

Комунальне підприємство
«Надвірнаводоканал»

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**Комунальне підприємство
"Надвірнаводоканал"**

Затверджено на загальних
зборах трудового колективу
«09 » липня 2020р.

м. Надвірна

Комунальне Підприємство "Надвірнаводоканал"

НАКАЗ №57

від «04» червня 2020р.

м. Надвірна

"Про створення комісії
по складанні колективного договору"

Керуючись чинним законодавством України щодо укладення колективних договорів, з метою виконання вимог ст.17 Закону України «Про колективні договори в Україні», ст.11 КЗнП України, ст. 20 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» та розробки колективного договору , -

НАКАЗУЮ:

1. Створити комісію по складанні колективного договору в складі:
голова комісії – голова профспілкового комітету Дроздюк Галина Петрівна,
члени комісії -
- Капак Віталій Михайлович – юрист;
- Чумак Віталій Богданович – в.о. інженера з ОП та ТВ;
- Тирська Мар'яна Василівна – економіст.
2. Комісії доручити до 01 липня 2020 року розробити проект колективного договору на 2020-2023 роки .
3. Відповідальним за виконання даного наказу призначити голову даної комісії.
4. Контроль за виконанням даного наказу залишаю за собою.

Директор КП «Надвірнаводоканал»

В. Д. Литвинюк

З наказом ознайомлені:

Г.Дроздюк
В.Капак
М.Тирська
В.Чумак

Обласна профспілка
працівників ЖКГ місцевої промисловості та побутового обслуговування населення.

Протокол №1

профспілкових зборів колективу первинної профспілкової організації
КП «Надвірнаводоканал»

09. 07. 2020 року м.Надвірна.

Перебувас на обліку – 83 чол. В декретній відпустці – 3 чол.

Присутні на зборах – 58 чол.

Голова зборів – Г.П.Дроздюк

Секретар зборів – Л.В.Лукачинець

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1.Прийняття колективного договору підприємства терміном на три роки до 30.07.2023р.

Слухали:

1. Директора підприємства Литвинюка Василя Дмитровича, який зазначив, що мета колективного договору сприяти регулюванню трудових відносин та узагальнення соціально-економічних інтересів працівників в особі профспілки та адміністрації. В колективному договорі відтворюються всі основні положення законодавства про працю та заробітну плату.
2. Голову профспілкового комітету Дроздюк Галину Петрівну, яка запропонувала по бажанню членів профспілки вносити свої пропозиції та доповнення, чи зміни до колективного договору.

Виступили:

1. Начальник цеху очисних споруд – Удул Сергій Богданович та начальник дільниці по ремонту та обслуговуванню внутрішньо-будинкових мереж Сівінський Олег Геннадійович.
2. Доповнення та пропозицій, як таких що стосується самого договору не було.

Виходячи із вищевказаного профспілкові збори

Постановили:

1. Прийняти колективний договір із комплексними заходами в цілому.
2. Термін дії колективного договору до 30.07.2023 року.

Сторони погоджуються, що колективний договір вводиться в обіг з моментом підписання його представниками (надією адміністрації) з однієї сторони, і профспілкою працівників та представниками інтересів працівників іншої сторони з іншої сторони.

Голова зборів:

Г.П.Дроздюк, як головний орган, що

Секретар зборів:

Л.В.Лукачинець.

Сторони визнають, що умова одна засобів якісної реалізації прав інтересів працівників та інтересів рівноправності сторін. Сторони засвідчують, що згодом з моментом підписання колективного договору та його виконання, внесення змін і додаткових положень колективного договору, вирішують усіх питань соціально-економічних земельних відносин.

1.5. Порядок виконання цього колективного договору засновується на засадах, встановлених для дотримання сторінами, що його підписали.

Кожна з сторін не може позитивно засудити зміну дії колективного договору та зупинити його діяльність, якщо зміни не засновані на засадах, встановлених для дотримання колективного договору, або припиняють їх виконання.

1.6. Порядок виконання колективного договору позначається за засадами підприємства, в т.ч. тих, які встановлюються як фазу та період виконання цього колективного договору.

1.7. Зміни та додаткові до колективного договору засновуються з обов'язковим поваженням у запису їх змін до чинного законодавства України, гадувань, розпорядженням угод з питань, що не виникають колективного договору та ініціативою однієї із сторін після проведення переговорів (консультацій) за досвідом згоди і надбування чинності письменного засудження на спільному засіданні сторін.

1.8. Мета колективного договору - сприяти регулюванню трудових відносин за узгодженням соціально-економічних інтересів працівників та адміністрації КП «Дніпровськобаканалі».

1.9. Сторонами колективного договору в умовах колективу в особі профспілкового комітету та адміністрації в особі начальника підприємства.

1.10. Зміст колективного договору становить зобов'язання та обітнини:

1.10.1. зобов'язанням належить:

1.10.2. зобов'язаннями належать:

1.10.3. зобов'язаннями належать:

1.10.4. зобов'язаннями належать:

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір укладено на 2020-2023рр. і діє до укладення нового.

1.2. Сторонами цього колдоговору є адміністрація підприємства в особі керівника підприємства (надалі адміністрація) з однієї сторони, і профспілковий комітет, який представляє інтереси працівників підприємства і має відповідні повноваження, з другої сторони.

1.3 Трудовий колектив визнає профспілковий комітет, як єдиний орган, що представляє його інтереси з питань виробництва, праці та соціальних питань, і надає йому свої повноваження.

1.4. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: рівноправності сторін, взаємної відповідальності при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення колективного договору та його виконання, внесення змін і доповнень до колективного договору, вирішенні усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

1.5. Норми і положення цього колдоговору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання сторонам, що його підписали.

