

**Комунальне підприємство  
«Інноваційно-інформаційний центр»**

**ЗМІНИ № 6  
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ  
на 2018 – 2022 роки**

Від Засновника:  
Директор



Від Трудового колективу:  
Техніко-оператор електронного  
устаткування

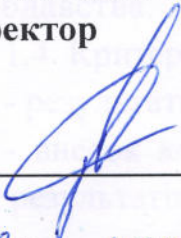
В.С. Пивані

м. Северодонецьк – 2021р.

Адміністрація Комунального підприємства «Інноваційно-інформаційний центр» в особі директора Сурженка Дмитра Васильовича, з однієї сторони (далі – роботодавець), та трудовий колектив Комунального підприємства «Інноваційно-інформаційний центр», в особі уповноваженого представника трудового колективу - техніка-оператора електронного устаткування Павліка Віктора Євгеновича, з другої сторони, (далі – трудовий колектив), в подальшому разом іменуються Сторони, на підставі рішення загальних зборів трудового колективу КП «Інноваційний центр» від 26.02.2021 внесли наступні зміни до Колективного договору Комунального підприємства «Інноваційно-інформаційний центр» на 2018-2022 роки:

1. Додаток 2 «Положення про умови оплати праці працівників Комунального підприємства «Інноваційно-інформаційний центр» до Колективного договору Комунального підприємства «Інноваційно-інформаційний центр» на 2018-2022 роки викласти в редакції, що додається.
2. Зміни № 6 до Колективного договору Комунального підприємства «Інноваційно-інформаційний центр» на 2018-2022 роки набирають чинності 01.03.2021.

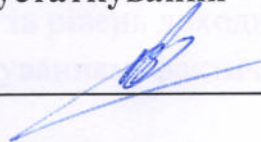
Від Засновника:  
Директор




Д.В. Сурженко

« 26 » лютого 2021 року

Від Трудового колективу  
Технік-оператор електронного  
устаткування



В.Є. Павлік

« 26 » лютого 2021 року

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про умови оплати праці працівників**  
**Комунального підприємства «Інноваційно-інформаційний центр»**

**1. Загальні положення**

1.1. Дане Положення розроблено у відповідності до вимог Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та Статуту підприємства.

1.2. Організація оплати праці згідно цього Положення направлена на забезпечення обґрунтованості співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працюючих, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності.

1.3. Це положення визначає систему оплати праці на підприємстві, її структуру, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників підприємства.

1.4. Джерелом коштів на оплату праці, передбачених цим Положенням, є частина доходу підприємства та інші кошти, одержані в результаті господарської діяльності підприємства, відповідно до чинного законодавства.

1.4. Критеріями рівня оплати праці працівників підприємства є:

- результати господарської діяльності та рівень доходності підприємства;
- внесок кожного працівника з урахуванням фактично відпрацьованого часу і результатів його роботи;

**2. Система оплати праці**

2.1. З урахуванням специфіки, змісту і напрямків господарської діяльності на підприємстві застосовуються тарифна система оплати праці із погодинною та погодинно-преміальною формою оплати праці.

**3. Структура заробітної плати та порядок оплати праці працівників**

3.1. Основна заробітна плата:

- а) посадовий оклад;
- б) тарифна ставка;
- в) контрактна - для директора;
- г) договірна - для залучених виконавців робіт та послуг.

3.2. Додаткова заробітна плата:

- а) надбавки та доплати за:
  - суміщення професій (посад);
  - за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;

- за роботу у нічний час: з 22 до 06 години;
- виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників (у разі хвороби, перебування у відпустці, з інших причин). Штатним заступникам керівників структурних підрозділів підприємства ця доплата не виплачується;
- інтенсивність праці та особливий характер роботи (працівникам керівного складу підприємства);
- за класність (водіям);
- за високу професійну майстерність;
- за високі досягнення у праці (керівникам, професіоналам, фахівцям);
- на період освоєння нових норм трудових витрат;
- за керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи);
- за виконання планових показників по підприємству за місяць, квартал, півріччя або рік;
- суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників;
- компенсація проїзду до роботи і назад працівникам виробничих підрозділів, згідно з Порядком встановленому на підприємстві

Надбавки за високі досягнення у праці та доплати за інтенсивність праці, високу професійну майстерність скасовуються або зменшуються у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни за рішенням директора підприємства.

