



У К Р А Ї Н А
ФОНТАНСЬКА СІЛЬСЬКА РАДА
ОДЕСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

РІШЕННЯ

Сімдесят четвертої сесії Фонтанської сільської ради VIII скликання
с.Фонтанка

№ 3134- VIII

22 травня 2025 року

Про впорядкування умов оплати праці директора та працівників КП
«Надія» Фонтанської сільської ради»

Керуючись нормами Галузевої угоди, зареєстрованої в Міністерстві економіки України №13 від 26.12.2023 між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023–2027 роки, ст. 62 Кодексу Цивільного захисту України, ст. 26, ч. 1. ст. 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Фонтанська сільська рада Одеського району Одеської області, -

В И Р І Ш И Л А:

1. Затвердити Положення про оплату праці, встановлення надбавок та надання матеріальної допомоги директору та працівникам КП «Надія» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області, згідно Додатку № 1 до рішення.

2. Затвердити Положення про преміювання директора та працівників КП «Надія» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області, згідно Додатку № 2 до рішення.

3. Преміювання директора КП «Надія» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області здійснюється у відповідності до Положення про преміювання директора та працівників КП «Надія» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області, затвердженого п.2 цього рішення.

4. Надати право директору у межах затвердженого фонду оплати праці у разі економії фонду заробітної плати надавати інші премії та види заохочень,

працівникам, збільшення відсотків преміювання за рахунок економії фонду оплати праці, відповідно до Положення про преміювання.

5. Рішення Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області № 3088-VIII від 17.04.2025 року із додатками вважати таким, що втратило чинність.

6. Контроль за виконанням цього рішення покласти на постійні депутатські комісії: з питань комунальної власності, житлово-комунального господарства, енергозбереження та транспорту (Щербич С.С.), з питань фінансів, бюджету, плануванню соціально-економічного розвитку, інвестицій та міжнародного співробітництва (Вавілова А.Ю.).

В.о. сільського голови

Андрій СЕРЕБРІЙ

**Положення про оплату праці, встановлення надбавок та надання
матеріальної допомоги директору та працівникам КП «Надія»
Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області**

1. Загальні положення.

1.1. Метою Положення про оплату праці КП «Надія» (далі-Положення) є забезпечення мотивації персоналу на ефективну працю, спрямовану на задоволення потреб працівників і досягнення цілей Підприємства в умовах існуючої економічної ситуації в Україні.

1.2. Положення розроблено у відповідності до наступних нормативних документів:

- Конституції України;
- Кодексу законів про працю України;
- Закону України «Про оплату праці»;
- Закону України «Про охорону праці»;
- Галузевої угоди зареєстрованої Міністерстві економіки України №13 від 26.12.2023 між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023–2027 роки
- Колективний договір на 2021-2025 роки
- Інструкції із статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 року № 5 зі змінами та доповненнями;
- Закону України від 15.11.1996 року №504/96-ВР «Про відпустки».

1.3. Це Положення визначає економічні, правові і організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з установою.

1.4. Заробітна плата - це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно ділових якостей працівника, результатів його праці.

1.5. Норми оплати праці (за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, за час простою, який мав місце не з вини працівника тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток, за час на курсах підвищення кваліфікації, при різних формах виробничого навчання, для донорів тощо) встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

1.6. В КП «Надія» Фонтанської сільської ради встановлена оплата праці згідно штатного розпису за фактично відпрацьований час.

1.7. Працівникам виплачується основна та додаткова заробітна плата та премія. Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, обслуговування, посадові обов'язки). Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати та надбавки, за сумісництво посад, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством.

1.8. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижче розміру мінімальної заробітної плати.

2. Оплата праці директору та працівникам.

2.1. Встановити директору КП «Надія» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області:

- посадовий оклад у розмірі, згідно штатного розпису

2.2. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижче розміру мінімальної заробітної плати.

2.3. Мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі прожиткового мінімуму, встановленому для працездатних осіб, а мінімальну тарифну ставку робітника І розряду з 1 січня 2025 р. в розмірі 200 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 І розряду з часу його запровадження з дотриманням встановлених цією Угодою співвідношень розмірів тарифних ставок та посадових окладів.

