

Зміни та доповнення до
колективного договору
комунального підприємства
«Гайсинводоканал» Гайсинської
Міської ради
на 2024 – 2028 р.р. по
КП «Гайсинводоканал»

Схвалено профспілковим комітетом
Протокол № 03 від 01.04.2025р.

СПИСОК

Виробництва, робіт, посад з особливими умовами праці ,що дають право на щорічну додаткову відпустку

№ п/п	Виробництва, роботи, професії та посади	Тривалість щорічної додаткової відпустки (календарні дні)
1	Директор	7
2	Заступник директора	7
3	Головний інженер	7
4	Головний бухгалтер	7
5	Заступник головного бухгалтера	7
6	Економіст 1 категорії	7
7	Бухгалтер	7
8	Начальник відділу збуту	7
9	Інженер енергетик	7
10	Юрисконсульт	4
11	Інженер з якості	7
12	Інженер з ЕС та УВКГ	7
13	Інженер з охорони праці	7
14	Секретар	4
15	Рахівник	7
16	Фахівець з публічних закупівель	7
17	Контролери водопровідного господарства	4
18	Водії автомобілів вантажністю від 1,5 т.до 10,0т.	7
19	Прибиральник виробничих приміщень	4
20	Обхідник водопровідної мережі	4
21	Слюсар КВП та А	7
22	Електромонтер з ремонту та обсл. електроустановок	7
23	Комірник ,штукатур	4
24	Фахівець зв'язків з громадкістю та пресою	4
25	Машиніст насосних установок 2р.	4
26	Тракторист 5розряду	4
27	Слюсар АВР по ремонту водопровідних мереж	4

Директор КП «Гайсинводоканал»

Заступник голови профспілки



С.П.Шлапак

О.В.Попов

«ПОГОДЖЕНО»
Заступник
ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКИ

О.В. ПОПОВ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
ДИРЕКТОР
КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»

С.П. ШЛАПАК

П О Л О Ж Е Н Н Я
про виплату винагороди працівникам КП «Тайсинводоканал»
за підсумками праці на 2025 -2028 роки

1. Положення вводиться в цілях матеріального заохочення кожного працівника й усього колективу в досягненні високих кінцевих результатів праці, зменшенні собівартості, прискорення впровадження досягнень науки і техніки, укріплення трудової дисципліни.

ПРАВО НА ОДЕРЖАННЯ ВИНАГОРОДИ
І БЕЗПЕРЕРВНИЙ СТАЖ РОБОТИ, В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ЯКОГО
ВИЗНАЧАЄТЬСЯ РОЗМІР ВИНАГОРОДИ

2. Винагорода за загальні результати праці по результатам за рік виплачується робочим, керівним працівникам, спеціалістам, службовцям і працівникам інших категорій, які знаходяться у штаті /складі згідно списків/ підприємства.
3. Винагорода виплачується в повному розмірі працівникам, які відпрацювали весь календарний рік.
- Винагороди виплачуються також працівникам, які не відпрацювали повний календарний рік по поважним причинам:
- в випадку звільнення з роботи в зв'язку з призовом на службу до Збройних Сил України, виходом на пенсію /за віком, по інвалідності, народженням дитини, працівникам які вступили в вищі /середні/ спеціальні учбові заклади, на курси підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;
 - в випадку повернення на роботу на підприємство в зв'язку з закінченням служби в Збройних Силах України, навчанням на курсах підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, додаткові відпустки /до трьох років/ по догляду за дитиною. При роботі неповний рік винагорода встановлюється виходячи із заробітної плати, фактично отриманої в даному році і виплачується в строки, встановлені на підприємстві.
4. У стаж роботи, тривалість якого враховується при виплаті винагороди за загальні результати праці за рік, включається час безперервної роботи на підприємстві.
- В цей стаж зараховується час відпустки по догляду за дитиною по досягненні

ю 3-х років, час строкової служби в лавах Збройних Сил України. Поряд з цим, в разі безперервної роботи необхідної для отримання винагороди по результатам роботи за рік, не включаються, але і не рахують його перерваням: час навчання в інших /середніх –спеціальних/ закладах. При цьому необхідними умовами виплати винагороди повинна бути робота працівника на підприємстві до і після перерахованих періодів.

СКЛАД ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, НА ЯКУ НАРАХОВУЄТЬСЯ ВИНАГОРОДА
В склад заробітної плати, на яку нараховується винагорода, включаються виплати із фонду оплати праці - оплати по тарифних ставках, посадових окладах, надбавки і доплати за умови праці, збільшення об'єму виконаної роботи, розміщення професій та посад, професійну майстерність і високу кваліфікацію.
5. Не включається в склад заробітної плати винагорода за вислугу років, оплата відпусток, матеріальна допомога, а також загальні винагороди за результати праці по результатам попереднього року.

ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРІВ ВИНАГОРОДИ

7. Для визначення розмірів винагороди за загальні результати праці, по результатах року встановлюється єдина шкала для всіх категорій працівників підприємства в залежності від безперервного стажу праці і умов праці.

