

Зміни від 16.11.2021 року до розділу III

КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Укладеного між адміністрацією та первинною профспілковою організацією
Мукачівського міжрайонного управління водного господарства
Басейнового управління водних ресурсів річки Тиса
на період з 2019-2021 роки

НА П И С

про повідомну реєстрацію змін до колективного договору

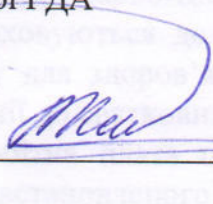
Зареєстровано: Мукачівською районною державною адміністрацією
/реєструющий орган/

Реєстраційний номер № 81 від « 25 » 11 2021 року

Рекомендація реєструючого органу: _____

Вихідний лист № 02-20/1686 від 25. 11. 2021 /

Уповноважена особа реєструючого органу,
заступник голови Мукачівської РДА


Андрій ДАНКАНИЧ

м.Мукачево
2021 рік

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкового
комітету Мукачівського МУВГ

« » 2021 р.

Марианна ПАУК



ЗАТВЕРДЖЕНО

В.о. начальника

Мукачівського МУВГ

Василь ПЛЕВА

« » 2021 р.



Розділ III ОПЛАТА ПРАЦІ

Сторони домовилися:

3.1. Здійснювати оплату праці відповідно до Закону України "Про оплату праці", Кодексу Законів про працю України, інших нормативно-правових актів, Галузевої угоди та даного колективного договору.

3.2. Фонд оплати праці працівників, що фінансуються з бюджету, формується в межах кошторисних призначень, виділених на оплату праці за загальним та спеціальним фондами.

3.3. Кошти спеціального фонду можуть використовуватися на виплату заробітної плати та інших заохочувальних виплат згідно з чинним законодавством (статті 4, 13 Закону України "Про оплату праці").

3.4. В разі збільшення фонду оплати праці проводити підвищення тарифних ставок (розмірів), посадових окладів відповідно змін до Галузевої Угоди.

3.5. Розміри основної заробітної плати, а також доплати, надбавки та інші виплати, що здійснюються за рахунок бюджетних асигнувань, встановлюються з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством і Галузевою угодою або змінами до неї і відображаються в штатному розписі управління.

Обсяг спеціальних коштів на оплату праці, розміри заробітної плати в межах цих коштів визначаються в колективному договорі та кошторисах, згідно чинного законодавства.

3.6. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових та ювілейний дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, нижча законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, проводити доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

3.7. Встановити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок робітників до тарифної ставки робітника 1-го розряду та коефіцієнт міжрозрядних співвідношень згідно з Галузевою угодою (Додаток 1, 1.1.).

3.8. У зв'язку з вимогами ГУ Державної казначейської служби України у Закарпатській області забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати не рідше як двічі на місяць:

- аванс - не пізніше 15 числа поточного місяця;
- зарплата - останній робочий день поточного місяця.

3.9. Забезпечувати виплату відпускних працівникам, що йдуть у відпустку, в терміни встановлені чинним законодавством.

3.10. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами її нарахування, розміри і підстави утримань: суму зарплати, що належить до виплати.

3.11. Установити, що у разі виникнення заборгованості із заробітної плати працівникам строком понад один місяць керівники та профспілковий комітет вживатимуть ефективних заходів щодо її погашення.

3.12. Форми і системи оплати праці, норми праці, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження, виплати та розміри доплат, надбавок, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлені в цьому Договорі з дотриманням норм і гарантій, визначених чинним законодавством та Галузевою угодою.

Відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2019 рік», постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказу Міністерства екології та природних ресурсів України від 02 червня 2011 р. № 185 «Про умови оплати праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників організацій меліорації та водного господарства Державного агентства водних ресурсів України», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 16 червня 2011 р. за № 708/19446 та з метою упорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій меліорації та водного господарства **затверджені:**

- розміри тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників організацій меліорації та водного господарства (Додаток 2);
- схеми тарифних розрядів посад (професій) керівних працівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників (Додаток 2);
- перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників згідно з додатком 4 Галузевої угоди (Додаток 3).

3.13. Встановити:

- посадові оклади виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду, встановленого у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 01 січня відповідного календарного року;
- посадовий оклад заступника начальника – на 6 відсотків нижче ніж посадовий оклад начальника управління, визначений за схемами тарифних розрядів, посадовий оклад головного бухгалтера – на 10 відсотків нижче відповідно;
- надбавки працівникам у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):
 - за високі досягнення в праці;
 - за виконання особливо важливої роботи (на строк виконання);
 - за складність, напруженість у роботі.

3.14. Граничний (сумарний) розмір зазначених надбавок для одного працівника (за високі досягнення в праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання), за складність, напруженість у роботі) **не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу**. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються.