2.4. Коефіцієнт співвідношення мінімальної тарифної ставки робітника І розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника І розряду встановлюється відповідно до Галузевої угоди та затверджується в штатному розписі.

2.5. Коефіцієнти співвідношення розмірів мінімальних місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців до мінімальної тарифної ставки робітника І розряду основного виробництва (мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії) встановлюється відповідно до Галузевої угоди та затверджується в штатному розписі.

2.6. Умови оплати праці конкретного працівника встановлюються наказом про прийом на роботу з урахуванням виплат, що встановлюються даним Положенням та штатним розписом.

2.7. При прийомі на роботу адміністрація доводить до відома працівника умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

2.8. Про нові або зміну діючих умов оплати праці адміністрація повинна повідомити працівника не пізніше як за два місяця до їх запровадження або зміни.

2.9. Надбавки та доплати працівникам здійснюються згідно Галузевої угоди зареєстрованої Міністерстві економіки України за №13 від 26.12.2023 між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023–2027 роки

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
ДОПЛАТИ	
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці - 4,8 та 12 відсотків; за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці - від 16,20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу). За роботу влітку при температурі повітря більше ніж 25 градусів на вулиці проводити доплату в розмірі 10 відсотків тарифної ставки (окладу). Обов'язковою передумовою доплати є атестація робочих місць за умовами праці.

За робочий день з розділенням зміни на дві частини (з перервою в роботі понад дві години)	До 30 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час
За інтенсивність праці працівників	До 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
За роботу у вечірній час - з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу в нічний час	Від 25 до 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді: - до 10 чол. - 25 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; - понад 10 чол. - 35 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру; - понад 25 чол. - 50 відсотків місячної тарифної ставки розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру
За використання в роботі дезінфікуючих та миючих засобів	До 12 відсотків місячної тарифної ставки посадового окладу
За керівництво практикою	Керівникам практики підприємства доплата у розмірі 10 відсотків посадового окладу
За ненормований робочий день водіям автомобілів	Водіям легкових автомобілів у розмірі до 25 відсотків встановленої місячної тарифної ставки за відпрацьований час водієм

Для забезпечення мінімальної заробітної плати	Доплата до рівня мінімальної заробітної плати згідно із пунктом 3¹ Закону України "Про оплату праці"
За ведення військового обліку покладаються	Доплата у розмірі до 50% посадового окладу
НАДБАВКИ	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду - 12 відсотків IV розряду - 16 відсотків V розряду - 20 відсотків VI і вищих розрядів - 24 відсотка
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів, тролейбусів, трамваїв	Водіям 2-го класу - 10 відсотків 1-го класу - 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм
За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу
За державні нагороди (ордена, медалі, почесні грамоти ВРУ, КМУ)	До 20 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу

3. Порядок і терміни виплати заробітної плати

3.1. Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи у грошових знаках, що мають законний обіг на території України.

3.2. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів

3.3. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

3.4. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок власника.

3.5. Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

3.6. При кожній виплаті заробітної плати адміністрація повинна повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці: а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою

за видами виплат; б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

3.7. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

3.8. Відомості про оплату праці працівника надаються будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених законодавством, або за згодою чи на вимогу працівника.

3.9. Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори.

3.10. За порушення законодавства України про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством

4. Матеріальна допомога

4.1. Матеріальна допомога на оздоровлення директору та працівникам комунального підприємства «Надія» здійснюється в розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної основної відпустки.

В.о. сільського голови

Андрій СЕРЕБРІЙ

Положення про преміювання директора та працівників КП «Надія» Фонтанської сільської ради Одеського району Одеської області

Положення розроблено відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово- комунального господарства України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конференція роботодавців житлово- комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2017-2024 роки зі змінами та доповненнями.

Це Положення є складовою частиною прогресивних організаційних форм і методів управління якістю роботи працівників комунального підприємства «Надія» Фонтанської сільської ради.

Система преміювання вводиться з метою посилення мотивації до праці працівників комунального підприємства «Надія» Фонтанської сільської ради з урахуванням особистого внеску кожного працівника і зміцнення трудової та виконавчої дисципліни.