Стажеві групи і коефіцієнти для розрахунку розмірів винагороди за загальні результати праці за рік

Стажеві групи	Коефіцієнт
а) з нормальними умовами праці	
Від 1-го до 3-х років	1,0
Від 3-х до 5-ти років	1,3
Від 5-ти до 10-ти років	1,5
Від 10-ти до 15-ти років	1,75
Вище 15-ти років	2,0
б/ з шкідливими умовами праці	
Від 1-го до 3-х років	1,1
Від 3-х до 5-ти років	1,4
Від 5-ти до 10-ти років	1,6
Від 10-ти до 15-ти років	1,85
Вище 15-ти років	2,0

8. Розмір винагороди по результатам праці за рік може бути збільшений робітникам, які досягли в звітному році високих показників праці, внесли найбільший вклад в успішне виконання річних завдань, річного плану, фінансово-економічної та статистичної звітності.

Розмір винагороди не збільшується за вислугу, що не відноситься до виробничої діяльності /за виконання суспільної праці/.

9. У випадках, передбачених законодавством, працівники можуть бути повністю або частково залишені винагороди за загальні результати роботи підприємства по результатам за рік.

Особи, які вчинили дрібні крадіжки державного майна з притягненням їх до відповідальності адміністративної або кримінальної, або застосування до них мір

загальної дії керівником підприємства по узгодженню з профспілковим комітетом, позбавляється винагороди повністю або частково.

10. Працівники підприємства позбавляються винагороди повністю, або частково за виробничі недоліки в роботі, перелік яких затверджується директором підприємства разом із профспілковим комітетом з урахуванням думки трудового колективу.

11. За досягнення високих кінцевих результатів праці при виході на пенсію виділяти матеріальну допомогу в розмірі місячного окладу.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

12. Основою для нарахування і виплати винагород за загальні результати праці по результатам за рік являється дане положення, що затверджено керівником підприємства разом з профспілковим комітетом з урахуванням думки трудового колективу. Вказане положення доводиться до відома працівників до початку календарного року.

13. Планові розміри винагороди встановлюються керівником підприємства по узгодженню з профспілковим комітетом щорічно при доведенні до працівників виробничих планів і завдань на поточний рік.

14. Винагорода виплачується після підведення результатів господарської діяльності за рік на зборах трудового колективу.

ЕКОНОМІСТ



Г.В.КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»

Заступник
голови ПРОФСПЛКИ

О.В. ПОПОВ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

ДИРЕКТОР
КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»

С.П. ШЛАПАК

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання робочих, керівних працівників, службовців і спеціалістів КП
«Тайсинводоканал» на 2025 - 2028 роки

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення розроблене у відповідності з рекомендаціями щодо організації преміювання працівників об'єднань, підприємств, організацій виробничих галузей народного господарства з урахуванням думки трудового колективу.

1.2. По даному положенню преміюються робітники, які фактично працюють згідно штатного розпису підприємства.

1.3. Положення вводиться в цілях підвищення матеріального заохочення працівників, спеціалістів і службовців в організації безперебійного водозабезпечення споживачів, підвищення ефективності виробництва, покращення якості продукції і послуг, зниження собівартості, досягнення високих кінцевих результатів роботи.

1.4. В цілях досягнення найбільш повного співвідношення колективних і особистих інтересів в покращенні кінцевих результатів праці нарахування премії проводиться колективу керівних працівників, службовців, спеціалістів, робочих. Нарухування премії в індивідуальному порядку проводиться для робочих, а також спеціалістів і службовців, праця яких оцінюється тільки по їх особистих показниках.

1.5. При нарахуванні колективу загальної премії, колектив спеціалістів, службовців і робочих вносить особистий вклад в загальний результат. Трудовий вклад кожного працівника визначається за допомогою коефіцієнта працездатності. Рішення колективу по розподіленню премії являється кінцевим і в подальшому підлягає затвердженню.

1.6. Преміювання працівників, керівних працівників, спеціалістів і службовців проводиться із фонду оплати праці в розмірах тієї частини фонду, яка виділена на преміювання.

1.7. Преміювання працівників бухгалтерії, економічних служб та керівника за якісне складання та своєчасне представлення фінансової та статистичної звітності проводиться щоквартально, за півріччя, за 9 місяців, за рік.

1.8. Преміювання працівників підприємства до професійних свят та святкових дат, що здійснюється один раз на рік із фонду оплати праці.

II. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Показник преміювання працівників визначений для колективних бригад і кожного працівника індивідуально з урахуванням їх особистих досягнень праці.

2.2. Преміювання робочих проводиться згідно розробленого переліку показників і розмірів преміювання. (Додаток 21)

2.3. Розмір премії, виплачується із фонду оплати праці робітникам і колективам бригад та не може перевищувати 100% їх тарифної ставки в розрахунку за місяць. Премія членам бригад в межах загальної нарахованої суми визначається диференційовано, максимальними розмірами не обмежується.

Виробничим бригадам визначають розміри премії і кожному працівнику з урахуванням реального вкладу в загальні результати виробництва, якості праці, дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього розпорядку, участі в загальній праці.

Якщо колектив бригади своєчасно виконав виробниче завдання з меншою чисельністю передбачена встановлена загальна сума премії не корегується. В цьому випадку розмір премії в середньому на одного працівника бригади може перевищувати встановлену максимальну межу премії

III. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРЕМІЮВАННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ І СЛУЖБОВЦІВ

3.1 Преміювання спеціалістів і службовців проводиться по показниках, які відображають як результат праці підприємства цілком, так і результати праці даної дільниці, цеху, відділу згідно розробленого переліку показників і розмірів преміювання.

