

"ПОГОДЖЕНО":

Представник трудового колективу

Олена КУЛИК



"ЗАТВЕРДЖЕНО":

Директор КП КМР "Кагарликводоканал"

Володимир ЧЕРЕМИС

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників КП КМР "Кагарликводоканал"

Дане положення розроблено на основі «Закону про державні підприємства» про організацію матеріального і морального стимулювання працівників житлово-комунального господарства.

Працівники підприємства в межах установлених фондів оплати праці граничної чисельності можуть преміюватись за виконання і перевиконання норм праці (виробничих завдань), високу культуру і якість обслуговування та поліпшення кінцевих результатів господарської діяльності підприємства(ділянки, підрозділи, тощо), а також одержати одноразові заохочення за виконання особливо важливих виробничих завдань.

Використовувати до 100 відсотків місячного фонду оплати праці обчисленого за встановленими тарифами ставок (окладів) та посадовими окладами за місяць. Розмір премії та одноразових заохочень працівникам підприємства визначається керівником підприємства, за поданням керівників виробничих підрозділів, залежно від їхнього вкладу в кінцеві результати роботи. Граничний розмір нарахування премії обмежується до 50%, а виплата премії та винагороди працівникам із фонду матеріального заохочення проводиться, згідно планового кошторису, затвердженого керівником підприємства та погодженням з представником трудового колективу. Кошти фонду матеріального заохочення при наявності фонду направляються :

1. На виплату винагороди за загальні результати роботи за рік до 60%.
2. На подання одноразової матеріальної допомоги при необхідності до 30%.
3. На преміювання за виконання особливо важливих обсягів робіт до 10%.

Основою для нарахування премії, винагород та заохочень працівникам підприємства являються дані бухгалтерської статистичної звітності оперативного обліку. Преміювання із фонду оплати праці проводиться по результатах роботи за місяць. Визначення розміру премії проводиться у відсотках до місячного окладу (тарифної ставки) та посадового окладу. Премії за звітний період виплачуються не пізніше місячного строку після закінчення звітного періоду, за який проводиться преміювання.

Для преміювання директор (підприємства або установи, або організації, або закладу) повідомляє про конфлікт інтересів щодо погодження премії.

Розмір премії директора (підприємства або установи, або організації, або закладу) визначається профільним заступником (доповідна записка, тощо) та погоджується міським головою шляхом видачі розпорядження.

ПРЕМІЮВАННЯ РОБІТНИКІВ.

В основу показників і основних умов для преміювання робітників із фонду оплати праці положити:

1. Своєчасне і якісне виконання установлених виробничих завдань.
2. Утримання в технічному справному стані конструкцій, будівель, споруд, мереж, устаткування та обладнання на обслуговуваних та закріплених територій.
3. Своєчасне і якісне обслуговування виробничих процесів машин і механізмів.
4. Керівник підприємства має право лишити преміальної оплати повністю або частково :
 - за порушення трудової дисципліни ;
 - за порушення правил техніки безпеки;
 - за наявність обґрунтованих скарг та інші трудові та дисциплінарні порушення.

ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИХ, ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА СЛУЖБОВЦІВ.

В основу показників і основних умов для преміювання керівних інженерно-технічних працівників та службовців із фонду оплати праці положити:

- виконання доходів;
- висока культура і якість обслуговування та надання послуг;
- відсутність обґрунтованих скарг від замовника;
- безаварійність в роботі;
- дотримання виконавчої, виробничої, фінансової та трудової дисципліни.

Премія не виплачується повністю при невиконанні одного з трьох основних показників. В разі не виконання перших трьох показників за звітний місяць, але вони виконані за звітний період з початку року, премія виплачується в половинному розмірі. Повна або часткова не виплата премії ІТР та службовцям може бути і за інші порушення та недогляд у роботі підприємства, які не зазначені в даному положенні, але нанесли збитки виробництву. Повна або часткова не виплата премії працівникам підприємства, згідно цього положення оформляється наказом по підприємству з обов'язковим вказанням причин не виплати.

Прийнято на загальних зборах підприємства
Протокол №1 і вводиться в дію з дати його підписання.

Головний інженер



Петро КОРЖ

ПРОТОКОЛ №1

Загальних зборів працівників комунального підприємства
Кагарлицької міської ради “Кагарликводоканал”

м. Кагарлик

20.01.2025 р.

Всього членів трудового колективу - 32 осіб

Присутні на зборах - 20 осіб

Голова зборів – Володимир Черемис

Секретар зборів – Анжела Демиденко

Порядок денний:

1. Схвалення змін до діючого колективного договору та додатків до нього

1. З першого питання порядку денного:

Виступив:

Перед трудовим колективом виступив директор КП КМР «Кагарликводоканал» Володимир ЧЕРЕМИС, який повідомив працівників про причини зборів, про доцільність обговорення та схвалення змін до Додатка №4 Положення про преміювання працівників КП КМР «Кагарликводоканал», а саме:

1. Для преміювання директор (підприємства або установи, або організації, або закладу) повідомляє про конфлікт інтересів щодо погодження премії.

2. Розмір премії директора (підприємства або установи, або організації, або закладу) визначається профільним заступником (доповідна записка, тощо) та погоджується міським головою шляхом видачі розпорядження.

Обговорення:

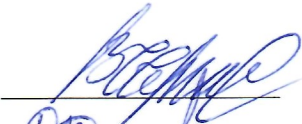
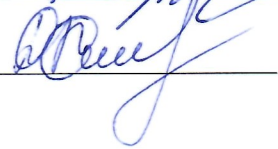
В обговоренні приймали участь всі присутні на зборах, які підтримали дану пропозицію одногосно.

Вирішили:

1. Схвалити зміни до діючого колективного договору та додатків до нього .
2. Визначити, що зміни до діючого колективного договору набувають чинності з 01.02.2025 р.

Голова зборів

Секретар зборів

Володимир Черемис

Анжела Демиденко