1. Загальні положення

1.1. Преміювання працівників комунального підприємства «Надія» Фонтанської сільської ради здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати праці за підсумками роботи за місяць в межах (при наявності) коштів на оплату праці. Премія працюючим виплачується як за рахунок місцевого бюджету, передбачених на оплату праці, так і за рахунок власних надходжень від господарської діяльності. На преміювання також спрямовуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, яка утворюється протягом року на підприємстві.

1.2. Це Положення вводиться з метою матеріального стимулювання працівників, підвищення продуктивності праці, забезпечення виконання робіт, сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни.

2. Показники преміювання

2.1. За результатами роботи за місяць для визначення розміру премій враховується:

- своєчасне та якісне виконання поставлених керівництвом завдань;
- сумлінне виконання посадових обов'язків, ініціатива і творчість у роботі;

- підвищення професійної кваліфікації;
- дотримання трудової дисципліни;
- виконання заходів, передбачених планами роботи комунального підприємства;
- особистий внесок в покращення стану матеріально-технічних цінностей;
- кількість порушень при виконанні поставлених керівництвом завдань;
- за індивідуальні результати роботи працівників з урахуванням їх особистих якостей, ставлення до праці.

3. Джерела, розміри і порядок преміювання

3.1. Преміювання директора комунального підприємства здійснюється на підставі даного Положення, в межах, затвердженого фонду оплати праці та економії по фонду оплати праці, за рахунок коштів місцевого бюджету у розмірі до 100 відсотків до посадового окладу, відповідно до наказу директора комунального підприємства, за погодженням з головою Фонтанської сільської ради за фактично відпрацьований час.

3.2. Преміювання заступників директора комунального підприємства здійснюється на підставі даного Положення, в межах, затвердженого фонду оплати праці та економії по фонду оплати праці, за рахунок коштів місцевого бюджету у розмірі до 100 відсотків до посадового окладу, відповідно до наказу директора комунального підприємства.

3.3. Преміювання працівників підприємства здійснюється за результатами роботи щомісячно в межах фонду заробітної плати, у розмірі до 100 відсотків до посадового окладу, відповідно до наказу директора комунального підприємства.

3.4. Бухгалтер комунального підприємства щомісячно визначає загальну суму коштів, що спрямовуються на преміювання працівників та подає їх на розгляд директору комунального підприємства.

3.5. Розмір премії кожному працівнику комунального підприємства визначає директор комунального підприємства.

3.6. Нарахування премії проводиться у процентному відношенні від посадового окладу, або в абсолютній формі.

3.7. Виплата премії проводиться щомісячно.

3.8. За рахунок економії фонду оплати праці нараховується та виплачується премія, до 100 відсотків посадового окладу до святкових дат, або в абсолютній сумі, згідно ст.73 КЗпП України.

3.9. Премія до професійного свята надається один раз на рік з місцевого бюджету в абсолютній формі.

3.10. Працівники, які звільнилися за власним бажанням або з ініціативи адміністрації, на яких були накладені адміністративні стягнення та які не забезпечили своєчасне і якісне виконання роботи, преміюванню не підлягають.

3.11. Керівнику, надається право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни і внутрішнього розпорядку, не належне виконання обов'язків.

3.12. Премії не виплачуються за час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання.

3.13. Додаткова премія може надаватися за рахунок економії фонду оплати праці за складність, напруженість у роботі, ненормований робочий день, збільшення обсягу роботи, інтенсивність праці, виконання особливо важливої роботи, за підсумками роботи за місяць, квартал, рік у розмірі до двох посадових окладів, або в абсолютній формі.

3.14. Працівникам, які відпрацювали неповний місяць у зв'язку з призовом до лав Збройних сил України, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку зі скороченням штатів та з інших поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, виплата премій може здійснюватися за фактично відпрацьований час.

4. Порядок і терміни преміювання

4.1. Проект наказу про преміювання працівників комунального підприємства «Надія» Фонтанської сільської ради готує бухгалтер і подає для розгляду директору КП «Надія» Фонтанської сільської ради.

4.2. Директор КП «Надія» Фонтанської сільської ради підписує наказ про преміювання працівників комунального підприємства «Надія» Фонтанської сільської ради.

4.3. Премія виплачується не пізніше терміну виплати зарплати.

В.о. сільського голови

Андрій СЕРЕБРІЙ