3.2. Для колективів і окремих спеціалістів і службовців премії за основні результати господарської діяльності встановлюються в межах максимальних розмірів, передбачених для керівних працівників.

3.3. При нарахуванні премії колективу працівників у цілому, премії конкретним спеціалістам і службовцям встановлюються в відповідності з їх особистим вкладом у загальні результати праці і максимальними розмірами не обмежуються.

В якості параметрів оцінки особистого трудового вкладу враховується об'єм виконаної праці по даній функції управління їх якості, рівень організації праці, виробнича і творча активність, виконавча і трудова дисципліна, спільна праця та інше.

IV. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. Преміювання керівних працівників підприємства проводиться по наступних основних показниках :

- виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків ;
- відсутність скарг і не допущення травматизму на підприємстві;

З них виділяється головний показник, за виконання якого встановлюється 15% загальної суми премії за основні результати господарської діяльності,

- виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.

4.2. Премії виплачуються за виконання основного показника роздільно.

При невиконанні головного показника, 10% премії нарахованої за другі основні показники виплачуються.

V. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ПРЕМІЇ.

5.1 Основою для виплат премії являється дані статистичної звітності і бухгалтерської звітності, а при преміюванні робочих, спеціалістів і службовців дані оперативного рахунку.

5.2.Преміювання керівних працівників, службовців, спеціалістів і робочих проводиться щомісячно.

5.3. Розмір премії визначається :

- для робочих у процентах до тарифної ставки та доплат і надбавок.

- для спеціалістів і службовців - в процентах до фонду тарифного окладу конкретного спеціаліста й службовця.

Для забезпечення заохочення колективу у виконанні показників преміювання з меншою чисельністю зміни розміру колективної премії з урахуванням відпрацьованого часу не проводиться.

5.4.Премії нараховуються на заробітну плату з урахуванням доплат і надбавок оплачуваних у встановленому порядку і виплачуються не пізніше місячного строку після закінчення звітного періоду.

Працівники, які відпрацювали неповний місяць, в зв'язку з призивом до Лав Збройних Сил України, переводом на другу роботу, вступом в учбовий заклад, виходом на пенсію, звільненням по скороченню штатів та іншим поважним причинам, а також знову прийнятим на роботу, виплата премії нараховується за фактично відпрацьований час в даному звітному періоді.

5.5.Колективам і окремим працівникам, які допустили виробничі недоліки, розмір премії зменшується або премія не виплачується повністю.

При колективному преміюванні в тому випадку, коли колектив бригади спеціалістів і службовців допустив виробничі недоліки, зменшується йому загальна сума премії, а при серйозних недоліках колектив не преміюється взагалі.

Окремі працівники можуть бути не представлені до преміювання, для цього достатньо доповідної начальника відділу, служби, бригади.

В окремих випадках директор підприємства має право залишити окремого працівника премії повністю, або частково, якщо виробничі недоліки не прийняті до уваги колективом.

Директор підприємства має право преміювати окремого працівника або члена колективу за видатні успіхи.

До даного положення додаються :

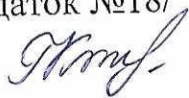
- показники преміювання керівних працівників професіоналів, фахівців, технічних службовців /додаток № 20/

-перелік показників і розмірів преміювання робочих /додаток № 21/

-перелік виробничих недоліків і порушень, за які керівним працівникам нараховані премії зменшуються або зовсім не виплачуються /додаток №17/

-перелік виробничих недоліків за які робочим, спеціалістам і службовцям підприємства винагороди по підсумках праці за місяць, рік зменшуються ,або зовсім не виплачуються /додаток №18/

ЕКОНОМІСТ



Г.В. КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»
Заступник
ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКИ

О.В. ПОПОВ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
ДИРЕКТОР
КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»

Є.П. ШЛАПАК

ПОЛОЖЕННЯ про надання матеріальної допомоги працівникам КП «Тайсинводоканал» на 2025 - 2028 роки

1. Дане положення вводиться з ціллю впорядкування розподілення засобів, направлених на матеріальну допомогу робітникам, інженерно-технічним працівникам і службовцям.
2. Матеріальна допомога на оздоровлення в розмірі місячного окладу виплачується при наданні чергової відпустки відповідно розміру окладу на дату надання такої відпустки згідно чинного законодавства носить систематичний характер та є іншою заохочувальною виплатою.
3. Одноразова матеріальна допомога виділяється при тяжкому захворюванні працівника /більше одного місяця/, або члена його сім'ї /більше півроку/, в зв'язку зі смертю ближніх, рідних /мама, тато, чоловік, жінка, син, дочка/, вступанням в шлюб, ювілейних датах, матеріальних збитках в результаті стихійного лиха, тяжкого матеріального становища та по інших поважних причинах. Матеріальна допомога виділяється сім'ї у випадку смерті самого працівника ,яка здійснюється згідно наказу керівника підприємства і погодження профспілкового комітету на основі заяви працівника, який потребує допомоги і відповідних документів, підтверджуючих право на їх одержання.
4. Керівник підприємства згідно наказу та погодженням з комітетом профспілки при наявності прибутку в результаті фінансово – господарської діяльності надає матеріальну допомогу при письмовому зверненні :
 - а) ветеранам праці, учасникам війни, які знаходяться на пенсії і не числяться в списку працівників підприємства, але раніше працювали на даному підприємстві.
 - б) інвалідам праці, які одержали інвалідність на даному підприємстві і в даний час знаходяться на пенсії і не числяться в списках працівників підприємства.

