

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

**між роботодавцем та профспілковою організацією
Комунального закладу «Центр надання соціальних послуг Троїцької
сільської ради Павлоградського району Дніпропетровської області»**

на 2023-2028 роки

СХВАЛЕНО

**Загальними зборами
трудового колективу**

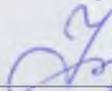
Протокол № 5 від 25.12.2024

с.Троїцьке

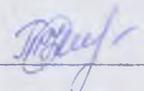
Відповідно до пункту 8 розділу I колективного договору між роботодавцем та профспілковою організацією Комунального закладу «Центр надання соціальних послуг Троїцької сільської ради Павлоградського району Дніпропетровської області» на 2023-2028 роки сторони домовилися внести наступні зміни і доповнення.

1. Підпункт 1 пункту 1 розділу III колективного договору слова "та фармацевтичним працівникам" замінити словами "фармацевтичним працівникам і фахівцям з реабілітації".
2. Додаток I до п.п.1 п.1 розділу III колективного договору викласти в новій редакції, що додається.
3. Пункт 26 розділу IV колективного договору виключити. У зв'язку з цим пункти 27 та 28 вважати відповідно пунктами 26 та 27.
4. Розділ IV колективного договору доповнити новим пунктом такого змісту:
28) Надавати додаткову відпустку учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік (ст. 16 Закону України "Про відпустки").

Директор
КЗ «Центр НСПТЄСРПРДО»


О.ФЕДОРОВА
25. 12. 2024


Голова профспілкової організації
КЗ «Центр НСПТЄСРПРДО»


Н.ТАРАНЕНКО
25. 12. 2024

Додаток 1
до п.п.1 п.1 розділу III
колективного договору

Положення
про оплату праці та матеріальне стимулювання працівників
Комунального закладу «Центр надання соціальних послуг Троїцької
сільської ради Павлоградського району Дніпропетровської області»

I. Загальні положення

1. Положення про оплату праці та матеріальне стимулювання працівників Комунального закладу «Центр надання соціальних послуг Троїцької сільської ради Павлоградського району Дніпропетровської області» (далі - Положення) розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів, організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами), постанови Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2009 року № 1418 «Про затвердження порядку виплати надбавки за вислугу медичним, фармацевтичним працівникам і фахівцям із реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» (із змінами), наказу Міністерства соціальної політики України від 18 травня 2015 року № 526 «Про умови оплати праці працівників закладів соціального захисту дітей, закладів соціального обслуговування, закладів соціальної підтримки сімей, дітей та молоді і центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді» (із змінами), наказу Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05 жовтня 2005 року № 308/519 «Умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (із змінами), наказу Міністерства соціальної політики України від 15 червня 2011 року № 239 «Про затвердження порядку виплати надбавки за вислугу років працівникам державних та комунальних установ соціального захисту населення» (із змінами), Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 року № 5 (із змінами), інших законодавчих та нормативних документів з питань оплати праці, умов преміювання і надання матеріальної допомоги на оздоровлення.

2. Джерелом оплати праці і матеріального стимулювання працівників закладу є фонд оплати праці, передбачений місцевим бюджетом.

3. Фонд оплати праці в КЗ «Центр НСПТЄРПРДО» складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата включає:

- посадові оклади та тарифні ставки;
- підвищення посадового окладу у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці;

- підвищення посадового окладу за старшинство.

Додаткова заробітна плата включає:

- надбавки за складність та напруженість у праці;
- надбавки за класність;
- надбавки за вислугу років;
- доплати за суміщення професій (посад);
- доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- доплати за розширену зону обслуговування;
- доплати за використання дезінфікувальних засобів;
- доплати за роботу у нічний час;
- доплати працівникам, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці;
- доплата до рівня мінімальної заробітної плати;
- премії та винагороди, що мають систематичний характер;
- інші виплати передбачені чинним законодавством та цим Положенням.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові матеріальні виплати.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат відносяться:

- премії, інші грошові та матеріальні виплати, передбачені цим Положенням;
- винагороди за підсумками роботи за рік;
- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;
- одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат);
- матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення).

