

ЗАРЕЄСТРОВАНО

Управління соціального захисту населення
Горішньоплавнівської міської ради
Кременчуцького району
Полтавської області
Реєстраційний № _____
від _____

СХВАЛЕНО

На зборах трудового колективу комунального підприємства «Дитячий спортивно-оздоровчого центр «Горизонт» Горішньоплавнівської міської ради Кременчуцького району Полтавської області
Протокол № 1 від «29» липня 2025р.

ЗМІНИ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Комунального підприємства
«Дитячий спортивно-оздоровчий центр
«Горизонт»
Горішньоплавнівської міської ради
Кременчуцького району
Полтавської області

на 2024-2029 роки

м.Горішні Плавні
2025 рік

УЗГОДЖЕНО:

Міський голова

Дмитро БИКОВ

Заступник міського голови

Надія УГІЧЕВА

Заступник міського голови

Іван ПЛАВЛЕНКО

штат у кількості 17,55 штатних одиниць
з місячним фондом заробітної плати (враховуючи
нарахування на заробітну плату у розмірі 22%
243 668,71 гривні (Двісті сорок три тисячі
шістсот шістдесят вісім гривень 71 коп).

**ШТАТНИЙ РОЗПИС І РОЗМІР ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ ПРАЦІВНИКІВ
КП "ДИТЯЧИЙ СПОРТИВНО-ОЗДОРОВЧИЙ ЦЕНТР "ГОРИЗОНТ"**

з 01.01.2025 року

№ п/п	Кіль- ть од.	Посада	Код за класифі- катором професій	Код ЗКППТР	Посадові оклади	Разом	Нічні	Всього за місяць
1	1	Директор	1210.1	21450	24060,00	24 060,00		24 060,00
2	1	Головний бухгалтер	1231	20656	15191,00	15 191,00		15 191,00
3	1	Економіст з бух.обліку	2441.2	25351	12996,00	12 996,00		12 996,00
4	1	Завідувач господарством	1239	21849	12996,00	12 996,00		12 996,00
5	0,25	Енергетик	3113	25427	11679,00	2 919,75		2 919,75
6	1	Електромеханік	7241	10007	10449,00	10 449,00		10 449,00
7	1	Слюсар-сантехнік	7136	11213	10362,00	10 362,00		10 362,00
8	1	Оператор пральних машин	8264	10083	9659,00	9 659,00		9 659,00
9	1	Двірник	9322	11143	9044,00	9 044,00		9 044,00
10	8	Охоронець	5169	18883	9044,00	72 352,00	8 284,40	80 636,40
11	1,3	Прибиральник приміщень	9132	13219	8781,00	11 415,30		11 415,30
12	17,55	Всього:				191 444,05	8 284,40	199 728,45

Нарахування на заробітну плату 22%

43 940,26

Заробітна плата з нарахуванням

243 668,71

Премія директору виплачується згідно з контрактом раз у квартал за погодженням з міським головою відповідно до показників роботи. Іншим працівникам - доплата охоронцям за нічні згідно з відпрацьованими годинами, іншим посадам - згідно з наказом директора

Директор

Наталія МАРТИНОВИЧ

М.П.

Головний бухгалтер

Валентина НИЗОВЕНКО

Економіст

Ірина ГАЛАТА

Дмитро Биков

Ірина Галата

Внесення змін до колективного договору

Відповідно до протоколу №1 від «29» липня 2025 року зборів трудового колективу комунального підприємства «Дитячий спортивно – оздоровчий центр «Горизонт» Горішньоплавнівської міської ради Кременчуцького району Полтавської області:

внести зміни до Додатку №5 Штатний розпис, Додатку №6 Положення про преміювання працівників та Додатку №14 Положення про надання матеріальної допомоги працівникам та викласти їх у новій редакції(Додатки додаються).

Від адміністрації:

Від трудового колективу:

Директор
комунального підприємства
«Дитячий спортивно – оздоровчий центр
«Горизонт»

Голова профспілкового комітету


Наталія МАРТИНОВИЧ


Ірина ГАЛАТА

Положення
про преміювання працівників комунального підприємства «Дитячий
спортивно – оздоровчий центр «Горизонт»

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників комунального підприємства «Дитячий спортивно – оздоровчий центр «Горизонт» (далі - Положення, Підприємство) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України), Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про колективні договори і угоди» та інших нормативно – правових актів.

1.2. Положення запроваджується з метою:

- підвищення мотивації працівників Підприємства щодо можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного співробітника в результати діяльності Підприємства, складності виконуваних робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;

- стимулювання до виконання працівниками посадових обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.

1.3. Преміювання здійснюється в межах затвердженого фонду заробітної плати комунального підприємства «Дитячий спортивно – оздоровчий центр «Горизонт» на поточний рік за джерелами утворення економії цього фонду.

1.4. Економія фонду оплати праці може формуватися за рахунок тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати, наявних вакансій тощо.

1.5. Види премій:

- одноразова, яка є періодичною та має заохочувальний характер (у вигляді визначеної конкретної суми (окладу) або відсотків від окладу.

- постійно діюча, яка входить до додаткових видів оплати праці та визначена у Розрахунку до штатного розпису.

Щомісячна премія встановлюється на тривалий період (до скасування відповідного наказу) та нараховується у поточному місяці за поточний місяць.

