



У К Р А Ї Н А
КОРЮКІВСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Вокзальна 9, м. Корюківка, 15300, тел: (04657) 2-15-05, факс: 2-15-05, e-mail: koradm_uszn@cg.gov.ua,
код згідно з ЄДРПОУ 03196067

28.08.2024 № 01-22/ 4017

На № _____ від _____

ВП Сновська дистанція колії РФ
"Південно-Західна залізниця" АТ
"Укрзалізниця"

*Про реєстрацію змін до Колективного
договору*

Управлінням соціального захисту населення Корюківської районної державної адміністрації відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів зареєстровані зміни до Вашого Колективного договору за №04-21/237 28.08.2024 року.

Заступник начальника
управління

Олена ЯНЧЕНКО

Тетяна ЧЕРКАСОВА (04657)21505

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ

**до Колективного договору між адміністрацією
ВП Сновська дистанція колії РФ «Південно-Західна
залізниця» АТ «Укрзалізниця» і Первинною
профспілковою організацією Сновської дистанції колії
професійної спілки залізничників і транспортних
будівельників України на 2001-2005 роки,
продовженого на 2006-2024 роки»**

затвердженого конференцією трудового колективу згідно протоколу №1 від
11 грудня 2023 року

На виконання листа №НЗК-09/4040 від 19.08.2024, з метою підвищення ефективності системи преміювання працівників гостродефіцитних професій (посад) дистанції колії адміністрація виробничого підрозділу Сновська дистанція колії та Первинна профспілкова організація Сновської дистанції колії Професійної спілки залізничників і транспортних будівельників внесли зміни до Колективного договору, а саме:

РОЗДІЛ III Оплата праці

1. Пункт 3.8 викласти в такій редакції:

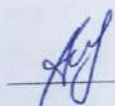
«Затвердити Типове Положення про преміювання працівників гостродефіцитних професій (посад) виробничого підрозділу Сновська дистанція колії регіональної філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця» в редакції від 26.08.2024 (діє на період дії правового режиму воєнного стану в Україні, оголошеного Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (зі змінами), яке є додатком до колективного договору».

2. Викласти додаток №8 про преміювання працівників гостродефіцитних професій (посад) в новій редакції, що додається. Встановити, що умови цих змін до колективного договору застосовуються з 01.08.2024.

Додаток №8 до
колективного договору
на 2024 рік

ПОГОДЖЕНО:

Голова первинної профспілкової організації Сновської дистанції колії професійної спілки залізничників і транспортних будівельників



Юлія ЛИСИЦІНА



ЗАТВЕРДЖУЮ:

Начальник виробничого підрозділу Сновська дистанція колії регіональної філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця»



Роман КУЧУРА



**Типове Положення про преміювання
працівників гостродефіцитних професій (посад) виробничого підрозділу
Сновська дистанція колії регіональної філії
«Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця» (діє на період дії
правового режиму воєнного стану в Україні, оголошеного Указом
Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (зі змінами).
(вступас в дію з 01.08.2024)**

1. Загальні положення

1.1. Типове Положення про преміювання працівників гостродефіцитних професій (посад) виробничого підрозділу Сновська дистанція колії регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Положення про оплату праці працівників акціонерного товариства «Українська залізниця» (в чинній редакції), інших нормативно-правових актів та локальних нормативно-правових актів АТ «Укрзалізниця».

1.2. Положення визначає мету, завдання, джерела преміювання, розмір, порядок розрахунку, нарахування та виплати премії за основні результати діяльності (далі – премія) працівникам гостродефіцитних професій (посад) виробничого підрозділу Сновська дистанція колії регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» згідно з Додатками до цього Положення на період дії правового режиму воєнного стану в Україні, оголошеного Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (зі змінами).

1.3. Мета преміювання: стимулювання працівників до підвищення результативності (ефективності) діяльності та посилення особистої відповідальності працівників.

1.4. Завдання преміювання:

транслявання (доведення) цілей, завдань регіональної філії до кожного працівника, кожного цеху, околотку, бригади тощо;

створення прозорої та зрозумілої системи мотивації працівників, заснованої на результатах діяльності;

забезпечення тісного взаємозв'язку між оплатою та результатами праці.

1.5. Нарахування та виплата премії здійснюється за рахунок коштів, які передбачені за елементом операційні витрати «Витрати на оплату праці», а їх розмір планується з урахуванням цього Положення у фонді оплати праці.

2. Преміювання за основні результати діяльності

2.1. Премія має систематичний характер і нараховується працівникам на підставі даних оцінки результатів діяльності за виконання показників результативності діяльності, які визначені у Додатку 1 до цього Положення.