4. На виплату премій працівникам спрямовуються кошти економії фонду оплати праці за відповідний період в межах затвердженого фонду заробітної плати.

5. Виплата заробітної плати проводиться два рази на місяць: перша половина заробітної плати – 16 числа, в розмірі 50% тарифної ставки (посадового окладу), неменше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника, друга половина - 01 числа наступного місяця через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

6. Положення розповсюджує свою дію на працівників Комунального закладу «Центр надання соціальних послуг Троїцької сільської ради Павлоградського району Дніпропетровської області».

7. До цього Положення можуть вноситися зміни і доповнення згідно з нормативними і розпорядчими документами вищих органів влади, рішенням Троїцької сільської ради.

II. Формування та затвердження штатного розпису

1. Штатний розпис Комунального закладу «Центр надання соціальних послуг Троїцької сільської ради Павлоградського району Дніпропетровської області» та зміни до нього затверджуються рішенням Троїцької сільської ради.

III. Оплата праці

1. Розміри посадових окладів (тарифних ставок) визначаються за тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки, які встановлюються професіоналам, фахівцям залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам – кваліфікаційного розряду у межах визначених для цих посад (професій) Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників.

2. Оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьований час, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки).

3. Заробітна плата працівників не може бути нижче мінімальної заробітної плати, яка встановлена законом за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

4. Посадові оклади працівників, які безпосередньо обслуговують осіб із значно зниженою руховою активністю та ліжкових хворих, підвищуються на 20%.

5. Працівникам, робота яких пов'язана з важкими та шкідливими умовами праці посадові оклади підвищуються на 15%.

6. Старшій медичній сестрі з базовою або неповною вищою медичною освітою посадовий оклад підвищується на 10%.

7. Працівникам закладу, які виконують поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, проводиться доплата за суміщення професії (посади) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою. Конкретний розмір цих доплат встановлюється директором залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт.

8. Доплата за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт проводиться у розмірі до 50% посадового окладу працівника.

Зазначені в пунктах 7 та 8 доплати не встановлюються керівнику закладу, керівникам структурних підрозділів.

9. Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час (з 22 години до 6 години) встановлюється доплата за роботу в нічний час в розмірі 35% посадового окладу за кожну годину роботи в нічний час

10. Працівникам закладу, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, за результатами атестації робочих місць, встановлюється доплата в розмірі до 12 % посадового окладу (тарифної сітки).

11. Працівникам закладу, які в роботі використовують дезінфікуючі засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, встановлюється доплата у розмірі 10% посадового окладу.

12. Розмір надбавки за вислугу років проводиться згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2009 року № 1418 «Про затвердження порядку виплати надбавки за вислугу років лікарям, фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою державних та комунальних закладів охорони здоров'я» (із змінами) та Наказу Міністерства соціальної політики України від 15 червня 2011 року № 239 «Про затвердження порядку виплати надбавки за вислугу років працівникам державних та комунальних установ соціального захисту населення» (із змінами).

13. Працівникам можуть установлюватися надбавки в розмірі до 50% посадового окладу (тарифної сітки) за складність та напруженість у роботі.

14. Водіям автотранспортних засобів установлюється щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки в розмірах: водіям II класу - 10 %, водіям I класу - 25 %. Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час.

15. Працівникам закладу конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат визначаються директором, а директору – рішенням Троїцької сільської ради, у межах фонду оплати праці.

16. Оплата праці сумісників проводиться за фактично відпрацьований час.

17. При роботі на неповному робочому часі та коли працівником не виконано повний обсяг місячної (годинної) норми праці, заробітна плата (у тому числі мінімальна) виплачується пропорційно відпрацьованому часу.

18. Індексація заробітної плати працівників здійснюється відповідно до чинного законодавства.

IV. Порядок та умови преміювання

1. Преміювання працівників закладу здійснюються з метою:

- підвищення мотивації працівників закладу щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів трудового процесу, індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного працівника у результати діяльності закладу, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних функцій, рівня відповідальності та активності;
- створення умов для підвищення заробітної плати працівників відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи закладу;
- стимулювання до виконання працівниками посадових обов'язків на високому рівні та зміцнення трудової дисципліни.