Жодна з сторін не може протягом усього строку дії колдоговору в односторонньому порядку приймати рішення, які змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.

1.6. Норми і положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, в т.ч. тих, які влаштуються на роботу в період чинності колективного договору.

1.7. Зміни та доповнення до колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку із змінами чинного законодавства, Генеральної, галузевих, регіональної угод з питань, що є предметом колективного договору та ініціативою однієї із сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після затвердження і підписання на спільному засіданні сторін.

1.8. Мета колективного договору сприяти регулюванню трудових відносин та узагальнення соціально-економічних інтересів працівників та адміністрації КП «Надвірнаводоканал».

1.9. Сторонами колективного договору є трудовий колектив в особі профспілкового комітету та адміністрація в особі начальника підприємства.

1.10. Зміст колективного договору становлять зобов'язання сторін з питань:

- умов найму;
- забезпечення зайнятості;
- тривалості робочого часу;
- тривалості відпочинку;
- підвищення кваліфікації, перепідготовки, перенавчання та професійного просування кадрів;
- умов охорони праці та оплати праці;

- розміру тарифних ставок і посадових окладів залежно від професій та кваліфікації працівників, складності та умов виконаних робіт;
- надання працюочим додаткових гарантій та пільг;
- регулювання внутрішнього трудового розпорядку, зміцнення виробничої технологічної і трудової дисципліни, участі працівників у використанні прибутку управління;
- організації санітарно-курортного лікування і відпочинку працівників та членів їх сім'ї;
- надання додаткових пільг багатодітним сім'ям.

1.11. Положення колективного договору і норми колективного договору є мінімальними гарантіями. Договір не обмежує права підприємства встановлювати додаткові трудові та соціально-побутові гарантії та пільги за рахунок прибутків підприємства.

1.12. Дія цього колективного договору, за винятком його окремих пунктів, поширюється на всіх працівників підприємства, починаючи з дня прийняття цього колдоговору до прийняття іншого. Положення колективного договору є обов'язковим для сторін, які його прийняли, зберігає чинність у випадку зміни складу, структури або найменування однієї із сторін.

1.13. Підприємство визнає профспілковий комітет представником працівників КП «Надвірнаводоканал» з питань трудових, соціальних та економічних відносин.

1.14. Сторони, що уклали даний колективний договір, не можуть в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань. Зміни і доповнення до колективного договору протягом терміну його дії можуть вносити тільки за взаємною згодою сторін.

1.15. Договори укладені колективно або індивідуально (в т.ч. під час найму на роботу) вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні із законодавством України, Галузевою угодою та даним колективним договором.

Прийняті Верховною Радою України та Кабінетом Міністрів України нові нормативні акти, що забезпечують більш високі гарантії та пільги, ніж передбачено Галузевою угодою та даним колективним договором мають пріоритет перед відповідними положеннями даного колективного договору.

1.16. Звіти про хід виконання договору заслуховуються два рази на рік, але не менш одного разу на спільніх засіданнях сторін.

1.17. Контроль за виконанням договору проводиться безпосередньо сторонами, що його уклала.

1.18. В колективному договорі також відтворюються всі основні положення законодавства про працю та заробітну плату, які мають особливе значення для працівників.

2. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

2.1. Трудовий договір укладається в письмовій формі між підприємством і працівниками і є обов'язковим до виконання згідно чинного законодавства.

2.2 Укладення трудового договору оформляється наказом директора підприємства про прийняття на роботу, в якому зазначається: місце роботи, трудова функція (спеціальність, кваліфікація, розряд, оплата праці) на початок роботи. Наказ про прийняття на роботу оголошується під розписку.

2.3. Прийом на роботу нових працівників здійснюється лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п. 1. ст. 40 Кзпп України. Контрактну форму трудового договору застосовувати лише у випадках прямо передбачуваних законодавством:

2.4. Перевід на іншу роботу допускається лише за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством. У випадках виробничої необхідності, керівник підприємства має право перевести працівника на термін до одного місяця на необумовлену трудовим договором роботу з оплатою праці за виконану роботу, але не нижче заробітку на попередньому місці роботи.

2.5. Підставою для припинення трудового договору є угода сторін, закінчення строку договору, крім випадків коли трудові відносини фактично продовжуються і жодна сторона не вимагає їх припинення: призову або поступлення на військову службу, розірвання трудового договору з ініціативи профспілкового органу, а також відмова від продовження роботи в зв'язку із суттєвими змінами умов праці, вступ в законну силу вироку суду, коли працівника засуджено до позбавлення волі, вправних робіт не за місцем роботи або іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи, інші причини передбачені діючим законодавством України.

2.6. Забезпечувати жінкам і чоловікам рівні права та можливості в працевлаштуванні , просуванні по роботі , підвищення кваліфікації , перепідготовці та створювати умови праці , які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі (ст. 17-18 Закону України

« Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

3. ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА , ФОРМИ ВЛАСНОСТІ , БАНКРУТСТВА

3.1. Завчасно інформувати профспілку у випадках реорганізації, реструктуризації, передприватизаційної підготовки, приватизації, перепрофілювання, загроза банкрутства, часткового зупинення виробництва, ліквідації підприємства із наданням інформації про планові заходи пов'язані з

ними звільнення працівників, причини і строки таких звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватись.

Проводити не пізніше, ніж через два місяці з часу прийняття відповідного рішення консультації з профспілковою стороною про заходи щодо запобігання, зменшення або пом'якшення негативних соціальних наслідків цих процесів, розглядати та враховувати пропозиції профспілкової сторони з цих питань.

