ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ЖИТОМИРСЬКОГО КОМУНАЛЬНОГО КОМЕРЦІАЛІЗОВАНОГО ПІДПРИЄМСТВА «М'ЯСОМОЛТОРГ» ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ НА 2021-2024 РОКИ

Схвалено загальними зборами
(конференцією) трудового колективу
ЖККП «М'ясомолторг» Житомирської обласної ради
Грудня 2023 року

м. Житомир 2023 р.

1. Внести зміни до колективного договору до розділу 4 « Нормування праці та оплата праці», а саме :

Пункт 4.6 Колективного договору викласти в наступній редакції:
«Конкретні розміри тарифних ставок і посадових окладів керівників, фахівців та інших працівників встановлюються адміністрацією підприємства у штатному розписі з урахуванням міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, згідно галузевої угоди 2017 р, мінімального посадового окладу, який є не нижчим прожиткового мінімуму для працездатних осіб (додаток до колективного договору №2). Основна професія на підприємстві –машиніст холодильних установок. Посадовий оклад керівника підприємства встановлюється згідно контракту між керівником та Житомирською обласною радою, а в разі відсутності контракту, на підставі штатного розпису».

Пункт 4.11. Колективного договору викласти в наступній редакції: «Здійснювати преміювання працівників підприємства при наявності прибутку за звітний період в порядку передбаченому цим Колективним Договором (додаток 10)»

Пункт 4.20. Колективного договору викласти в наступній редакції :
« Встановлювати інші надбавки та доплати згідно галузевої угоди між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України, Асоціацією роботодавців торгівлі та комерційної сфери економіки України та Всеукраїнською профспілкою працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування та послуг» та Колективним договором» (додаток 11).

Пункт 4.28. Колективного Договору викласти в наступній редакції:
« До мінімальної заробітної плати враховуються наступні складові: основна зарплата, доплата за суміщення професій, за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, за керівництво бригадою, сума індексації, премія, яка виплачується за результатами роботи підприємства за місяць (навіть, якщо вона виплачується нерегулярно), за роботу в святкові і вихідні дні, виконання тимчасово відсутнього працівника, за інтенсивність праці, класність водіям, виконання особливо важливої роботи, за складність і напруженість в роботі , за вислугу років.
Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, проводити доплату до її рівня, яку виплачувати щомісячно одночасно із виплатою заробітної плати.»

2. Доповнити розділ 4« Нормування праці та оплата праці», а саме :

Пунктом 4.29 такого змісту : Забезпечити встановлення щомісячної надбавки за вислугу років працівникам підприємства в порядку передбаченому цим Колективним договором (додаток 12)

Пунктом 4.30 такого змісту: З метою посилення матеріальної зацікавленості працівників при наявності чистого прибутку за звітний календарний рік в порядку передбаченому цим Колективним договором при фінансовій можливості виплачувати працівникам винагороду за загальні результати роботи за рік (додаток № 13)

3.Додаток № 2 до Колективного договору «Штатний розпис працівників ЖККП «М'ясомолторг» Житомирської обласної ради» викласти в новій редакції.

4.Додаток № 10 до Колективного договору «Положення про преміювання працівників ЖККП « М'ясомолторг» Житомирської обласної ради за основні результати господарської діяльності» викласти в новій редакції.

5.Додаток № 11 до Колективного договору « Перелік розмірів доплати і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників» викласти в новій редакції.

6.Додаток № 12 до Колективного договору « Положення про виплату винагороди на вислугу років працівникам ЖККП «М'ясомолторг» Житомирської обласної ради» викласти в новій редакції.

7. Додаток № 13 до Колективного Договору «Положення про порядок та умови виплати винагороди за загальні результати роботи за рік директору та працівникам ЖККП «М'ясомолторг» Житомирської обласної ради» викласти в новій редакції.

Додатки № 2, №10, №11,№ 12, № 13 додаються.

Від роботодавця:	Від працівників:
В.о.директора ЖККП «Мясомолторг» Житомирської обласної ради	Голова ради трудового колективу
_____ Анатолій КАЛЬЧУК	_____ Михайло БАБИЧ
12 грудня 2023 р	12 грудня 2023 р

Додаток № 2
до колективного договору
ЖККП "М'ясомолторг"
Житомирської обласної ради
на 2021-2024 роки

ШТАТНИЙ РОЗПИС

працівників ЖККП "М'ясомолторг" Житомирської обласної ради

Мінімальний посадовий оклад 3331,00 грн

Вводиться в дію з 01 січня 2024 року Середньомісячний фонд робочого часу 167,3 год