2. Преміювання працівників здійснюється за рахунок і в межах затвердженого фонду заробітної плати закладу на поточний рік за джерелами утворення економії цього фонду, а саме:

- економія фонду оплати праці за загальним і спеціальним фондами бюджету, яка може утворюватися за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо в межах затвердженого кошторису доходів і витрат на календарний рік для усіх працівників закладу;
- кошти спеціального фонду бюджету в межах фактичних надходжень і затвердженого фонду оплати праці.

3. Визначення розміру премії та її виплату проводять залежно від специфіки роботи й особистого внеску кожного працівника.
4. Преміювання працівників закладу може проводитись за підсумками роботи за місяць (квартал, рік, тощо), до державних і професійних свят, ювілейних дат (50, 60, 70 річчям), та в інших випадках в залежності від особистого внеску кожного працівника.
5. Розмір премії працівника залежить від особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу, закладу і граничними розмірами не обмежується відповідно до п. 5.11 наказу Міністерства праці та соціальної політики України Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (із змінами).
6. Розмір премії працівника може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в фіксованій грошовій сумі.
7. Конкретний розмір премії для працівників визначає директор закладу в залежності від особистого вкладу працівника в загальні результати роботи. Преміювання директора закладу здійснюється за рішенням Троїцької сільської ради.
8. Розрахунок преміального фонду та пропозиції про розподіл коштів, що можуть бути спрямовані на преміювання працівників закладу готує головний бухгалтер.
9. Виплата премій здійснюється на підставі наказу директора, як правило, у терміни виплати заробітної плати за другу половину місяця.
10. Працівникам, щойно оформленим на роботу і таким, що відпрацювали неповний місяць премія нараховуються за фактично відпрацьований час.
11. Головними критеріями оцінки праці працівників при преміюванні є:
 - своєчасне і якісне виконання посадових обов'язків, доручень, наказів, розпоряджень керівництва;
 - значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;
 - забезпечення надійної і безперебійної роботи закладу;
 - професіоналізм, ініціативність працівника;
 - інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.
12. Повне або часткове позбавлення премії здійснюється за такими підставами:
 - невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;
 - порушення виконавчої дисципліни (порушення термінів виконання доручень та завдань, неякісного їх виконання);
 - порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку закладу;
 - порушення правил з охорони праці, пожежної безпеки, виробничої санітарії, недотримання вимог санітарно-епідеміологічного режиму;
 - недотримання трудової дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця, прогул, поява на робочому місці в стані

алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушення встановленого режиму роботи, графіку роботи, наявність прогулу) та інші грубі порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку та трудової дисципліни;

- у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- наявності обґрунтованих скарг підопічних.

13. Працівника, якому винесено догану, позбавляють премії строком на 12 місяців від дати реєстрації наказу про дисциплінарне стягнення.

Якщо протягом визначеного терміну з дня винесення догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе, як сумлінний працівник і стягнення з нього зняте наказом директора закладу достроково, його преміюють на загальних підставах.

V. Порядок надання матеріальної допомоги на оздоровлення

1. Матеріальна допомога на оздоровлення надається працівникам закладу в межах загального фонду оплати праці, з урахуванням фінансової можливості, в розмірі посадового окладу до щорічної відпустки (її частини) один раз на рік.

2. У разі відсутності коштів на своєчасну виплату матеріальної допомоги на оздоровлення, вона має бути надана до кінця поточного року.

3. Працівникам, які працюють за трудовим договором на умовах неповного робочого часу (на 0,75; 0,5; 0,25 ставки тощо) матеріальна допомога на оздоровлення виплачується пропорційно до відпрацьованого часу.

VI. Прикінцеві положення

1. Відносини не врегульовані у цьому Положенні, регулює чинне законодавство України.

Директор
КЗ «Центр НСПТЄРПРДО»



О. ФЕДОРЦОВА

2024

Голова профспілкової організації
КЗ «Центр НСПТЄРПРДО»

Н. ТАРАНЕНКО

25.12. 2024

Трашну робото прокумер
Басо на експертів неог
сво 8 (вісім) артурів

Директор
Мерзурда