б) премії, що мають систематичний характер і пов'язані з виконанням виробничих завдань (посадових обов'язків);

в) оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні – у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством;

г) оплата за невідпрацьований час:

- оплата щорічних (основної та додаткових) відпусток, оплата або суми грошових компенсацій у разі невикористання додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, згідно діючого законодавства;

- оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням;

- суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

3.3. Заохочувальні і компенсаційні виплати, які мають одноразовий характер та які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми за економічних можливостей підприємства та на розсуд керівника підприємства:

- винагорода за підсумками роботи за рік;

- премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей та інші;

- надбавку за вислугу років;

- за виконання особливо важкої роботи на певний термін;

- грошові винагороди з нагоди ювілейних дат: 50, 55, 60 та 65 років;

- грошові винагороди у зв'язку з виходом працівника на пенсію по досягненню 60-ти або 65-ти років у розмірі, в залежності від стажу роботи на підприємстві;

- з нагоди одруження;

- на поховання померлого робітника або члена його сім'ї (матір, батько, чоловік, жінка, діти);

- при народженні дитини.

3.4. Розміри посадових окладів та тарифних ставок встановлюються шляхом затвердження штатного розкладу директором підприємства, та можуть переглядатися при зростанні розміру мінімальної заробітної плати та з інших підстав за умови економічних можливостей підприємства.

3.5. При встановленні конкретних розмірів посадових окладів та тарифних ставок ураховується рівень освіти, досвід роботи, завантаженість, а також ділові якості працівника.

3.6. Встановити, що Робітник основної професії є електромонтер станційного радіотелевізійного устаткування. Тарифна ставка цього працівника встановлюється наказом по підприємству, але не може бути нижчою чим встановлена державним бюджетом України на поточний рік.

3.6.1 Розмір посадового окладу для прибиральника службового приміщення встановлюється у розмірі не більше 120% від мінімальної заробітної плати в Україні, що діє з 01 січня поточного року.

3.7. Посадові оклади (тарифні ставки) працівників підприємства: що належать до сфери управління підприємством встановлюються у розмірах 20-60% нижче посадового окладу керівника, а для працівників виробничих підрозділів на 35-55% нижче посадового окладу керівника. Тарифна ставка працівників виробничих підрозділів розраховується з урахуванням встановленого сорокагодинного тижня на рік, надбавок за святкові дні та надбавки за роботу у нічну зміну:

№ з/п	Назва посади	Розмір відсотків
1	Головний бухгалтер	20-25%
2	Юрисконсульт	25-30%
3	Економіст з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності	35-40%
4	Інженер - програміст	25-30%
5	Інженер з охорони праці	55-60%
6	Водій автотранспортних засобів	50-55%
7	Технік-оператор електронного устаткування	35-40%
8	Електромеханік засобів радіо та телебачення	45-50%
9	Антенник-щоголовик	45-50%
10	Електромонтер станційного радіотелевізійного устаткування	50-55%

3.8. Робітникам підприємства на постійній основі, щомісячно у відсотках до посадових окладів виплачувати надбавку за вислугу років по 3% за кожний рік

роботи, за фактично відпрацьований час але не більше ніж 50% посадового окладу (тарифної ставки)

3.9. Види та розміри надбавок директора підприємства визначаються контрактом.

3.10. Надбавки та доплати не виплачуються працівникам за час тимчасової непрацездатності, підвищення кваліфікації, щорічної відпустки, або відпустки без збереження заробітної плати.

3.11. Надбавки не встановлюються працівникам, призначеним на посаду з випробувальним терміном.

3.12 Підставою нарахування заробітної плати співробітникам КП «Інноваційно-інформаційний центр» за підсумком роботи за місяць є:

- штатний розпис;
- таблиць обліку робочого часу;
- накази з установаження доплат та надбавок, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

3.13. Виплату заробітної плати працівникам здійснювати у гривнях, два рази на місяць: – до 5 числа місяця наступного за місяцем нарахування, аванс - до 20 числа місяця нарахування. На випадок, якщо день виплати співпадає з вихідним, святковим або неробочим днем, виплачується напередодні. Заробітна плата за першу половину місяця виплачується у сумі не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

3.14 Заробітна плата співробітникам КП «Інноваційно-інформаційний центр» за весь період щорічної відпустки підлягає виплаті не пізніше трьох днів до її початку.

3.15 У разі звільнення працівника виплата повної суми здійснюється у день звільнення.

3.16. В КП «Інноваційно-інформаційний центр» забезпечується виплата заробітної плати співробітникам порядку першої черги. Всі інші платежі здійснюються по виконанні зобов'язань з оплати праці.

#### 4. Перегляд та індексація розміру заробітної плати

4.1. Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються в порядку, визначеному чинним законодавством.

4.2. У період між переглядами розміру заробітної плати індивідуальна заробітна плата індексується згідно з чинним законодавством.

Від Засновника:  
Директор



Д.В. Сурженко

Від Трудового колективу  
Технік-оператор електронного  
устаткування

В.Є. Павлік

« 26 » лютого 2021 року

« 26 » лютого 2021 року

У цьому документі проінформовано,  
проінформовано та скріплено  
печаткою В.Щемє аркуша(ів)  
Директор  
КІТ «Інноваційно-інформаційний центр»



Д.В. Сурженко



В.С. Іванік  
2021 рік