№ п/п	Найменування структурних підрозділів, професій та посад	Код за класифікатором	Коефіцієнти міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів	Кількість штатних одиниць	Посадовий оклад / тарифна ставка	Примітка
1	2			3	4	8
1	**АДМІНІСТРАЦІЯ**					
	Директор	1210.1		1	4 МЗП	
	Головний інженер	1229.7	5,85	1	19486	
	Фахівець з питань ЦЗ	2149.2	3,38	0,25	11259	
	Інженер з ОП	2149.2	3,38	0,25	11259	
	Юрисконсульт	2429	3,38	1	11259	
	Інспектор з кадрів	3423	2,73	1	9094	
	Секретар	4115	1,70	1	5663	
2	**БУХГАЛТЕРІЯ**					
	Головний бухгалтер	1231	5,70	1	18987	
	Провідний бухгалтер	2411.2	3,38	1	11259	
	Бухгалтер І категорії	3433	3,20	1	10659	
3	**СКЛАД**					
	Завідувач складу	1226.2	4,20	1	13990	
	Вантажник	9333	2,70	1,5	53,76 за год	
	Водій навантажувача	8334	2,70	1	53,76 за год	
	Прибиральник службових приміщень	9132	1,70	1	5663	
4	**СЛУЖБА ОХОРОНИ**					
	Охоронець	5169	1,80	4	35,84 за год	
5	**КОМПРЕСОРНИЙ ЦЕХ**					
	Начальник цеху компресорного	1221.2	4,65	1	15489	
	Слюсар КВП і А (електромеханіка) 5 розряду	7241	2,70	1	53,76 за год	
	Машиніст холодильних установок 4 розряду	8163.2	2,37	6	47,18 за год	
	Машиніст холодильних установок 5 розряду	8163.2	2,70	3	53,76 за год	
	Слюсар-ремонтник холодильних аміачних установок 4 розряду	7233.1	2,37	1	47,18 за год	
6	**ПРАЦІВНИКИ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ**					
	Механік	3115	3,45	0,5	11492	

Електромонтер по ремонту та обслуговуванню електроустаткування 5 розряду	7241	2,99	1,5	59,53 за год	
Електрозварник ручного зварювання 5 розряду	7212.1	2,99	1	59,53 за год	
Слюсар з ремонту рухомого складу 5 розряду	7233	2,99	0,5	59,53 за год	
Слюсар-сантехнік 5 розряду	7136	2,70	0,5	53,76 за год	
Водій автотранспортних засобів	8322	2,21	1	44,00 за год	
Прибиральник території	9162	1,70	1	5663	

В.о.директора ***Анатолій КАЛЬЧУК***

Голова ради трудового колективу ***Михайло БАБИЧ***

Додаток №10
До колективного договору
ЖККП «М'ясомолторг»
Житомирської обласної ради
на 2021- 2024 роки

ПОЛОЖЕННЯ
Про преміювання працівників ЖККП «М'ясомолторг» Житомирської обласної ради за основні результати господарської діяльності

Це положення є складовою частиною прогресивних організаційних форм і методів управління якістю роботи працівників підприємства і поширюється на всіх членів трудового колективу.

Система преміювання вводиться з метою посилення мотивації до праці працівників з урахуванням особистого внеску кожного члена колективу і зміцнення трудової та виконавчої дисципліни.

Положення розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України, Закону України «Про оплату праці» та Статуту підприємства, положень Колективного договору.

Положення розроблено та впроваджується з метою посилення матеріальної зацікавленості працівників підприємства у підвищенні ефективності роботи.

1. Загальні положення

1.1.Преміювання працівників підприємства здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати праці за підсумками роботи за місяць.

1.2.В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат працівникам може бути виплачена одноразова премія.

1.3.Це положення вводиться з метою матеріального стимулювання працівників підприємства за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни.

1.4.Премія працівникам нараховується при наявності позитивного результату роботи підприємства за місяць- прибутку на підприємстві.

1.5.Преміювання за результатами роботи здійснюється з фонду оплати праці.

1.6.Премія працівникам підприємства за основні показники господарської діяльності виплачується щомісячно за виконання показників у розмірах, згідно з додатком до цього Положення.

1.7.Премія нараховується у відсотках до тарифної ставки (посадового окладу) за основною посадою за час, фактично відпрацьований працівником у звітному місяці, і виплачується одночасно з виплатою заробітної плати за звітний місяць.

2. Показники преміювання

2.1. За результатами роботи за місяць для визначення розміру премій враховується:

- виконання заходів та завдань, передбачених виробничими планами;

- виконавча дисципліна(виконання окремих доручень керівництва);
- трудова дисципліна.