3.2. Приймати рішення про створення об'єднань підприємств, вихід структурних підрозділів і самостійних підприємств зі складу об'єднань та їх ліквідацію за участю трудового колективу.

3.3. Забезпечити, у разі прийняття відповідних рішень, участь представника профспілкової сторони у роботі комісій з реструктуризації, корпоратизації, передприватизаційної підготовки підприємств приватизації.

3.4. Погоджувати з профспілковою стороною пропозиції щодо передачі з державної у комунальну власність майна.

3.5. Враховувати пропозиції трудового колективу, профспілкової сторони при розробці проекту плану приватизації підприємства.

3.6. Інформувати профспілкову сторону про умови договору купівлі-продажу об'єкта приватизації, включати до договору зобов'язання щодо збереження та раціонального використання робочих місць, створення безпечних і нешкідливих умов праці.

3.7. Забезпечити у випадку проведення процедур банкрутства підприємства, участь у них повноважного представника профспілкової сторони з правом дорадчого голосу.

3.8. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку із зміною організації або форми власності, банкрутством підприємства, зокрема щодо порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, компенсацій таким працівникам, першочергову виплату вихідної допомоги звільненим працівникам банкрута.

Сторони зобов'язуються:

3.9. Надавати інформацію та необхідні консультації працівникам підприємства, щодо передбачених законодавством можливостей їх участі в приватизації.

Профспілкова сторона зобов'язується:

3.10. Представляти права та інтереси працівників у разі зміни організації або форми власності, банкрутства.

3.11. Розглядати проект реструктуризації підприємства та переліки майна підприємства, що підлягає списанню, продажу, консервації, передачі в оренду та приймати відповідне рішення.

4. ЗАЙНЯТІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. Адміністрація підприємства і профспілковий комітет здійснюють заходи щодо попередження звільнення працівників, створення робочих місць, організації нових виробництв, організовують підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів.

4.2. Адміністрація підприємства зобов'язується повідомляти профспілковий комітет про зміни форми власності, про зміни в організації виробництва, ліквідації та реорганізації підприємства, про скорочення штату, скорочення чисельності працівників, структурні зміни в управлінні організації виробництва, що можуть привести до вивільнення працівників, завчасно, але не менш ніж за два місяці. У випадку недотримання терміну попередження про такі зміни або не вжиття заходів передбачених даним договором, початок їх впровадження автоматично переноситься з врахуванням встановленого терміну.

4.3. Сторони домовились про безперешкодне взаємне надання економічно-технічної та іншої інформації на умовах передбачених ст.10 Закону України про колективні договори.

4.4. Підприємство зобов'язане надавати виняткове право на роботу за фахом раніше звільненим працівникам протягом 2-х років з дня їх звільнення у зв'язку із скороченням штатів зменшення обсягів робіт, послуг, якщо підприємство відновило, збільшило виробничу програму.

4.5. Адміністрація підприємства зобов'язується надавати профспілковому комітету інформацію про наявність вільних робочих місць, про надання тривалих, про скорочення працівників, про переведення працівників працювати неповний робочий день. Не допускати масових звільнень працівників, особливо жінок.

4.6. Сторони домовились вести контроль за дотриманням на підприємстві вимог ст. 113 Кзпп України щодо визнання простоїв не з вини працівника і відповідності оплати за ці простої.

Для збереження існуючих та створення нових місць на виробництві проводити тимчасове припинення найму нових працівників на вільні робочі місця.

5. РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ.

5.1. При регулюванні робочого часу сторони виходять із того, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень, 8 годин на день згідно чинного законодавства.

5.2. Розпорядок робочого дня встановити:

1). З 8.00 год. до 17.15 год., обідня перерва з 12.00 до 13.00. Кожну п'ятницю вважати скороченим робочим на одну годину для працівників апарату управління, цехового, лінійного персоналу та обліковців.

2). З 8.00 год. до 17.00 год., обідня перерва з 12.00 до 13.00 для виробничого персоналу підприємства.

Напередодні свяtkових днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину.

5.3. Робота в свяtkові дні компенсується оплатою праці в подвійному розмірі або наданням іншого дня відпочинку (відгули). Режим праці на підприємстві встановлюється відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку та графіка змінності.

5.4. На підприємствах в окремих структурних підрозділах застосовується графік змінності, який забезпечує безперервну роботу персоналу змінами рівної тривалості. Графіком змінності передбачаються регулярні вихідні для кожного працівника. Перехід з однієї зміни до іншої здійснюється після відпочинку не менше подвійної тривалості зміни. В графіках особливо обумовлюється порядок надання відгулів за роботу в понаднормовий час, коли в межах графіку скоротити неможливо. Вказані графіки затверджуються працівниками підрозділу та погоджуються із профспілковим комітетом.

Змінювати чи запроваджувати новий режим роботи на підприємстві в окремих підрозділах, для певних категорій чи окремих працівників, лише після погодження його з профспілковим комітетом згідно чинного законодавства.

5.5. Сторони домовилися, що у вихідні та свяtkові дні на підприємстві може запроваджуватися чергування для безперебійного вирішення поточних невідкладних питань, що не входять до кола обов'язків працівників, які залучаються до чергування, згідно чинного законодавства.

5.6. Сторони домовилися, що у виняткових випадках в разі виробничої потреби, в інтересах колективу для створення кращих умов відпочинку адміністрація підприємства може за погодженням з профспілкою день відпочинку перенести на інший день.

5.7. Тривалість відпусток, визначених Законом України "Про відпустки", іншими законами, нормативно-правовими актами України, незалежно від режимів та графіків роботи вираховуються в календарних днях.