ЕКОНОМІСТ



Г.В.КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»

Заступник
ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКИ

О.В. ПОПОВ



«ЗАТВЕРДЖЕНО»

ДИРЕКТОР

КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»

С.П. ШЛАПАК

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВСТАНОВЛЕННЯ НАДБАВОК ПРАЦІВНИКАМ КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ» НА 2025 - 2028 РОКИ

В цілях стимулювання підвищення професійної майстерності, заохочення відповідальності за якість виконуваних робіт при стабільному виконанні виробничих завдань працівникам встановлюється надбавка за високу професійну майстерність чи за високі досягнення у праці.

Для приймання об'єктивних рішень щодо оцінки професійної майстерності працівників, визначення розміру надбавок здійснюється згідно пропозиції керівників відділів, погоджених з профспілковою організацією, враховуючи думку трудового колективу.

Пропозиції про встановлення розміру надбавок, заміні або відміні їх, затверджуються наказом керівника підприємства по узгодженню з профспілковим комітетом підприємства.

Надбавки за професійну майстерність вводяться за рахунок і в рамках загальної економії фонду заробітної плати, встановлюються в залежності від присвоєного розряду в процентах до тарифної ставки.

В залежності від розряду:

- працівникам III розряду - 12%
- працівникам IV розряду - 16%
- працівникам V розряду - 20%

Надбавка за високі досягнення у праці встановлюється працівникам, які стабільно забезпечують високу якість виконаних робіт, засвоюють нові професії і суміжні функції, постійно виконують і перевиконують доведені завдання, володіють передовими прийомами і методами, мають високий рівень професійної підготовки. Розмір даної надбавки може становити від 10 до 50 відсотків посадового окладу.

В ті місяці, коли працівник зменшує якість виконання робіт, надбавки за професійну майстерність та за високі досягнення у праці не виплачуються, згідно наказу керівника підприємства.

Персональні надбавки за професійну майстерність та за високі досягнення у праці виплачують персонально тим працівникам, яким вони призначені.

ЕКОНОМІСТ

Г.В. Кравчук

Г.В.КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»
Заступник
ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКИ

О.В. ПОПОВ



«ЗАТВЕРДЖЕНО»

ДИРЕКТОР
КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»

С.П. ЦІЛАПАК

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань по КП «Тайсинводоканал» на 2025-2028 роки

1. Дане положення вводить з ціллю посилення матеріального заохочення працівників підприємства в особистому виконанні особливо важливих виробничих завдань по подальшому вдосконаленню виробництва, покращенню обслуговування населення, впровадження в виробництво нової техніки й технології, а також упорядкування засобів, направлених на винагороду за виконання особливо-важливих виробничих завдань.
 2. Преміювання здійснюється із Фонду споживання за рахунок прибутку. Одноразова винагорода виплачується працівникам за виконання робіт, які не входять у повсякденне коло їх обов'язків.
 3. Одноразова винагорода за виконання особливо важливих виробничих завдань виплачується згідно переліку особливо важливих виробничих завдань. Перелік особливо важливих завдань затверджується з початку року директором підприємства, на протязі року по необхідності може змінюватися.
 4. Винагорода за виконання особливо важливих завдань виплачується відразу після виконання.
- Основою для виплати винагороди можуть бути матеріали:
- Звіт про виконання планів запровадження заходів по новій техніці і наукові організації праці;
 - Досвідна начальника відділу, служби або цеху з висновком, в якому повинні бути відображені досягнуті результати виконання завдань;
 - Акти комісії, яка прийняла пускові об'єкти в дію;
 - Рішення профспілкового комітету, оформлене протоколом засідання;
 - Нказ по підприємству про виплату винагороди працівникам, які приймали участь у виконанні особливо важливих виробничих завдань.
5. Розмір премії визначається важливістю виконаного завдання і встановлюється у погодженню з профспілковим комітетом.

ЕКОНОМІСТ

Handwritten signature

Г.В.КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»

Заступник
ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКИ



О.В. ПОПОВ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

ДИРЕКТОР
КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»



С.П. ШЛАПАК

ПЕРЕЛІК

ОСОБЛИВО - ВАЖЛИВИХ ВИРОБНИЧИХ ЗАВДАНЬ ПО КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ» на 2025 -2028 роки