3.Джерела, розміри і порядок преміювання

3.1.Преміювання працівників підприємства здійснюється з фонду преміювання оплати праці за результатами роботи щомісячно за умови виконання підприємством техніко-економічних показників, визначених планом його діяльності у відсотках до посадового окладу.

3.2. Індивідуальний розмір премії співробітникам за виконання показників, зазначених в п. 2 цього Положення, встановлюється без обмежень і визначається рішенням комісії та наказом керівника підприємства.

3.3 Премії не виплачуються за час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання.

3.4. Розподіл премії проводиться з урахуванням розмірів посадових окладів, кількості відпрацьованого часу, коефіцієнта трудового внеску в колективні результати.

3.5.Працівникам, які відпрацювали неповний місяць у зв'язку з призовом до лав Збройних сил України, переведення на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку зі скороченням штатів та з інших поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, виплата премій може здійснюватися за фактично відпрацьований час.

3.6.Працівники, які звільнилися за власним бажанням або з ініціативи адміністрації, на яких були накладені адміністративні стягнення та які не забезпечили своєчасне і якісне виконання роботи, преміюванню не підлягають.

3.7.Керівнику, його заступникам, керівникам відділів надається право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни і внутрішнього розпорядку.

3.8.Зниження розміру премії або позбавлення її в повному обсязі оформлюється наказом по підприємству за той період, в якому було допущено порушення.

3.9.Право на виплату премії працівники отримують після закінчення строку випробування, якщо таке встановлюють.

4. Преміювання за виконання особливо важливої роботи та з нагоди ювілейних та святкових дат.

4.1.Преміювання за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат з урахуванням особистого вкладу, здійснюється в кожному окремому випадку за наказом керівника підприємства.

4.2.Витрати на преміювання за виконання особливо важливої роботи здійснюються при наявності коштів у підприємства.

4.3.Конкретний розмір премії встановлюється керівником підприємства.

4.4.Преміювання за виконання особливо важливої роботи та з нагоди ювілейних та святкових дат не пов'язане з конкретними результатами праці та має одноразовий характер.

4.5.Преміювання працівників підприємства до державних чи професійних свят виплачується за рішенням керівника та при наявності коштів.

5.Порядок і терміни преміювання.

5.1.Проект наказу про преміювання працівників підприємства готує відділ

кадрової роботи і подає для розгляду керівнику підприємства.
5.2.Пропозиції щодо преміювання працівників подаються директору підприємства керівниками структурних підрозділів не пізніше 1-го числа місяця, наступного за звітним.
5.3. Премія за основні результати господарської діяльності працівникам, звільненим у звітному місяці згідно статей 38,39 і 41 та пунктів 2,3,4,7,8 ст.40 КЗпП України, не виплачується.
5.4. Підставою для виплати премії працівникам є наказ директора підприємства.
5.5. Положення може бути доповнено або змінено відповідно до умов колективного договору або за погодженням із Радою трудового колективу.
5.6. Преміюванню підлягають штатні працівники, та працівники які працюють за сумісництвом лише за однією посадою.

6.Перелік виробничих упущень та порушень трудової дисципліни, за які повністю або частково здійснюється позбавлення премії.

6.1.Порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку:
- систематичне запізнення на роботу, залишення робочого місця без поважних причин до 3 годин;
- невиконання завдань керівників підрозділів та робіт;
- поява на робочому місці в нетверезому стані;
- прогул, відсутність на робочому місці без поважних причин більше 3 годин.

6.2.У разі виробничих упущень, порушень трудової та виконавської дисципліни, працівники можуть бути часткового або повністю позбавлені премій.(перелік виробничих упущень та порушень додаються)
6.3.Працівники, до яких застосовано дисциплінарне стягнення, повністю позбавляються премії у тому місяці, в якому видано про це наказ.

В.о. директора **А.Є. Кальчук**

Голова ради трудового колективу **М.О. Бабич**

Додаток до положення
про преміювання працівників
ЖККП «М'ясомолторг»
Житомирської обласної ради

1. **Показники та розміри преміювання працівників за основні результати господарської діяльності**

12)Преміювання за основні результати роботи здійснюється з фонду оплати праці щомісячно.
13)Премія нараховується і виплачується у звітному місяці.
14)Підставою для виплати премії є виконання основних умов преміювання.