Основна щорічна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладання трудового договору.

Свяtkові та неробочі дні не враховуються (ст.75 Кзпп України) при визначенні тривалості відпустки.

Інвалідам I та II групи надається відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи 26 календарних дні (частина 7 ст. 6 Закону України "Про відпустки").

Особам до 18 років надається відпустка тривалістю 31 календарний день. Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам пропорційно до відробленого часу.

5.8. Черговість надання відпусток визначається графіком надання відпусток узгоджений із профспілкою і доводиться до відома усіх працюючих. При складанні графіка враховуються інтереси сторін та можливості для відпочинку. Конкретний період надання відпусток в межах установлених графіком, узгоджується між працівником і підприємством та повідомляється працівника за два тижні до початку відпустки.

Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме 14 календарних днів.

Відпустка за бажанням працівника в зручний для нього час, надається згідно ст. 10 Закону України "Про відпустки".

5.9. Перенесення основної щорічної відпустки проводиться лише при вимогах ст.11 Закону України "Про відпустки". Відкликання із щорічної основної відпустки допускається лише при умовах визначених ст.12 Закону України "Про відпустки".

5.10. Працівникам без зволікань надаються оплачувані або неоплачувані відпустки в межах можливості підприємства згідно ст. 25 Закону України "Про відпустки".

5.11. Відпустки без збереження заробітної плати працівнику надаються на термін обумовлений угодою між сторонами, але не більше 15 календарних днів згідно Закону України "Про відпустки".

5.12. З метою законодавчого закріплення соціальних гарантій для працюючих в стаж роботи, що дає право на щорічну основну та щорічну додаткову відпустки, зараховується час роботи відповідно до ст.9 Закону України «Про відпустки».

Соціальні відпустки працівникам підприємства надаються відповідно до ст.17 Закону України «Про відпустки».

5.13. Щорічні додаткові оплачувані відпустки згідно Закону України "Про відпустки" надаються, як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу:

- за ненормований робочий день тривалістю до 7-календарних днів як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, за переліком посад та професій, визначених **додатком № 1**.
- за роботу із шкідливими та важкими умовами праці працівниками, які зайняті на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я, шкідливих виробничих факторів за переліком робіт, професій і посад працівників, затверджених постановою Кабінету Міністрів України № 1290 від 17 листопада 1997 року. Конкретна тривалість відпустки та розмір

доплати до тарифної ставки встановлюється залежно від атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах згідно з **додатком № 2**.

Додаткова оплачувана або неоплачувана відпустка (виходячи з можливостей підприємства) надається працівникам при:

- | | |
|--|---------------------|
| - одруженні працівника | - 3 календарні дні; |
| - одруженні дітей | - 3 календарні дні; |
| - смерті членів сім'ї, або близької родини | - 3 календарні дні; |
| - народження дитини | - 2 календарні дні. |

5.14. За порушення трудової дисципліни, виробничої дисципліни, неетичну поведінку в колективі до працівника можуть бути застосовані наступні заходи стягнення:

- догана;
- звільнення.

При винесенні догани протягом терміну дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

6. ОПЛАТА ПРАЦІ

6.1. Підприємство буде впроваджувати такі форми організації та оплати праці, які б забезпечували її високу організованість та ефективність.

6.2. Форми, системи та розміри оплати праці, а також стимулювання праці і доходів працівників встановлюється в межах наявних коштів.

6.3 Оплата праці диференціюється залежно від професії і кваліфікації працівника, складності та важкості виконуваних робіт.

Єдина сітка міжроздрядних тарифних коефіцієнтів по галузях та видах робіт житлово-комунального господарства КП «Надвірнаводоканал» визначається **додатком № 3**.

Коефіцієнти співвідношення посадових окладів керівників, спеціалістів, службовців і обслуговуючого персоналу КП «Надвірнаводоканал» визначається **додатком № 4**.

Штатний розпис апарату управління, цехового, лінійного та виробничого персоналу КП «Надвірнаводоканал» визначається **додатком № 4.1**.

Умови одноразового преміювання працівників КП «Надвірнаводоканал» визначається «Положенням про одноразове преміювання працівників КП «Надвірнаводоканал» за виконання особливо важливих завдань виробничого призначення» – **додаток № 5**.

Порядок нарахування, затвердження і виплати премії визначається «Положенням про преміювання керівних працівників, службовців, спеціалістів та робітників КП «Надвірнаводоканал» – **додаток № 6**.

Доплати і надбавки визначаються «Переліком доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників КП «Надвірнаводоканал» – **додаток № 7**.

6.4. У разі підвищення тарифних ставок та посадових окладів у розрахунковому періоді, в якому зберігається середній заробіток, проводиться коригування сум, що приймаються до розрахунку або підлягають виплаті на фактичний коефіцієнт підвищення відповідно до постанови Кабінету Міністрів № 100 від 08.02.1995 року.

6.5. Виплата винагороди за підсумками роботи за рік здійснюється при наявності коштів.

Порядок нарахування, затвердження і виплати премії по підсумках роботи за рік визначається «Положенням про преміювання працівників КП «Надвірнаводоканал» по підсумках роботи за рік» – додаток № 8.

6.6. Встановити такі терміни виплати заробітної плати:

- аванс до 22 числа поточного місяця;
- заробітна плата до 7 числа наступного місяця.

При порушенні термінів виплати зарплати підприємство несе відповідальність згідно чинного законодавства.

6.7. Провести доплату за роботу у вечірній час з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи).

7. ГАРАНТІЙ КОМПЕНСАЦІЇ ТА ПЛЬГИ

7.1. Сім'ям працівників надається матеріальна допомога на поховання близьких, рідних (батьків, дітей, чоловіка, жінки) при наявності коштів.