1. Дострокове і якісне усунення закупорок на каналізаційних мережах від наслідків аварій на мережах водопроводу в робочий час, вихідні, та святкові дні, сприятливі виконанню плану, реалізації води і скорочення процентів витоку.
2. Дострокове і якісне усунення закупорок на каналізаційних колекторах і водопровідних мережах, які сприяють скороченню часу відключення групи будинків від водозабезпечення.
3. Дострокове і якісне виконання завдань впровадження нової техніки, винаходів і раціоналізаторських пропонувань, які мають важливе значення для розвитку виробництва.
4. Достроковий і якісний ремонт обладнання і споруджень водопровідної станції і в не робочий час, вихідні і святкові дні, який сприяє безперебійному забезпеченню міста водою.
5. Дострокові і якісні роботи по реконструкції споруджень водопроводу і каналізації, які сприяють подальшому удосконаленню виробництва.
6. Достроковий і якісний ремонт обладнання і споруд насосних станцій і очисних споруд каналізації в неробочий час, вихідні і святкові дні які сприяють скороченню скиду стічних вод, а також покращенню якості очистки.
7. Дострокове і якісне складання річного чи квартальних звітів.
8. Достроковий і якісний ввід нових потужностей і пускових об'єктів в експлуатацію.
9. Дострокове і якісне виконання заходів по механізації і автоматизації виробництва, введення в дію та обслуговування нового програмного забезпечення, направлене на покращення умов праці та техніки безпеки.

ЕКОНОМІСТ

Г.В.Кравчук

Г.В.КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»

Заступник
ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКИ

О.В. ПОПОВ



«ЗАТВЕРДЖЕНО»

ДИРЕКТОР
КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»

С.П. ШЛАПАК



ПЕРЕЛІК

виробничих недоліків і порушень, за які керівним працівникам
КП «Тайсинводоканал» нараховані премії зменшуються або зовсім не
виплачуються на 2025-2028 роки

- 1.Порушення встановлених строків виконання робіт, приписів органів нагляду, пред'явлення звітності по вині працівника.
- 2.Неякісний контроль і здача робіт.
- 3.Наявність випадків завищення відпускнуої вартості робіт або без квитанційного виконання робіт.
- 4.Наявність обґрунтованих скарг від населення підприємств організацій і установ.
- 5.Не виконання розпоряджень, завдань вищестоящих організацій.
- 6.Порушення виконавчої дисципліни й встановленого порядку ведення діловодства.
- 7.Порушення ритмічності виконання плану виробничої програми.
- 8.Не виконання плану побутового обслуговування населення.
- 9.Не виконання плану капітального й поточного ремонтів мереж і споруд водопроводу й каналізації.
- 10.Не виконання планів організаційно-технічних заходів.
- 11.Не виконання планів підготовки й підвищення кваліфікації керівних працівників.
12. Допущення крадіжок і нестач власності підприємства
- 13.Незадовільна робота по економії матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, ПММ, здача металолому.
- 14.Незадовільна робота по охороні праці, техніці безпеки.
- 15.Порушення строків виплати заробітної плати.
- 16.Порушення фінансової, господарської діяльності, виробничої й трудової дисципліни.
- 17.Наявність зверх нормативних залишків товарно-матеріальних цінностей.
- 18.Притягнення до адміністративної, дисциплінарної, кримінальної відповідальності, а також прийняття мір загальної дії за хуліганство, п'янство.

ЕКОНОМІСТ

Г.В.КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»

Заступник
ГОЛОВИ ПРОФСІЛКИ

О.В. ПОПОВ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

ДИРЕКТОР
КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»

С.П. ШЛАПАК

**ПЕРЕЛІК
ВИРОБНИЧИХ НЕДОЛІКІВ ЗА ЯКІ РОБОЧИМ, СПЕЦІАЛІСТАМ І
СЛУЖБОВЦЯМ ПІДПРИЄМСТВА ВИНАГОРОДИ, ПО ПІДСУМКАХ
ПРАЦІ ЗА МІСЯЦЬ, РІК ЗМЕНШУЮТЬСЯ АБО ЗОВСІМ НЕ
ВИПЛАЧУЮТЬСЯ на 2025-2028 роки**

1. Порушення встановлених строків виконання робіт, подання звітності.
2. Неякісний контроль і здача роботи.
3. Наявність обґрунтованих скарг від населення, підприємства, організацій і установ.
4. Не виконання розпоряджень органів нагляду.
5. Не виконання розпоряджень, указів і завдань керівництвом підприємства, також рішень планувань.
6. Порушення виконавчої дисципліни і встановленого порядку ведення діловодства.
7. Порушення строків виплати заробітної плати.
8. Порушення фінансово-господарської діяльності.
9. Наявність зверх нормативних залишків товарно-матеріальних цінностей.
10. Порушення трудової й виробничої дисципліни.
11. Притягнення до відповідальності за різні правопорушення.
12. Не виконання плану капітальних і поточних ремонтів мереж і споруд водопроводу і каналізації, плану перекладки мереж.
13. Не виконання плану організаційних заходів.
14. Відсутність і не виконання графіків планово-попереджувальних ремонтів.
15. Не виконання плану по раціоналізації і впровадження нововведень по НТ.
16. Не виконання плану підготовки і підвищення кваліфікації працівників.
17. Не виконання плану побутових послуг населенню.
18. Не виконання завдань здачі лому чорних і кольорових та дорогоцінних металів
19. Не виконання завдань по економії реагентів, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, ГСМ.
20. Не виконання заходів по ГО погоджень по ОП, місячних планів робіт.
21. Порушення правил і вимог техніки безпеки, дорожнього руху, виробничих і технологічних інструкцій і правил експлуатації.
22. Наявність виробничого травматизму.
23. Незадовільний санітарний стан об'єкта.

