати	
за суміщення професій (посад)	– загальну суму доплати визначають економією фонду оплати праці за вакантною посадою (розміром посадового окладу/тарифної ставки за штатним розписом); – доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежують і визначають обсягом додаткової роботи у кожному конкретному випадку; – встановлюють у відсотках від тарифних ставок і посадових окладів посад (професій), що суміщають
за розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт	– доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежують і визначають за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання штатної чисельності працівників; – встановлюють у відсотках від тарифних ставок і посадових окладів вакантних посад (професій) або тимчасово відсутніх працівників залежно від обсягів додаткової роботи у кожному конкретному випадку
за виконання обов'язків	до 100% тарифної ставки (посадового окладу)

тимчасово відсутнього працівника	відсутнього працівника, але не більше 50% одному працівнику
за роз'їзний характер роботи	20% водіям автотранспортних засобів та експедиторам — у дні поїздок до інших населених пунктів
за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, за результатами атестації робочих місць	- за роботу у важких і шкідливих умовах праці — 4%, 8% і 12% тарифної ставки (окладу); - за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16%, 20% і 24% тарифної ставки (окладу)
за інтенсивність праці працівникам, які працюють на конвеєрі	до 12% тарифної ставки
за керівництво бригадою — бригадирам, не увільненим від основної роботи	10% тарифної ставки бригадира (при чисельності бригади до 10 осіб); 15% тарифної ставки бригадира (при чисельності бригади від 10 до 15 осіб); 20% тарифної ставки бригадира (при чисельності бригади понад 15 осіб)
за роботу у вечірній час з 18:00 до 22:00	20% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час
за роботу у нічний час з 22:00 до 06:00	35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час
за керівництво практикою студентів закладів вищої освіти та учнів закладів професійно-технічної освіти	10% посадового окладу (тарифної ставки) за одного практиканта та додатково по 5% за кожного наступного практиканта у разі керівництва практикою групи практикантів
працівникам, які прибирають туалети	10% тарифної ставки
Надбавки	
за високу професійну майстерність	диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: 3 розряду – 12% 4 розряду – 16% 5 розряду – 20% 6 розряду – 24%
за класність водіям автотранспортних засобів	2 класу – 10% тарифної ставки водія; 1 класу – 25% тарифної ставки водія
за складність і напруженість у роботі	до 50% тарифної ставки (посадового окладу)
за високі досягнення у праці	до 50% посадового окладу
за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання	до 50% посадового окладу
за ведення військового обліку	40% посадового окладу інспектора з кадрів
за роботу на територіях можливих бойових дій,	до 50% посадового окладу за фактично

включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих російською федерацією, затвердженого Міністерством розвитку громад та територій (далі – перелік територій), для яких не визначена дата припинення можливості бойових дій	відпрацьований на відповідній території час
за роботу на територіях активних бойових дій, територіях активних бойових дій, на яких функціонують державні електронні інформаційні ресурси, включених до переліку територій, для яких не визначена дата завершення бойових дій	до 100% посадового окладу за фактично відпрацьований на відповідній території час

Примітка:

1. Директор Підприємства визначає і встановлює наказом конкретні підстави встановлення надбавок за складність і напруженість у роботі, за високі досягнення у роботі, за виконання особливо важливої роботи та доплат за суміщення професій (посад), за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт, їх розміри та термін виплати.

Директор Підприємства наказом скасовує або зменшує розмір доплати чи надбавки у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни незалежно від застосування/незастосування до працівника дисциплінарних стягнень.

2. Доплати за роботу у вечірній і нічний час, за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, за інтенсивність праці працівникам, які працюють на конвесрі, та за прибирання туалетів провадять за фактично відпрацьований час на підставі табелів обліку використання робочого часу.

3. Доплату за роз'їзний характер роботи провадять водіям автотранспортних засобів та експедиторам за робочі дні, в які здійснювали поїздки до інших населених пунктів у порядку, визначеному локальним нормативним актом Підприємства.

4. Доплату за керівництво бригадою провадять працівникам, призначеним за їхньою згодою наказом Роботодавця бригадирами з числа працівників бригад без увільнення від їх основної роботи за робітничими професіями.

2. Внести зміни до Додатку 3 «Положення про преміювання працівників комунального підприємства «Сіверськодонецьке агентство інвестицій та розвитку» за поточні результати праці за підсумками роботи за місяць», і викласти його в такій редакції:

Додаток 3

до колективного договору
комунального підприємства
«Сіверськодонецьке агентство інвестицій та
розвитку» на 2025 – 2030 роки
Нова редакція діє з «10» листопада 2025

ПОГОДЖЕНО

Голова Ради трудового колективу



Каріна ЛЕВЧЕНКО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор комунального підприємства
«Сіверськодонецьке агентство інвестицій та розвитку»
Альона ПРИСЯЖНА



**Положення про преміювання працівників комунального підприємства
«Сіверськодонецьке агентство інвестицій та розвитку» за поточні
результати праці за підсумками роботи за місяць**

1. Загальні положення

1.1. Преміюють за поточні результати за підсумками роботи за місяць з метою підвищення зацікавленості працівників у результатах роботи комунального підприємства «Сіверськодонецьке агентство інвестицій та розвитку» (далі – Підприємство), стимулювання сумлінного та якісного виконання посадових обов'язків, ініціативного й творчого підходу до вирішення поставлених завдань, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни.