7.2. Матеріальну допомогу сім'ї на поховання самого працівника надається в розмірі 1000 грн.

7.3. Для оздоровлення працівників та дітей, які знаходяться на їх утриманні, при можливості (при наявності коштів) надаються:

- путівки до санаторіїв і лікувальних закладів з оплатою 10 % вартості;
- путівки до будинку відпочинку, пансіонатів з оплатою 15% вартості;
- матеріальна допомога на оздоровлення під час відпустки працівнику, який не користувався пільговою путівкою в розмірі 0,5 середньомісячного заробітку, а в окремих випадках за рішенням керівництва і профкому може бути виділена санаторно-курортна путівка і матеріальна допомога;
- підприємство компенсує 50 % вартості ліків для лікування працівника (при наявності висновків медичного закладу та стверджуючих документів на їх придбання) але не більше 4 мінімальних тарифних ставок на рік.

7.4. Підприємство надає всебічну допомогу робітникам в здобутті вищої освіти, середньо-спеціальної освіти, платні відпустки на час участі в екзаменаційних сесіях при наявності відповідних документів, які підтверджують навчання у вузах.

Працівникам-ювілярам в зв'язку з 50, 60-річчям надавати матеріальну допомогу в розмірі прожиткового мінімуму грн. за сумлінну багаторічну роботу.

7.6. Вільний від роботи день з приводу: ювілейних дат з дня народження працівника; 1вересня- жінкам або (батькові), діти яких будуть навчатися в першому класі: якщо ці дні припадають на робочий день.

7.7. Передбачені колективним договором гарантії, компенсації та пільги надаються в межах наявних коштів.

8. ОХОРОНА ПРАЦІ

8.1. Адміністрація зобов'язується:

- працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечувати молоком (**Додаток №9**);
- забезпечити своєчасне виконання комплексних заходів, які спрямовані на доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог, або підвищення існуючого рівня охорони праці на виробництві (**Додаток №10**);
- забезпечувати умивальники і душові милом або організувати видачу мила працівникам;
- своєчасно видавати працюючим, відповідно до норм, спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту;
- з метою покращення умов праці жінок реалізувати такі заходи:
 - не допускати жінок на тяжкі роботи, роботи з небезпечними умовами праці;
 - не допускати жінок до підняття і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми;
- організовувати проведення попереднього та періодичного медичних оглядів працівників;
- не допускати до роботи працівників, які без поважних причин ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду;
- забезпечувати належне утримання та фінансування відповідно до кошторису пункту охорони здоров'я підприємства, комплектування аптечок необхідними медикаментами;
- проводити спільно із профспілкою стороною своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань, та аварій на виробництві;
- проводити щомісячно дні охорони праці на підприємстві за участю представників профспілкової сторони;
- проводити навчання і атестацію працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою.

8.2. Працівники підприємства зобов'язуються:

- вивчати та виконувати вимоги правил і нормативних актів по охороні праці;

- суворо дотримуватись правил експлуатації устаткування, норм, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поводження з машинами, механізмами, інструментами тощо;
- застосовувати в разі необхідності засоби індивідуального захисту;
- проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;
- брати активну участь у створені безпечних умов праці;
- вносити пропозиції, щодо ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві;
- ставити до відома майстра або головного інженера про нещасний випадок;
- добайливо та раціонально використовувати майно підприємства, не допускати його пошкодження чи знищення.

9. Гарантії діяльності профспілкової організації

Адміністрація зобов'язується:

- 9.1. Виробничому профактиву, ще звільненому від виробничої діяльності, зберігається середньомісячна зарплата на період їх участі в міроприємствах, які організовує профспілковий комітет, а також видається не більше 5-ти годин робочого часу в тиждень для виконання громадських доручень.
- 9.2. Проводити безготівкову оплату членських внесків та перераховувати профкому протягом 3 днів після виплати зарплати.
- 9.3. Не застосовувати до працівників, обраних до складу профорганів, дисциплінарних стягнень без погодження з відповідними профорганами.
- 9.4. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.
- 9.5. Надавати профкому всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору.
- 9.6. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, також до всіх підрозділів і служб підприємства, для здійснення контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконанням колективного договору.
- 9.7. Розглядати протягом семи днів вимоги і подання профспілкового органу щодо порушення законодавства про працю та колективного договору, невідкладно вживати заходів щодо їх усунення.

10. Профспілковий комітет зобов'язується

- 10.1. Контролювати дотримання житлового законодавства і прийнятих адміністрацією і профспілковими комітетом Положень, які стосуються питань соціально-побутового забезпечення працівників підприємства.

- 10.2. Здійснювати контроль за правильністю застосування діючої системи оплати праці і термінами її видачі.
- 10.3. Здійснювати контроль за виконанням заходів і термінів їх виконання включених в колективний договір та інформувати про їх виконання.
- 10.4. Задоволінняти запит на придбання путівок в табір для дітей працівників. Надавати путівки в санаторії, будинки відпочинку.
- 10.5. На осіб, з вини яких порушенено чи не виконане зобов'язання колективного договору, на підставі ст.18 Закону України "Про колективні договори і угоди" накладається штраф у розмірі 100 встановлених мінімальних заробітних плат і дисциплінарне стягнення аж до звільнення з роботи.
- 10.6. Колективний договір вступає в силу з дня його підписання.