ЕКОНОМІСТ

Г.В.КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»

Заступник
ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКИ
О.В. ПОПОВ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

ДИРЕКТОР
КТ «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»
С.П. ШЛАПАК**П Е Р Е Л І К****ВИРОБНИЧИХ НЕДОЛІКІВ ЗА ЯКІ РОБОЧИМ, СПЕЦІАЛІСТАМ І
СЛУЖБОВЦЯМ ПІДПРИЄМСТВА ВІНАГОРОДИ, ПО ПІДСУМКАХ
ПРАЦІ ЗА МІСЯЦЬ, РІК ЗМЕНШУЮТЬСЯ АБО ЗОВСІМ НЕ
ВИПЛАЧУЮТЬСЯ на 2025-2028 роки**

1. Порухення встановлених строків виконання робіт, подання звітності.
2. Неякісний контроль і здача роботи.
3. Наявність обґрунтованих скарг від населення, підприємства, організацій і установ.
4. Не виконання розпоряджень органів нагляду.
5. Не виконання розпоряджень, указів і завдань керівництвом підприємства, також рішень планувань.
6. Порухення виконавчої дисципліни і встановленого порядку ведення діловодства.
7. Порухення строків виплати заробітної плати.
8. Порухення фінансово-господарської діяльності.
9. Наявність зверх нормативних залишків товарно-матеріальних цінностей.
10. Порухення трудової й виробничої дисципліни.
11. Притягнення до відповідальності за різні правопорушення .
12. Не виконання плану капітальних і поточних ремонтів мереж і споруд водопроводу і каналізації, плану перекладки мереж.
13. Не виконання плану організаційних заходів.
14. Відсутність і не виконання графіків планово-попереджувальних ремонтів.
15. Не виконання плану по раціоналізації і впровадження нововведень по НТ.
16. Не виконання плану підготовки і підвищення кваліфікації працівників.
17. Не виконання плану побутових послуг населенню.
18. Не виконання завдань здачі лому чорних і кольорових та дорогоцінних металів
19. Не виконання завдань по економії реагентів, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, ГСМ.
20. Не виконання заходів по ГО погоджень по ОП, місячних планів робіт.
21. Порухення правил і вимог техніки безпеки, дорожнього руху, виробничих і технологічних інструкцій і правил експлуатації.
22. Наявність виробничого травматизму.
23. Незадовільний санітарний стан об'єкта.

ЕКОНОМІСТ



Г.В.КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»

Заступник
ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКИ

О.В. ПОПОВ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

ДИРЕКТОР
КП «ГАЙСИНВОДОКАНАЛ»

С.П. ШЛАПАК

ПОЛОЖЕННЯ

Про проведення огляду-конкурсу за кращу підготовку автомобілів до річного технічного огляду по КП «Гайсинводоканал» на 2025-2028 роки.

ЗАДАЧІ ОГЛЯДУ – КОНКУРСУ

Активізація роботи по підвищенню технічного стану автомобілів широке зацікавлення водіїв, ремонтних працівників і ІТП до виконання заходів, які сприяють покращенню технічного стану і підвищення КТЧ автомобілів.

УМОВИ ОГЛЯДУ – КОНКУРСУ

В огляді-конкурсі можуть приймати участь всі водії і ремонтні працівники. Переможці огляду-конкурсу визначаються по виконанню наступних показників.

ВОДІЇ

Які якісно, у визначений графіком час підготовки підготували закріплений автомобіль до річного технічного огляду.

Автомобіль повинен бути підготовлений до технічного огляду, пройти технічний огляд і одержати оцінку представників ДАІ з відміткою в техпаспорті „технічно справний”. У випадку несправності одного із агрегатів, автомобіль вважається несправний, потрібен ремонт.

РЕМОНТНІ ПРАЦІВНИКИ

Своєчасно і якісно виконувати завдання головного інженера і не мати порушень трудової дисципліни. Відремонтувати найбільшу кількість автомобілів, які пройдуть техогляд без зауважень представника ДАІ. Не допускати збільшення встановлених строків часу надходження автомобілів в ремонт і обслуговування. Для заохочення переможців огляду встановлюється наступні премії

ВОДІЇ

За перше місце – дві премії по 400 грн. кожна. 1 місце присвоюється водіям, автомобілі яких пройшли річний технічний огляд без зауважень.

За друге місце – дві премії по 300 грн. кожна. 2 місце присвоюється водіям, автомобілі яких пройшли річний технічний огляд з оцінкою в паспорті „Технічно справний” і мають не більше одного зауваження. За третє місце – премія 200 грн.

3 місце присвоюється водіям, автомобілі яких пройшли річний технічний огляд з оцінкою в паспорті „Технічно справний” і мають не більше двох зауважень.

РЕМОНТНІ ПРАЦІВНИКИ

За 1 місце – одна премія в розмірі -400 грн. кожна

За 2 місце – одна премія в розмірі -300 грн. кожна

За 3 місце – одна премія в розмірі -200 грн. кожна

Видача засобів на преміювання із фонду споживання.