№ з/п	Назва структурного підрозділу, посад і професій	Розмір премії (%)
1	2	3
	Апарат управління	
	Головний інженер, головний бухгалтер, провідний бухгалтер, бухгалтер, інспектор з кадрів, юрисконсульт, інженер з охорони праці, фахівець з питань цивільного захисту, секретар- діловод, завідувач складу, начальник компресорного цеху, механік	**до 100**
	Склад	**до 100**
	Вантажник, водій навантажувача, прибиральник службових приміщень	
	Служба охорони	**до 100**
	Охоронець	
	Компресорний цех	**до 100**
	Слюсар КВП і А Машиніст холодильних установок, слюсар- ремонтник АХУ	
	Працівники виробничо-господарського призначення	**до 100**
	Механік, електромонтер, слюсар-сантехнік, електрозварник, слюсар з ремонту рухомого складу, водій автотранспортних засобів, прибиральник території	

В.о. директора **А.Є. Кальчук**

Голова ради трудового колективу **М.О. Бабич**

Додаток до положення
Про преміювання працівників
ЖККП «М'ясомолторг»
Житомирської обласної ради

1. Перелік виробничих упущень та порушень трудової дисципліни, за які повністю або частково здійснюється позбавлені премії

№ з/п	Перелік упущень	До %
1	Несвоєчасний розгляд листів, скарг та заяв, реагування на них та своєчасних відповідей	50
2	Невиконання внутрішнього трудового розпорядку, запізнення, або передчасне залишання роботи	20
3	Невиконання обов'язків, перелічених в посадовій інструкції	100
4	Поява працівника на роботі у нетверезому стані	100
5	Недодержання питомих норм витрат паливно-енергетичних ресурсів(електроенергія, газ, ПММ)	100
6	Наявність випадків виробничого травматизму у зв'язку з незадовільною організацією робіт начальниками, майстрами цехів та відділів:- зі смертельними наслідками 100% -з тяжкими наслідками до 50% -легка, середня ступінь травми до 25%	до 100
7	Невиконання графіку профоглядів, медоглядів	25
8	Невиконання розпоряджень керівника, протокольних доручень	до 100
9	Неналежний контроль за раціональним використанням холоду	до 100

В.о. директора **А.Є. Кальчук**

Голова ради трудового колективу **М.О. Бабич**

Додаток №11
до колективного договору
ЖККП «М'ясомолторг»
Житомирської обласної ради
на 2021-2024 роки

Перелік розмірів доплати і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників

менування доплат і авок	Розміри доплат і надбавок
лати	
міщення есій(посад)	Доплату одному працівнику не обмежується максимальним розмірами і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівника
зширенням зони руговування або ьшення обсягу робіт	Розмір доплати одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
иконання обов'язків асового відсутнього ацівника	До 100 відсотків тарифної ставки(посадового окладу) відсутнього працівника
нтенсивність праці	До 12% тарифної ставки(окладу)
ерівництвом гадою	10% доплати до тарифної ставки
оботу в нічний час	35% годинної тарифної ставки за кожну годину роботи в такий час
оботу в вечірній час з 18 до 22 години(при багатозмінному режимі роботи)	20% годинної тарифної ставки за кожну годину роботи в такий час
Доплата до рівня мінімальної зарплати	Для забезпечення мінімальної заробітної плати згідно Статті 3-1 Закону України «Про оплату праці»
Надбавки	
а високу професійну майстерність	IV розряд-16% V розряд-20%
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів	2 класу- 10%; 1 класу- 25% установленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
а високі досягнення в праці	До 50% посадового окладу
За складність і напруженість в роботі	До 50% посадового окладу
За вислугу років	До 30% посадового окладу
а виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50% посадового окладу

Доплати та надбавки здійснюються на підставі цього Колективного договору за наказом Директора.

В.о. директора **А.Є. Кальчук**
Голова ради трудового колективу **М.О. Бабич**

Додаток №12

До колективного договору

ЖККП «М'ясомолторг»

Житомирської обласної ради

На 2021-2024 роки

ПОЛОЖЕННЯ

Про виплату винагороди за вислугу років директору та працівникам ЖККП «М'ясомолторг» Житомирської обласної ради

1.Загальні положення

1.1. Положення розроблене відповідно до Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», Кодексу законів про працю України, Господарського Кодексу з метою залучення та закріплення кадрів на підприємстві.

1.2. Положення визначає порядок нарахування та виплати працівникам винагороди за вислугу років в залежності від стажу роботи на підприємстві.

1.3. Положення поширюється лише на постійних працівників та керівника підприємства.