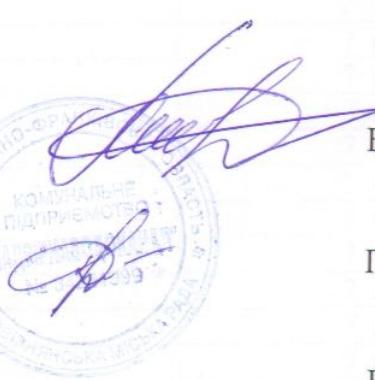
За дорученням загальних зборів працівників КП "Надвірнаводоканал" колективний договір підписали:

Директор КП «Надвірнаводоканал»



В. Д. Литвинук

Голова профкому



Г. П. Дроздюк

Юрист



В.М.Капак





Перелік
посад працівників з ненормованим робочим днем
комунального підприємства «Надвірнаводоканал»

№ п/п	Назва посади, професії	Термін додаткової відпустки
1	Керівник /директор/	7 к. д.
2	Головний інженер	7 к. д.
3	Головний бухгалтер	7 к. д.
4	Начальник виробничо-технічного відділу	7 к. д.
5	Економіст	7 к. д.
6	Юрист	7 к. д.
7	Бухгалтер	7 к. д.
8	Програміст	7 к. д.
9	Касир	7 к. д.
10	Інженер з ОП та ТБ	7 к. д.
11	Інженер з підготовки кадрів	7 к. д.
12	Діловод	7 к. д.
13	Начальник цеху водозабірних споруд	7 к. д.
14	Начальник цеху очисних споруд	7 к. д.
15	Начальник абонентського відділу	7 к. д.
16	Начальник дільниці по ремонту та аварійно-відбудовних роботах	7 к. д.
17	Інженер з експлуатації споруд та устаткування водопровідно-каналізаційного господарства	7 к. д.
18	Начальник дільниці по ремонту та обслуговуванню внутрішньо-будинкових мереж	7 к. д.
19	Енергетик	7 к. д.
20	Механік	7 к. д.
21	Начальник лабораторії	7 к. д.
22	Інженер по реалізації	7 к. д.
23	Інженер з проектно-кошторисної роботи	7 к. д.
24	Завідувач господарством	7 к. д.
25	Фахівець з публічних закупівель	7 к. д.
26	Старший обліковець водопровідно-каналізаційного господарства	4 к. д.
27	Обліковець водопровідно-каналізаційного господарства	4 к. д.
28	Контролер водопровідно-каналізаційного господарства	4 к. д.
29	Диспетчер	4 к. д.

Економіст

М. В. Тирська



Г.П. Дроздюк

“ЗАТВЕРДЖЕНО”



Перелік
пільг та компенсацій за шкідливі умови праці
за результатами атестації робочих місць за умовами праці

р п/п	Підрозділи, посади	Пільгова пенсія	Доплати до тарифних ставок	Додаткова відпустка				
				1	2	3	4	5
1. Цех водозабірних споруд								
1.1	Машиніст насосної установки	—	4,0%	—	—			
1.2	Лаборант (хімічні та фізичні дослідження)	—	4,0%	—	7 к.д.			
1.3	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	—	4,0%	—	—			
1.4.	Слюсар-ремонтник	—	4,0%	—	—			
1.5	Слюсар з контрольно-вимірювальних пристрій та автоматики	—	12,0%	—	7 к.д.			
2. Цех очисних споруд								
2.1	Машиніст насосної установки (ГКНС)	—	8,0%	—	7 к.д.			
2.2	Машиніст насосної установки (НОС)	—	4,0%	—	7 к.д.			
2.3	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	—	8,0%	4 к.д.	—			
2.4.	Слюсар-ремонтник	—	8,0%	4 к.д.	—			
3. Транспортний цех								
3.1	Водій автомобіля ЗІЛ-130 КО-502	—	12,0%	—	7 к.д.			
3.2	Водій автомобіля ГАЗ-52-01	—	—	—	—			
3.3	Водій автомобіля УАЗ-3303	—	—	—	—			
3.4	Водій автомобіля ГАЗ-3309-АЦВЗ,8	—	12,0%	—	7 к.д.			
3.5	Водій автомобіля ЗАЗ-1103	—	—	—	—			
3.6	Машиніст екскаватора ЕО 2101	—	4,0%	4 к.д.	—			
3.7	Водій автомобіля ГАЗ-53 КО-503Б1	—	12,0%	—	7 к.д.			
3.8	Водій автомобіля ЗІЛ ММЗ 4505	—	—	—	—			
3.9	Токар	—	—	—	—			
3.10	Слюсар-ремонтник	—	—	—	—			
3.11	Сторож	—	—	—	—			

4. Дільниця по ремонту та аварійно-відбудовних роботах					
4.1	Слюсар аварійно-відбудовних робіт		12,0%	-	7 к.д.
4.2	Електрогазозварник (електрозварник), зайнятий на різанні та ручному зварюванні	Список №2	12,0%	7 к.д.	-
5. Дільниця по ремонту та обслуговуванню внутрішньо-будинкових мереж					
5.1	Слюсар-сантехнік	-	8,0%	-	7 к.д.
5.2	Електрогазозварник (електрозварник), зайнятий на різанні та ручному зварюванні	Список №2	12,0%	7 к.д.	-

Економіст

М.В.Тирська

В.о.інженера з ОП та ТБ

В.Б.Чумак

“ПОГОДЖЕНО”



І.П. Дроздюк

“ЗАТВЕРДЖЕНО”

Директор КП «Надвірнаводоканал»

В.Д.Литвинюк



**Єдина сітка
міжрозрядних тарифних коефіцієнтів
по підгалузя та видах робіт
житлово-комунального господарства КП «Надвірнаводоканал»**