2.2. Оцінка виконання показників результативності діяльності здійснюється на підставі даних фінансової (бухгалтерської), статистичної, управлінської звітності, планових (контрольних, виробничих, нормованих) завдань, документів з особового складу, інших офіційних джерел інформації (звітності).

2.3. Преміювання за основні результати діяльності здійснюється за підсумками роботи за звітний період – місяць.

2.4. Номінальний (Максимальний) розмір премії за умови виконання всіх показників визначається у Додатку 1 до цього Положення.

2.5. Нарахування премії проводиться на тарифну складову заробітної плати (тарифну ставку, посадовий оклад, оклад, відрядний (акордний) заробіток, міжпосадову та міжрозрядну різницю) за фактично відпрацьований у звітному періоді час.

2.6. Преміювання інших працівників виробничих підрозділів, професії та посади яких не зазначені у додатках до Типового Положення, здійснювати за показниками та умовами, визначеними у діючому положенні про преміювання.

2.7. Премія нараховується працівникам, які мають право на її отримання відповідно до пункту 3.1 Положення.

2.8. Премія не нараховується працівникам, які позбавлені права на премію згідно з пунктом 3.2 Положення.

2.9. Премія нараховується і виплачується разом із заробітною платою при розрахунку за місяць, що слідує за звітним.

3. Право на премію

Порядок часткового або повного позбавлення премії

3.1. Право на отримання премії виникає у працівників за підсумками оцінювання результатів діяльності.

3.1.1. Умови отримання премії:

- повне або часткове виконання основних та функціональних показників результативності діяльності;
- відсутність підстав щодо позбавлення права на премію згідно з пунктом 3.2.

3.1.2. Нарахування премії працівникам проводиться за фактично відпрацьований час на тарифну ставку (оклад, посадовий оклад), відрядний (акордний) заробіток, міжпосадову та міжрозрядну різницю.

3.2. Права на премію позбавляються працівники, які:

3.2.1. розірвали трудовий договір з власної ініціативи, за винятком випадків коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (ст. ст. 38, 39 Кодексу законів про працю України).

3.2.2. Звільнені у зв'язку з:

- набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження виконання цієї роботи;
- систематичним невиконанням працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором, посадовою інструкцією або правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- прогулом (у тому числі відсутністю на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- появою на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- незадовільними результатами випробування;

- вчиненням за місцем роботи викрадення (у тому числі дрібного) майна, що встановлено вироком суду чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

- одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків, трудової та виробничої дисципліни (стосується окремих категорій працівників, визначених пунктом 1 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України);

- виною працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності.

3.2.3. Прийняті на роботу учнями та не допущені до самостійної роботи.

3.2.4. Притягнуті до дисциплінарної відповідальності згідно законодавства (догана, звільнення згідно ст. 147 Кодексу законів про працю України).

3.2.5. Відсторонені згідно зі ст. 46 Кодексу законів про працю України від виконання обов'язків, роботи (за період відсторонення).

3.3. Розмір премії встановлюється на підставі рішення Комісії з питань оплати праці виробничого підрозділу Сновська дистанція колії на підставі даних оцінки результатів виробничої діяльності за відповідний звітний період та/або документів з особового складу, розпорядчих документів. Працівник може бути позбавлений премії повністю у відповідності з нормами цього Положення.

3.3.1. Причини зменшення розміру або позбавлення премії.

3.3.1.1. У випадках порушення трудової та (або) технологічної дисципліни при визначенні вини працівника встановленим порядком (видання розпорядчого документу) розміри премії зменшуються за:

- зростання кількості випадків травматизму, у тому числі зі смертельними наслідками у підрозділі порівняно з аналогічним періодом минулого року або попереднім звітним періодом (норма для керівників структурних підрозділів/одиниць- при наявності вини працівника) – до 100%;

- порушення виробничих і технологічних інструкцій, вимог з охорони праці, техніки безпеки, пожежної та екологічної безпеки – до 75%;

- несвоєчасне та/або неякісне виконання наказів, інших організаційно-розпорядчих документів з питань, що належать до компетенції (завдань, функцій, обов'язків) працівника – до 50%;

- надання недостовірної інформації (приписки), внесення недостовірної інформації в базу даних, у тому числі й щодо планування, обліку, аналізу показників результативності (ефективності) – до 40%;

- нецільове використання коштів – до 100%;

- не усунення раніше виявлених недоліків та порушень при перевірках підрозділами внутрішнього аудиту та контролю- до 40%;

- розголошення державної таємниці, службової інформації, відомостей, що становлять комерційну таємницю, конфіденційну інформацію підрозділу, дії або бездіяльність при роботі з клієнтами,

товарними/грошовими операціями, які призвели до втрати довіри до нього зі сторони керівництва, з інших причин – до 100%;

- невиконання або неналежне виконання без поважних причин обов'язків, покладених трудовим договором/посадовою інструкцією та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку – до 50%.