1.2. Положення про преміювання комунального підприємства «Сіверськодонецьке агентство інвестицій та розвитку» (далі – Положення) визначає умови і порядок преміювання працівників за виконання ними посадових обов'язків, виробничих завдань і функцій, терміни виплати премій, джерела витрат на ці цілі.

2. Умови і порядок виплати премії

2.1. Право на виплату премії працівники отримують після закінчення строку випробування.

2.2. Розмір премії визначають у відсотковому відношенні до посадового окладу (тарифної ставки) за категоріями працівників:

- робітники без кваліфікації – 20%;
- кваліфіковані робітники – 30%;
- технічні службовці, фахівці – 40%;
- професіонали, керівники – 50%.

Премію нараховують пропорційно фактично відпрацьованому часу у місяці, за який преміюють.

2.3. Премію за поточний місяць виплачують разом із заробітною платою за другу половину відповідного місяця.

2.4. Показником, що дає право працівнику отримати премію у зазначеному у пункті 2.2 розмірі, є сумлінне та якісне виконання обов'язків, покладених трудовим договором, виконання виробничих завдань у повному обсязі,

7

відсутність порушень виконавської дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку та правил з охорони праці.

Директор Підприємства не обмежений розмірами преміювання визначеними у підпункті 2.2. та за власної ініціативи, чи за поданням керівників відповідних структурних підрозділів має право збільшити персональний розмір преміювання працівників.

2.5. Працівникам, які у звітному місяці допустилися порушень виконавської дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку та правил з охорони праці, премію не нараховують або зменшують на певний відсоток (незалежно від факту притягнення/не притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності) у таких розмірах:

- за втрати робочого часу без поважних причин (запізнення на роботу, ухід з роботи раніше встановленого часу, використання робочого часу не для виконання обов'язків, покладених трудовим договором тощо) премію зменшують на 5-50% залежно від тривалості втраченого робочого часу;

- за неякісне та/або несвоєчасне виконання обов'язків, покладених трудовим договором, за невиконання обсягів виробничих завдань та/або їх низьку якість премію зменшують на 20-50% залежно від тяжкості скоєного порушення;

- у разі появи працівника на роботі у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння премію не нараховують;

- у разі вчинення прогулу (відсутність на робочому місці понад три години протягом робочого дня або зміни без поважних причин) премію не нараховують;

- за порушення інших норм Правил внутрішнього трудового розпорядку премію зменшують на 10-50% залежно від тяжкості скоєного порушення;

- за порушення правил охорони праці, протипожежної безпеки премію зменшують не менше, ніж на 50% або не нараховують залежно від тяжкості наслідків порушення, до яких призвели або могли призвести порушення.

2.6. Директор Підприємства ухвалює рішення зменшити розмір премії або позбавити її працівника до дати виплати премії на підставі доповідної записки безпосереднього керівника порушника. Рішення оформлюють наказом.

2.7. У разі коли працівник був відсутній на роботі з невідомих на дату прийняття рішення про виплату премії причин, директор Підприємства призупиняє виплату працівнику премії за поточний місяць до з'ясування причин відсутності на роботі. Рішення про призупинення виплати премії директор Підприємства ухвалює на підставі доповідної записки особи, відповідальної за ведення табелю обліку використання робочого часу відсутнього працівника. Призупинення виплати премії оформлюють наказом.

Якщо працівник був відсутній на роботі з поважних причин, підтверджених документально, директор Підприємства приймає рішення про виплату премії працівнику за минулий місяць і премію нараховують і виплачують у наступному місяці.

2.8. Проект наказу про нарахування і виплату премії готує головний бухгалтер. У наказі зазначають підстави позбавлення або зменшення нарахованої премії конкретним працівникам та визначають відсоток, на який зменшують нараховану премію. У наказі також зазначають працівників, яким призупинили нарахування і виплату премії з причин, зазначених у пункті 2.5 Положення.

2.9. За місяці, в які працівники були відсутніми на роботі з поважних причин (відпустка, хвороба тощо), премію нараховують і виплачують пропорційно відпрацьованому часу.

2.10. З наказом про призупинення виплати, про зменшення розміру нарахованої премії (про не нарахування премії) кожного працівника під підпис або альтернативними способами, про які домовилися у трудовому договорі, ознайомлює начальник відділу кадрів.

2.11. Премії виплачують за рахунок фонду оплати праці.

Від трудового колективу:

Голова Ради трудового колективу



Каріна ЛЕВЧЕНКО

Від роботодавця:

Директор комунального підприємства «Сіверськодонецьке агентство інвестицій та розвитку»



Альона ПРИСЯЖНА