Враховуючи співвідношення мінімальної тарифної ставки робітника І розряду (місячної тарифної ставки) за підгалузями та видами робіт до встановленої угодою мінімальної тарифної ставки робітника І розряду

Посада	Розряд					
	1	2	3	4	5	6
Цех водозабірних споруд						
Лаборант	1,29	1,39	1,55	1,74	1,99	2,32
Машиніст насосної станції	1,58	1,71	1,90	2,13	2,43	2,84
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	1,58	1,71	1,90	2,13	2,43	2,84
Слюсар-ремонтник	1,46	1,58	1,75	1,97	2,25	2,63
Слюсар з контрольно-вимірювальних пристрій	1,46	1,58	1,75	1,97	2,25	2,63
Цех очисних споруд						
Машиніст ГКНС	1,58	1,71	1,90	2,13	2,43	2,84
Машиніст НОС	1,58	1,71	1,90	2,13	2,43	2,84
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	1,58	1,71	1,90	2,13	2,43	2,84
Слюсар-ремонтник	1,46	1,58	1,75	1,97	2,25	2,63
Транспортний цех						
Водій автомобіля ЗІЛ-130 КО-502	1,94					
Водій автомобіля ГАЗ-52-01	1,85					
Водій автомобіля УАЗ-3303	1,85					
Водій автомобіля ГАЗ-3309-АЦВ3,8	1,94					
Машиніст екскаватора Борекс-2206	1,85	2,0	2,22	2,50	2,85	3,33
Машиніст екскаватора ЕО 2101	1,85	2,0	2,22	2,50	2,85	3,33
Водій автомобіля ГАЗ-53 КО-503Б1	1,94					
Водій автомобіля МВК-28 на шасі FORD CARGO 1833 DC	2,31					
Токар	1,65	1,78	1,98	2,23	2,54	2,97
Слюсар з ремонту автомобілів	1,46	1,58	1,75	1,97	2,25	2,63
Медпрацівник по проведенню передрейсових та 19 після рейсових оглядів водіїв транспортних засобів	1,53					
Сторож	1,25					
Дільниця по ремонту та аварійно-відбудовних роботах						
Слюсар аварійно-відбудовних робіт	1,58	1,71	1,90	2,13	2,43	2,84
Електрогазозварник	1,69	1,83	2,03	2,28	2,60	3,04

Дільниця по ремонту та обслуговуванню внутрішньо-будинкових мереж						
Слюсар-сантехнік	1,58	1,71	1,90	2,13	2,43	2,84
Електрогазозварник	1,69	1,83	2,03	2,28	2,60	3,04
Електрозварник ручного зварювання	1,58	1,71	1,90	2,13	2,43	2,84

Мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду встановлюється у розмірі 160 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Економіст

М.В. Тирська

Додаток № 5



Я.Н.Дроздюк



В.Д.Литвинюк

ПОЛОЖЕННЯ

Про одноразове преміювання працівників Комунального підприємства
"Надвірнаводоканал" за виконання особливо важливих
завдань виробничого призначення.

Одноразове преміювання працівників, які відзначились, проводяться за виконання заходів напралених на:

- покращення виробництва;
- захист фінансового стану та грошових надходжень від боржників;
- достроковий ввід в експлуатацію виробничих потужностей ;
- ліквідація аварій у встановлені мінімальні терміни при якісному виконанні робіт;
- дострокове і якісне проведення ремонтів;
- виконання термінових виробничих завдань, не пов'язаних з посадовими обов'язками;
- максимальне скорочення терміну ремонтних робіт під час планових зупинок, що потребує від працівника додаткових зусиль й підвищення інтенсивності праці;
- забезпечення виробництва матеріалами по мінімальних цінах із децентралізованих джерел;
- понадпланова економія паливно-енергетичних ресурсів;
- впровадження заходів по зниженню витрат матеріалу, інструментів, всіх видів енергії;

Усі види витрат, безпосередньо пов'язані з виробництвом, проводяться на собівартість виробництва.

Згідно даного положення виплати проводяться ветеранам праці за багаторічну працю , в зв'язку з виходом на пенсію та ювілейними датами: 50, 55-ти, 60-ти річчям.

Суми, виплачені у вигляді подарунків, не включаються в середню зарплатню і проводяться з коштів невикористаного залишку прибутку, що залишився в розпорядженні підприємства.

Виплата премій, що стосується виробництва, включається у витрати. Основою для видачі такої премії є наступні матеріали:

- наказ-завдання на виконання роботи із висновком основних спеціалістів про термін та якість її виконання;
- доповідна начальника відділу (цеху, дільниці) з висновком головного інженера про виконання даного завдання;
- згода профкому підприємства;
- накази по підприємству на преміювання.

Участь у художній самодіяльності, спортивних заходах, виборах, суспільно-корисній діяльності не може розглядатись як виконання особливого завдання.

Економіст

М.В. Тирська

Додаток № 7

“ПОГОДЖЕНО”

Голова профкому



І.І. Дроздюк
Директор КП “Надвірнаводоканал”
В.Д. Литвинюк



Перелік

доплат і надбавок до тарифних ставок
і посадових окладів працівників
КП “Надвірнаводоканал”

№ п/п	Найменування надбавок	доплат і	Розміри доплат і надбавок
ДОПЛАТИ			
1	За суміщення професій /посад/.		Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників.
2	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт.		Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачувати за умови нормативної чисельності працівників.
3	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.		До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника.
4	За роботу в нічний час		До 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час.
5	За роботу у важких і шкідливих та особливо шкідливих умовах праці		За роботу у важких і шкідливих умовах праці-4, 8 та 12 відсотків; за роботу в особливо шкідливих умовах праці - від 16, 20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
6	За інтенсивність праці робітників		До 12 відсотків тарифної ставки
7	За роботу в вечірній час – з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)		20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
НАДБАВКИ			
1	За класність водіям легкових і вантажних автомобілів.		Водіям 2-го класу – 10 відсотків, 1-го класу – 25 відсотків встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм.
2	За високі досягнення у праці		. До 50 відсотків посадового окладу

3	За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу
---	--	-----------------------------------

Економіст

М.В.Тирська

Співробітник

Співробітником називається робота за різновидоми та по ступенях кваліфікації, оформлена згідно з правилами ходів по державі, які встановлені в поточному році та згідно з ними виконаних в реальній праці відповідність їх кваліфікації.