1.4. Винагорода за вислугу років виплачується працівникам щомісячно за фактично відпрацьований період згідно п. 4.29. колективного договору у % до тарифної ставки(посадового окладу) за основною посадою залежно від стажу в таких розмірах:

Стаж роботи	Розмір винагороди, відсотків до тарифної ставки(посадового окладу)
Від 1 до 3 років	7
Від 3 до 5 років	10
Від 5 до 10 років	15
Від 10 до 15 років	20
Від 15 до 20 років	25
Понад 20 років	30

1.5. Винагорода за вислугу років не виплачується тимчасовим працівникам (працівникам, прийнятим за строковим трудовим договором на строк, що не перевищує два місяці).

1.6.Винагорода за вислугу років не нараховується на заробітну плату особам, які працюють на підприємстві за сумісництвом (тобто виконують крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору, у вільний від основної роботи час).

2.Обчислення стажу роботи, який дає право на отримання винагороди за вислугу років

2.1. У стаж роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди за вислугу років, включається безперервний час роботи на даному підприємстві.

2.2.До стажу роботи, що дає право працівникам на отримання винагороди за вислугу років, зараховуються також:

-час перебування на строковій військовій службі, якщо безпосередньо перед призовом на військову службу працівник працював на підприємстві і поступив на роботу на підприємство згідно із законодавством;

-час перебування на військовій службі за призовом осіб офіцерського складу, військовій службі за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення;

-період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а у виняткових випадках, якщо за медичними показаннями дитині потрібний домашній догляд- період додаткової відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною віку шести років.

3. Порядок нарахування і виплати винагороди за вислугу років

3.1. Винагорода за вислугу років нараховується у відсотках до тарифної ставки (посадового окладу) без урахування доплат і надбавок та виплачується одночасно із виплатою заробітної плати за звітний місяць.

У разі виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника винагорода за вислугу років обчислюється виходячи з розміру тарифної ставки (посадового окладу) за основною посадою.

3.2. Винагорода за вислугу років виплачується за фактично відпрацьований час відповідно до законодавства.

3.3. Винагорода за вислугу років виплачується з першого числа місяця, що настає за місяцем , в якому виникло право на її отримання або зміну розміру.

4. Порядок встановлення стажу роботи

4.1. Стаж роботи, що дає право працівникам на отримання винагороди за вислугу років, установлюється комісією з установлення стажу роботи, яка створюється керівником підприємства. До складу комісії включаються представники трудового колективу. Рішення комісії оформлюється протоколом. На підставі протоколу видається наказ по підприємству .

4.2.Основним документом для установлення стажу, який дає право працівникам на отримання винагороди за вислугу років є трудова книжка .

В.о.директора **Анатолій КАЛЬЧУК**

Голова ради трудового колективу **Михайло БАБИЧ**

"М'ясомолторг"

Додаток №13

До колективного договору

ЖККП «М'ясомолторг»

Житомирської обласної ради

На 2021-2024 роки

ПОЛОЖЕННЯ

Про порядок та умови виплати винагороди за загальні результати роботи за рік директору та працівникам

ЖККП «М'ясомолторг» Житомирської обласної ради

1. Право на виплату винагороди

1.1.Винагорода за загальні результати роботи підприємства за рік виплачується директору та працівникам, які є штатними працівниками і відпрацювали на підприємстві весь календарний рік.

1.2. Винагорода також виплачується працівникам, які не відпрацювали календарний рік по певних причинах: у випадках звільнення з роботи в зв'язку з призовом на дійсну військову службу, виходом на пенсію(по старості, інвалідності), народженням дитини. Розрахунок винагороди за неповний рік проводиться пропорційно відпрацьованому часу.

1.3.Винагорода за підсумками роботи не виплачується працівникам, які були звільненні з роботи за власним бажанням та за угодою сторін та з інших причин невказаних у п.1.2.

2.Розмір та порядок виплати винагороди

2.1. Винагорода за результатами роботи за рік виплачується при наявності коштів на підприємстві.

2.2. Винагорода нараховується в розмірі 50-100% від середньомісячної заробітної плати. В склад середньомісячної заробітної плати, на яку нараховується винагорода включається: оплата по посадових окладах, надбавки і доплати за умови праці, суміщення професій і посад, професійну майстерність, премія по результатах роботи за місяць.

2.3.Не враховується в складі заробітної плати для отримання винагороди за рік: винагорода за вислугу років, оплата відпусток, матеріальна допомога, винагорода за загальні результати роботи за минулий рік, виплата із пенсійного фонду за час непрацездатності, компенсація за невикористану відпустку при звільненні з роботи.

2.4. У разі недостатності коштів на виплату винагороди у повному розмірі, нарахованої працівникам винагороди, її розмір зменшується пропорційно наявності коштів на ці цілі.

В.о. директора **Анатолій КАЛЬЧУК**

Голова ради трудового колективу **Михайло БАБИЧ**