ЕКОНОМІСТ

Г.В. КРАВЧУК

Г.В. КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Заступник
ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКИ
О.В. ПОПОВ

ДИРЕКТОР
КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»
Є.П. ШЛАПАК

ПОКАЗНИКИ

ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІОНАЛІВ,
ФАХІВЦІВ, ТЕХНІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»
НА 2025 -2028 РОКИ

№ п/п	Найменування я посад	Основні показники преміювання	Розмір премії до посадового окладу
1	2	3	4
1	Директор	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків	15%
		2. Відсутність скарг на якість наданих послуг і не допущення травматизму на підприємстві	10%
2	Заступник директора	1. Виконання планових завдань по Прибутках або зниження збитків	15%
		2. Відсутність скарг на якість наданих послуг і не допущення травматизму на підприємстві	10%
2	Головний інженер	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2. Відсутність скарг на якість наданих послуг і не допущення травматизму	10%
3	Головний бухгалтер	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2. Своєчасне та якісне оформлення звітності, планування діяльності підприємства, контроль за надходженнями та витратами грошових коштів на підприємстві.	10%
4	Інженер – енергетик	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%

5	Прибиральник виробничих приміщень	Дотримання своєчасного виконання і перевиконання нормативних завдань по прибиранню приміщень і території. Забезпечення чистоти і належного санітарного стану виробничих приміщень і територій.	5-100%
6	Слюсар- ремонтник, електрогазозварник,	Своєчасне виконання графіків планово-попереджувальних ремонтів, забезпечення безперебійної роботи обладнання. Якісне виконання ремонтів при умові забезпечення безаварійної роботи обладнання. Скорочення витрат матеріалів. Дотримання норм ОП і ТБ	5-100%
7	Комірник	Дотримання забезпечення зберігання складових товарно-матеріальних цінностей, додержання режимів зберігання , забезпечення додержання правил формування і здавання прибутково-видаткових документів, складання встановленої звітності . Стеження за наявністю і справністю протипожежних засобів, станом приміщення, обладнання та інвентарю на складі і забезпечення їх своєчасного ремонту. Організація проведення вантажно-розвантажувальних робіт на складі з додержанням правил і норм охорони праці, виробничої санітарії та протипожежного захисту, брати участь у проведенні інвентаризації товарно-матеріальних цінностей	5-100%
8	Лаборант хім-бак. аналізу, пробовідбірник	Дотримання установлених вимог якості питної води в відповідності з держстандартами або дозволеними органами МОЗ України	5-100%
9	Штукатур	Своєчасне та якісне проведення ремонтних робіт по всіх об'єктах підприємства. Скорочення витрат матеріалів на ремонт дотримання ОЛП і ТБ	5-100%

ЕКОНОМІСТ

Г.В.Кравчук

Г.В.КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»

Заступник
ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКИ

О.В. ПОПОВ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

ДИРЕКТОР
КП «ТАЙСИНВОДОКАНАЛ»

С.П. ШЛАПАК

ПЕРЕЛІК

показників і розмірів преміювання робочих на 2025-2028 роки

№ п/п	Найменування професій робочих	Показники преміювання із фонду оплати праці	Розмір премії в % до тариф. ставки
1	2	3	4
1	Ел. монтери каналізації, водопроводу, ОСК, КНС. Слюсар КВП і А	Якісне виконання графіків планово попереджувальних ремонтів і забезпечення безперебійної роботи обладнання. Дотримання правил ТБ і ОП. Скорочення витрат матеріалів і запасних частин на ремонт	5-100%
2	Слюсарі АВР, слюсарі ремонтники мережі водопроводу, каналізації, оператори КНС, оператори на решітці, машиністи насосних установок, оператор хлораторних установок, машиністи компресорних установок, оператори очисних споруд	Своєчасна ліквідація аварій і ушкоджень, якісне своєчасне виконання в повному обсязі планово- попереджувальних ремонтів. Скорочення витрат матеріалів і запасних частин при ліквідації аварій і ремонті.	5-100%
3	Контролер водопровідного господарства, обхідник водопровідної мережі	Виконання плану доходів від реалізації продукції населення і на комунально-побутові потреби виконання заходів по економічному витраченню питної води, дотримання графіка зняття показників витрат води, дотримання графіка зняття показників витрат води і обмеження скарг на неправильне зняття показників, графіка проведення інвентаризації по закріпленій ділянці. Якісний огляд технічного стану водопровідного колодязю і вузла.	5-100%
4	Водії, машиніст екскаватора ,тракторист	Своєчасний виїзд із гаража на справлений і укомплектований машині. Виконання робіт в установлені строки Утримання машин в справному стані, виключення аварій по вині водіїв. Дотримання норм витрат паливо- мастильних матеріалів.	5-100%