Преміювання може бути персональним за особистий внесок у виконання важливого завдання чи термінової роботи, до знаменної дати тощо.

1.6. Преміюванню підлягають співробітники, які займають посади згідно зі штатним розписом Підприємства .

Норми цього Положення реалізуються на Підприємстві тільки в межах наявних коштів та кошторису, при цьому не допускається створення кредиторської заборгованості з оплати праці.

2. Показники та критерії преміювання

2.1. Преміювання працівників Підприємства може проводитись за умови

виконання основних показників діяльності, відповідно до затверджених критеріїв якості роботи і в залежності від особистого внеску кожного працівника, а саме:

- а) для заступників директора, керівників структурних підрозділів, бухгалтерії:
 - зразкове виконання посадових обов'язків, інструкцій з ОП і ТБ;
 - результативність роботи очолюваного колективу;
 - відсутність скарг;
 - відсутність порушень законодавства, виконавчої та трудової дисципліни.
- б) для педагогічних працівників:
 - сумлінне виконання посадових обов'язків, інструкцій з ОП і ТБ;
 - відсутність травматизму серед дітей;
 - підготовка дітей до участі в змаганнях, конкурсах;
 - професійну майстерність;
 - відсутність порушень виконавчої та трудової дисципліни;
 - наявність авторських методичних розробок.
- в) для спеціалістів і обслуговуючого персоналу:
 - зразкове виконання посадових обов'язків, інструкцій з ОП і ТБ;
 - сумлінну працю;
 - відсутність порушень виконавчої та трудової дисципліни;
 - економію електроенергії, теплової енергії та води;
 - участь у підготовці підприємства до роботи в оздоровчий період.

3. Порядок та розміри преміювання

- 3.1. Розміри премій встановлюються наказом директора, враховуючи умови, передбачені цим Положенням, за поданням керівників структурних підрозділів.
- 3.2. У разі преміювання працівника, який має пряме підпорядкування директору та при відсутності безпосереднього керівника на момент прийняття рішення про преміювання - премія призначається відповідно до рішення директора з подальшим оформленням наказу.
- 3.3. Розмір премії погоджується з головним бухгалтером Підприємства відповідно до наявності фінансових можливостей.
- 3.4. Преміювання директора комунального підприємства «Дитячий спортивно – оздоровчий центр «Горизонт» здійснюється відповідно до умов контракту, укладеного з міським головою.
- 3.5. Розмір премій може встановлюватися у конкретній сумі або у відсотках до посадового окладу.
- 3.6. Максимальний розмір премії не повинен перевищувати одного посадового окладу працівника або 100% від посадового окладу.
- 3.7. Працівник Підприємства може бути премійований одночасно декількома видами премій згідно з даним Положенням.
- 3.8. Преміювання працівників Підприємства може проводитись за підсумками роботи працівника за місяць (квартал, півріччя, рік тощо), до державних і професійних свят, ювілейних дат та в інших випадках за умови виконання основних показників діяльності, відповідно до затверджених критеріїв якості

роботи і в залежності від особистого внеску кожного працівника.

3.9. Працівники з безперервним стажем роботи на Підприємстві не менше 10 років можуть бути премійовані при досягненні пенсійного віку при виході на пенсію за наявності економії фонду оплати праці у розмірі від одного до двох посадових окладів.

4. Порядок позбавлення премії

4.1. Директору надається право позбавляти премії частково або повністю у таких випадках:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;
- порушення виконавчої дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця, порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих у тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);
- порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку Підприємства ;
- порушення правил техніки безпеки і охорони праці, виробничої санітарії, недотримання вимог санітарно-епідеміологічного режиму;
- недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушення встановленого режиму роботи) та інші грубі порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

4.2. Працівник, якому винесено догану, позбавляється премії строком на три місяці від дати реєстрації наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

Якщо протягом визначеного терміну з дня винесення догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він 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 керівника достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

5. Прикінцеві положення

5.1. Із введенням в дію цього Положення усі попередні нормативні документи Підприємства, що регламентують нарахування і виплату премій, вважаються такими, що втратили чинність.

5.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться у порядку, встановленому чинним законодавством та внутрішніми організаційно - розпорядчими документами Підприємства.

5.3. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України.

5.4. Спори з питань преміювання розглядаються у порядку, передбаченому нормами чинного законодавства.

ПОЛОЖЕННЯ

про надання матеріальної допомоги працівникам
комунального підприємства «Дитячий спортивно – оздоровчий центр
«Горизонт»

Положення вводиться з метою соціальної підтримки працівників та на виконання Колективного договору

1. Матеріальна допомога, в тому числі на оздоровлення за винятком матеріальної допомоги на поховання, надається постійним працівникам у розмірі, не більше ніж 100% від посадового окладу (тарифної ставки) на рік у межах запланованого кошторису за наявності економії заробітної плати на підприємстві, якщо інше не передбачено чинним законодавством.
2. Рішення про надання матеріальної допомоги приймається адміністрацією разом із профспілковим комітетом за заявами працівників.
3. Матеріальна допомога надається на підставі наказу директора за погодженням із профспілковим комітетом.
4. Виплата матеріальної допомоги виконується бухгалтерією в установленому порядку.