3.15. Надбавки за класність водіям автотранспортних засобів встановлюються: водіям II класу – **10 відсотків**, водіям I класу – **25 відсотків** установленної **тарифної ставки за відпрацьований час**.

3.16. Доплати працівникам: «в розмірі до 50 відсотків посадового окладу» на «в розмірі до 100 відсотків посадового окладу» (місячного окладу) відсутнього працівника або за вакантною посадою встановлюється:

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам, заступникам начальника, головним бухгалтерам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам.

3.17. Доплати водіям автотранспортних засобів (легкових і спеціальних автомобілів) за ненормований робочий день встановлюються в розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час.

3.18. Виплачувати надбавку за стаж роботи за спеціальністю (вслуга років) трактористам-машиністам, машиністам насосних установок. Надбавка за стаж роботи за спеціальністю обчислюється за фактично відпрацьований час, виходячи з тарифної ставки (місячного окладу), залежно від стажу, у відсотковому співвідношенні.

Зазначені надбавки виплачуються трактористам-машиністам сільськогосподарського виробництва та машиністам насосних установок відповідно до наказу Міністерства екології та природних ресурсів України від 02 червня 2011 р. № 185 «Про умови оплати праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників організацій меліорації та водного господарства Державного агентства водних ресурсів України», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 16 червня 2011 р. за № 708/19446.

Надавати працівникам управління матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

3.19. Затвердити порядок преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах по загальному і спеціальному фондах.

Преміювання за основні результати діяльності здійснюється в межах фонду преміювання, утвореного за рахунок економії фонду оплати праці, згідно Положення про преміювання працівників Мукачівського МУВГ за основні результати діяльності.

Премія виплачується працівникам, за наказом начальника управління, відповідно до особистого внеску у забезпечення діяльності управління та з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та за умови вчасного і якісного виконання поставлених завдань, а також дотримання виконавської та трудової дисципліни: за місяць, квартал, рік.

Крім преміювання за основні результати діяльності застосовується преміювання за спеціальними системами преміювання, зокрема преміювання при нарощуванні обсягів платних послуг, економії електроенергії, до свят та ювілейних дат тощо. (Додаток 4).

3.20. Преміювання керівника управління, встановлення надбавок та доплат до посадового окладу, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня (БУВР р. Тиса) у межах наявних коштів на оплату праці.

3.21. Працівникам управління може виплачуватися надбавка за роз'їзний характер робіт та може бути застосований коефіцієнт трудової участі (КТУ).

3.21.1. Надбавка за роз'їзний характер робіт встановлюється працівникам, які виконують роботи на об'єктах нового будівництва, реконструкції, відновлення

ремонтних робіт, які знаходяться на значній відстані від місця розташування організації, у зв'язку з поїздками в неробочий час від бази МУВГ на об'єкт і назад і встановлюється з метою компенсації збільшення витрат, пов'язаних з постійними роз'їздами працівників і виплачується працівникам спискового складу організації, які бувають на об'єктах і виконують робочі функції або керівництва.

Надбавка за роз'їзний характер робіт може встановлюватися *в розмірі 50% норм добових витрат на один день*, устаткованих Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженій наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 р. № 59.

3.21.2. З метою забезпечення залежності розмірів заробітної плати кожного працівника від кількості і якості його вкладу в загальні результати роботи мехзагону при нарахуванні заробітної плати може бути застосований коефіцієнт трудової участі (КТУ) для працівників, зайнятих на будівництві.

Коефіцієнт трудової участі (КТУ) представляє собою узагальнену кількісну оцінку реального вкладу кожного члена колективу в загальні результати в залежності від індивідуальної продуктивності праці і належного виконання службових обов'язків, виконання більш складних робіт, які вимагають високої кваліфікації, розширення зони обслуговування і підміни відсутнього робітника, допомоги в роботі другим членам колективу, дотримання виробничої і трудової дисципліни, техніки безпеки.

Встановлення та застосування надбавки за роз'їзний характер робіт та коефіцієнта трудової участі (КТУ) можливе за умови затвердження відповідних положень наказом начальника управління.

Профспілковий комітет зобов'язується:

3.22. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, дотриманням норм і гарантій оплати праці, встановлених в цьому Договорі.

3.23. Представляти і захищати інтереси працівників в управлінні з питань оплати праці.

3.24. Надавати консультації та правову допомогу працівникам щодо захисту їх прав з питань оплати та нормування праці. Аналізувати рівень середньої заробітної плати в управлінні, вносити пропозиції щодо удосконалення оплати праці.

3.25. Взаємодіяти з цих питань з місцевими територіальними інспекціями з нагляду за додержанням законодавства про працю, вживати у межах своїх прав і повноважень заходів щодо усунення порушень.

Пронумеровано
і прошнуровано _____ листів

Затверджую:

Володимир Мукачівського МУВГ

Василь ПЛЕВА