		2. Забезпечення надійності і небезпечності без аварійної роботи, не перевищення питомих витрат електроенергії.	10%
5	Інженер з ЕС та УВКГ	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2. Забезпечення безперебійної роботи ОСК, КНС виконання планових завдань по очистці стічних вод, дотримання технічного регламенту роботи ОСК, не допущення аварій.	10%
6	Економіст 1 категорії	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2. Своєчасне та якісне оформлення звітності планування виробничої діяльності підприємства	10%
7	Заступник головного бухгалтера	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2. Своєчасне та якісне оформлення звітності, планування діяльності підприємства, контроль за надходженнями та витратами грошових коштів на підприємстві.	10%
8	Начальник відділу збуту	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2. Виконання договірних обов'язків по забезпеченню споживачів питною водою і очистці стічних вод, своєчасне виконання графіка обстежень об'єктів абонентів виявлення самовільних підключень, та не раціонального використання води.	10%
9	Інженер з якості	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2. Дотримання установлених вимог якості води питної в відповідності з гостом або дозволеними органами МОЗ України.	10%
10	Інженер з охорони праці	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2. Своєчасне та якісне виконання правил техніки безпеки та охорони праці та на виробничих об'єктах.	10%
11	Бухгалтер	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%

		2.Своєчасне та якісне оформлення звітності планування виробничої діяльності	10%
12	Рахівник	1.Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2.Своєчасне та якісне оформлення звітності планування виробничої діяльності	10%
13	Секретар	1.Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2.Своєчасне та якісне оформлення документів діловодства, відсутність правових порушень в роботі.	10%
14	Фахівець із зв'язків з громадкістю та пресою	1.Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2. Своєчасне та якісне оформлення офіційного сайту.	10%
15	Юрискон сульт	1. Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків.	15%
		2.Своєчасне та якісне оформлення судових справ, аналізу результатів розгляду претензій, контроль за додержанням діючих законодавчих актів і своєчасне проведення претензійно-позовної роботи	10%
16	Фахівець з публічних закупівель	1Виконання планових завдань по прибутках або зниження збитків	15%
		2.Своєчасне та якісне виконання робіт пов'язаних з організацією процедур закупок	10%

ЕКОНОМІСТ

Матвій

Г.В.КРАВЧУК

«ПОГОДЖЕНО»

Заступник

ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКИ



О.В. ПОПОВ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

ДИРЕКТОР

КП «ГАЙСИНВОДОКАНАЛ»



С.І. ШЛАПАК

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ВІДРЯДЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ КП «ГАЙСИНВОДОКАНАЛ» НА
2025-2028 РОКИ

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника підприємства на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення, поза місцем його постійної роботи.

1.2 Підприємство, при відрядженні працівника, забезпечує його коштами для здійснення поточних витрат під час службового відрядження. Кошти відрядженому працівникові видаються готівкою, або переказуються у безготівковій формі на відповідний рахунок для використання із застосуванням платіжних карток.

1.3 Днем вибуття у відрядження вважається день відправлення автобуса або іншого транспортного засобу з місця постійної роботи відрядженого працівника, а днем прибуття з відрядження - день прибуття транспортного засобу до місця постійної роботи відрядженого працівника.

1.4 При відправленні транспортного засобу до 24-ої години включно днем вибуття у відрядження вважається поточна доба, а з 00-00 години і пізніше - наступна доба. Аналогічно визначається день прибуття відрядженого працівника до місця постійної роботи.

1.5 На працівника, який перебуває у відрядженні, поширюється режим робочого часу підприємства.

1.6 Питання виходу працівника на роботу в день вибуття у відрядження та в день прибуття з відрядження регулюються правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

1.7 За відрядженим працівником зберігаються місце роботи (посада) та середній заробіток за час відрядження, у тому числі й за час перебування працівника у відрядженні зберігається на всі робочі дні тижня за графіком, установленим за місцем постійної роботи.

1.8 Підтверджуваними документами, що засвідчують вартість понесених у зв'язку з відрядженням витрат, є розрахункові документи відповідно до Закону України «Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг» та Податкового кодексу України.

1.9 Окремим видом витрат, що не потребують спеціального документального підтвердження є добові витрати.

1.10 Направлення працівника підприємства у відрядження здійснюється керівником підприємства і оформляється наказом із зазначенням: пункту призначення, найменування підприємства, куди відряджений працівник, строк і мета відрядження.

1.11 За кожний день (включаючи день вибуття та день прибуття) перебування працівника у відрядженні в межах України, враховуючи вихідні, святкові, неробочі дні та час перебування у дорозі (разом із вимушеними зупинками), йому виплачується добові у межах сум, затверджених наказом по підприємству

1.12 при відрядженні працівника строком на один день або в таку місцевість, звідки він має змогу щодня повертатися до місця постійного проживання, добові відшкодовуються як за повну добу. За відсутності наказу про відрядження добові витрати не виплачуються.

Працівникові відшкодовуються витрати на проїзд як до місця відрядження і назад.

За час затримки у відрядженні без поважних причин працівникові не виплачується заробітна плата, не відшкодовуються добові витрати, витрати на наймання житлового приміщення та інші витрати.

По закінченню відрядження працівник підприємства подає звіт про використання коштів, разом із звітом подаються документи (в оригіналі), що засвідчують вартість понесених у зв'язку з відрядженням витрат.

За відсутності затвердженого керівником підприємства звіту про використання коштів витрати понесені працівником в період відрядження не повертаються.

Економіст

М.М.М.

Кравчук Г.В.

Пронумеровано, прошнуровано

та скріплено печаткою

22(двадцять два) аркуші

Заступник голови профспілки

О.В.Попов

