

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО  
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ  
між адміністрацією та радою трудового колективу  
Шепетівського підприємства теплових мереж на  
2020-2024 роки, зареєстрованого рішенням  
виконавчого комітету Шепетівської міської ради  
від 25.02.2020 року № 42 .**

Затверджено зборами ради  
трудового колективу Шепетівського  
підприємства теплових мереж  
Протокол № 1 від «08» травня 2023 року

Набуває чинності  
«08» травня 2023 року

Відповідно до протоколу № 1 від 08 травня 2023 року зборів ради трудового колективу Шепетівського підприємства теплових мереж були внесені наступні зміни та доповнення до Колективного договору Шепетівського підприємства теплових мереж на 2020-2024 роки.

**РОЗДІЛ III «ОПЛАТА ПРАЦІ»** внести зміни і доповнення та викласти пункти в наступній редакції:

5. Мінімальну тарифну ставку робітника I розряду з 01 жовтня 2023 року у розмірі не нижче 180 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. За умов подальшої зміни законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму переглядаються мінімальна тарифна ставка (оклад) за просту некваліфіковану працю та мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду з часу його запровадження з дотриманням встановлених угодою співвідношень розмірів тарифних ставок та посадових окладів.

8. Коефіцієнти співвідношення розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців, до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії) :

№ п/п	Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень
1	2	3
1.	Керівники:	
	Директор	Визначається контрактом
	Головний інженер	3,6-4,0
	Головний бухгалтер	3,4-3,8
	Головні: економіст, енергетик, механік, технолог, диспетчер та інші, начальники служб	3,2-3,5
	Начальники: виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів	2,25-2,8
	Начальники інших відділів, лабораторій, бюро, служб	2,15-2,35
	Начальники дільниць, виконавці робіт	2,1-2,3
	Майстри	1,9-2,1
2.	Професіонали	1,8-2,2
3.	Фахівці	1,7-2,0
	Техніки усіх спеціальностей	1,29-1,47
4.	Технічні службовці	1,2-1,7

**Примітка:**

3. У разі встановлення похідної посади «Старший» посадові оклади відповідних посад збільшуються на 10% з 01 жовтня 2023 року

30. Розрахунок планових економічно обґрунтованих витрат при формуванні тарифів на теплову енергію (її виробництво, транспортування та постачання) та послуги з постачання

теплової енергії проводиться відповідно до норм та нормативів з організації праці, визначених відповідно до умов Галузевої угоди, включаючи витрати на оплату праці виходячи із затвердженого штатного розпису, встановлених на підприємстві тарифних ставок, посадових окладів (основна і додаткова заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати) в розмірах не нижчих, ніж передбачені нормами та гарантіями, визначеними відповідно до Галузевої угоди та Колективного договору.

**РОЗДІЛ VI**  
**СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ, СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ,**  
**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВОГО, ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО,**  
**МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЇ ОЗДОРОВЛЕННЯ І**  
**ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ**

внести зміни і доповнення та викласти пункти в наступній редакції:

2. Надання одноразового заохочення працівникам :

- до ювілейних дат (50,55– ти річчя);
- з нагоди одруження;
- при народженні дитини;

Заохочення виплачується у розмірі законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Заохочення виплачується на підставі особистої заяви працівника та погодження Ради трудового колективу.

4. Надання нецільової благодійної (матеріальної) допомоги працівникам у випадках:

4.1. Довготривалого (не менше 14 днів) стаціонарного лікування;

4.2. Необхідності проведення складної операції працівнику або його дитині віком до 18 років, підтверженої висновком медичної установи;

4.3. Смерті члена сім'ї (чоловік, дружина, батьки та діти, в тому числі усиновлені); Матеріальна допомога може бути виділена родині у випадку смерті самого працівника.

4.4. Стихійного лиха, крадіжки, пожежі, а також терористичних актів, диверсій, бойових дій спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України внаслідок чого постраждало майно працівника;

4.5. Важкого матеріального становища.

Нецільова благодійна (матеріальна) допомога виплачується у розмірі законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Допомога виплачується на підставі заяви працівника, документів, що підтверджують наявність підстав для отримання допомоги, (копія свідоцтва про смерть, реєстрацію шлюбу, народження дитини, копія листка непрацездатності, виписки з історії хвороби, медична довідка, та ін., ) протоколу Ради трудового колективу про перевірку підстав та прийняття рішення про задоволення прохання.

Нецільова благодійна (матеріальна) допомога, зазначених у п.п. 4.4 та 4.5. виплачується працівнику один раз на рік.



Директор Володимир КУШНІР

від ради трудового колективу

Голова ради Сергій ЄВТУШЕНКО

Заверджую  
 Директор Шепетівського  
 підприємства теплових мереж  
 Кушнір В.Я.

### Положення

про матеріальне заохочення працівників підприємства, які відзначилися при виконанні особливо важливих для підприємства завдань та економію матеріальних, енергетичних та трудових ресурсів.

Це положення вводить з метою матеріальної мотивації працівників до виконання особливо важливих виробничих завдань спрямованих на подальше удосконалення виробництва, покращення якості надання робіт та послуг, економію паливно-енергетичних ресурсів.

### Перелік особливо важливих виробничих завдань \*

1. Усунення аварійних пошкоджень в строк і достроково або їх попередження.
2. Виконання термінових аварійних завдань.
3. Виконання робіт пов'язаних з підготовкою котелень та теплових мереж до роботи в опалювальний сезон.
4. Успішне закінчення опалювального сезону/безаварійна робота на протязі опалювального сезону.
5. Достроковий монтаж і введення в експлуатацію нового обладнання та об'єктів чи потужностей..
6. Терміновий та якісний ремонт автотранспортної техніки.
7. Виконання заходів, які забезпечують скорочення питомих витрат матеріальних, ПЕР та трудових ресурсів. Розмір економії кожного виду ресурсів в натуральному виразі встановлюється шляхом порівняння розрахункової потреби і фактично спожитого обсягу. Розмір визначається в натуральному виразі у розрахунку на одиницю обсягу реалізованих послуг.
8. Якісне та своєчасне складання статистичних і бухгалтерських квартальних та річних звітів, та іншої звітності.
9. Виконання робіт, які необхідні для функціонування підприємства в встановлені терміни, згідно вимог керівних організацій та потреб підприємства (дозволи, ліцензії, питомі норми та нормативи, розрахунок нових тарифів та інші).
10. Інші роботи, визначені наказом по підприємству як «особливо важливі»

Розмір коштів на матеріальне заохочення за виконання особливо важливих для підприємства завдань та економію матеріальних, ПЕР та трудових ресурсів визначається в кожному випадку окремо в залежності від обсягу виконаних робіт. Підставою для оформлення матеріального заохочення за виконання особливо важливого завдання є доповідна начальника відділу, служби, дільниці з обґрунтуванням досягнутих результатів. Матеріальне заохочення виплачується на основі наказу директора підприємства за погодженням з радою трудового колективу, працівникам які приймали участь у виконанні особливо важливого завдання.

від адміністрації

від ради трудового колективу

Директор

Володимир КУШНІР

Голова ради

Сергій ЄВТУШЕНКО



В цих змінах і доповненнях до колективного договору  
пронумеровано, проінструмовано і скріплено листом  
4 аркуша  
Директор Шепетівського  
підприємства теплових мереж