Співробітника зважають кваліфікованим засобом, що виконує відповідні обов'язки згідно з правилами та нормативами при діяльності підприємства та використовується з пребудовою та здійсненням постійного підвищення рівня своєї кваліфікації.

Співробітник нараховується на фаховий підрозділ

і відповідно до зважування по кваліфікації підприємства, виконанням якої він здійснив, праця, які передують залогу та відповідають поставленим вимогам здійсненням праці за кваліфікацією обумовлюється за розрахунок підприємства.

Співробітник виконується залогу за кваліфікацією як за поступальне виконання зважуваних обов'язків, також виконання зважуваних обов'язків після здійснення зважуваних обов'язків залогу з відмінною, якщо здійснення зважуваних обов'язків виконано відповідно до нормативів діяльності.

Підприємство

Співробітник зважується працівником підприємства та зараховується в кваліфікацію багаторічного складу засобів, які використовуються за нормативами кваліфікації ринку, виконуючи відповідні обов'язки.

Співробітник зважується працівником підприємства по переведу з іншого, іншої професії залогу та зважуваних обов'язків до його роботи.

Співробітник зважується працівником підприємства по переведу з іншого, іншої професії залогу та зважуваних обов'язків до його роботи.

Норматив роботи - 7 років - 10

7 років

7 років - 12

7 років - 13

7 років - 14

7 років - 15

7 років - 16

7 років - 17

7 років - 18

7 років - 19

7 років - 20

7 років - 21

7 років - 22

7 років - 23

7 років - 24

7 років - 25

7 років - 26

7 років - 27

7 років - 28

7 років - 29

7 років - 30

7 років - 31

Голова профкому
Г.П. Дроздюк

“ЗАТВЕРДЖЕНО”

Директор КП “Надвірнаводоканал”

№ 3422/999

В.Д.Литвинюк

ПЕРЕЛІК
пільг та компенсацій за шкідливі умови праці
за результатами атестації робочих місць за умовами праці

№ п/п	Підрозділи, посади	Молоко
1	2	3
1. Цех водозабору		
1.1	Машиніст насосних установок	-
1.2	Лаборант (хімічні та фізичні дослідження)	+
1.3	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	-
1.4	Слюсар-ремонтник	-
1.5	Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики	+
2. Транспортний цех		
2.1	Водій автомобіля ЗІЛ - 130 КО - 502	+
2.2	Водій автомобіля ГАЗ – 53 КО - 503	+
2.3	Водій автомобіля ГАЗ-3309-АЦВ3,8	+
2.4	Машиніст екскаватора ЕО 2101 (одноковшового)	-
3. Цех очисні споруди		
3.1	Машиніст насосних установок (НОС)	+
3.2	Машиніст насосних установок (ГКНС)	+
3.3	Слюсар-ремонтник	+
3.4	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустановок	+
4. Дільниця по ремонту та аварійно-відбудовних роботах		
4.1	Слюсар аварійно-відбудовних робіт	+
4.2	Електрогазозварник, зайнятий на різанні та ручному зварюванні	+
5. Дільниця по ремонту та обслуговуванню внутрішньо – будинкових мереж		
5.1	Слюсар - сантехнік	+
5.2	Електрогазозварник, зайнятий на різанні та ручному зварюванні	+

Економіст

В.о.інженера з ОП та ТБ

М.В.Тирська

В.Б.Чумак



Директор КП «Надвірнаводоканал»
В.Д.Литвинюк

Комплексні заходи

Які спрямовані на доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог,
або підвищення існуючого рівня охорони праці на виробництві,
виконання яких може здійснюватись за рахунок коштів, фондів охорони праці
по комунальному підприємству КП «Надвірнаводоканал» на 2020-2023 рр.

№ п/п	Найменування	Вартість робіт			Ефективність роботи	Термін виконання	Відповідальний за виконання
		Асигнується тис.грн	Фактично використано тис.грн	планується тис.грн			
1	Обладнати душову, роздягальню та встановити локальне опалення в лабораторії та адміністративному приміщенні цеху очисних споруд	10,0			Покращення санітарно-гігієнічні умови 15чол	До 1.12.2021р.	Удул С.Б.
2	Провести гаряче водопостачання для робочого персоналу	10,0			Покращити побутові умови 22 чол	До 01.10.2020р.	Вирстюк А.В Сівінський О.Г

3	Щорічно проводити перевірку контурів заземлення електроустановок на всіх ділянках	2,0	Забезпечення безпечних умов праці	2020-2023рр.	Чабанюк М.М. Старків В.С.
4	Проводити щорічні медичні огляди робітників з шкідливими умовами праці, а також водіїв та механізаторів транспортних засобів	7,00	58 чол	2020-2023рр.	Чумак В.Б.
5	Забезпечити спец одягом	10,0	Покращення умов праці та безпеки роботи	Дотримуючись періодичного проходження	Плитлюк Т.М.

Інженер З ОП

Чумак В.Б.