3.3.2. Зниження розміру або позбавлення премії проводиться за той період, у якому здійснено упущення в роботі (порушення трудової дисципліни), в окремих випадках за той період, в якому воно було виявлене.

4. Порядок розрахунку премії

4.1. Розрахунок премії здійснюється на підставі оцінки рівня виконання показників після закінчення звітного періоду за даними фінансової (бухгалтерської), статистичної, управлінської звітності виробничого підрозділу Сновська дистанція колії, документів по особовому складу, інших офіційних джерел інформації (звітності), які підготовлені та затверджені у встановленому порядку (Додатки до цього Положення).

4.2. Виконання кожного показника фіксується у відсотках з огляду на досягнення цільового (планового, виробничого, нормованого) значення з урахуванням математичних правил округлення до одного знаку після коми.

4.3. Розрахунок розміру премії працівника, який виконує обов'язки за вакантною посадою, здійснюється за показниками преміювання, які передбачені для оцінки результатів діяльності цієї вакантної посади.

4.4. При звільненні працівника премія за основні результати діяльності за звітний період, за яким не здійснено підведення підсумків результатів діяльності та/або не прийнято рішення про розмір премії, нараховується та виплачується за фактично відпрацьований у такому звітному періоді час у розмірі, що дорівнює середньому розміру премії (у відсотках).

Середній розмір премії визначається як середньоарифметичне значення фактично нарахованих розмірів премії (у відсотках) за останні три місяці (для працівників цехів, околотків, посад, робочих місць тощо).

5. Порядок адміністрування системи преміювання

5.1. Керівник виробничого підрозділу Сновська дистанція колії забезпечує:

- інформування підпорядкованих працівників щодо норм Положення, показників преміювання;

- облік, валідність та достовірність показників преміювання, які використовуються для розрахунку, нарахування та виплати працівникам премії;

- облік та врахування показників (випадків) зниження розмірів премії;

- недопущення коригування протягом звітного періоду встановлених планових завдань та фактичних даних щодо їх виконання після закінчення звітного періоду (з урахуванням термінів подання звітності);

оцінку результатів роботи працівників (бригад) з урахуванням показників збільшення/зниження/позбавлення розміру премії;

інформування про фактичний рівень виконання показників преміювання;

обов'язковий контроль відхилень від встановлених цільових значень, аналіз причин, підготовку та реалізацію заходів щодо їх досягнення (покращення);

подання оцінки результатів роботи працівників виробничого підрозділу на погодження до відповідальної особи;

подання матеріалів щодо преміювання працівників виробничого підрозділу на розгляд відповідної комісії з питань оплати праці.

5.2. Керівник та спеціалісти виробничого підрозділу Сновська дистанція колії забезпечують щомісячне доведення до працівників затверджених виробничих/нормованих завдань до початку звітної періоду.

5.3. Фахівці, відповідальні за облік показників, кадрове адміністрування, безпеку руху, охорону праці надають фахівцю, який відповідальний за питання оплати праці, дані щодо планових та фактичних значень не пізніше 20 числа місяця, наступного за звітним періодом.

5.4. Фахівець, відповідальний за питання оплати праці, здійснює розрахунок розміру премії згідно з нормами Положення, готує матеріали на засідання Комісії з питань оплати праці.

5.5. Комісія з питань оплати праці приймає рішення про розміри нарахування працівникам премії з дотриманням норм Положення.

5.6. На підставі протокольного рішення комісії з питань оплати праці готується проект наказу про нарахування (вказуються право працівника на розмір премії, причини її збільшення, позбавлення, зниження) та виплату премії, який підписує керівник виробничого підрозділу.

5.7. Керівник виробничого підрозділу Сновська дистанція колії, його заступник, спеціалісти (відповідно до розподілу обов'язків), начальник ОРГ-13 відповідають за: своєчасність і валідність інформації, яка міститься в звітності, довідках, інших інформаційних матеріалах, які використовуються для розрахунку, нарахування та виплати премії, дотримання норм Положення.

В.о. інженера з нормування
трудових процесів



Алла РУДИК

Додаток 1 до Глобального Положення про преміювання

ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ

п्राцівників (за професіями, які вказані у пункті 1 примітки до цього Додатку)
Спеціалізованої дистанції колій регіональної філії Південно-західна залізниця

визначений період

№ з/п	Показники результативності (ефективності) діяльності	Од. вим.	Розрахунок (заповнюється у разі)	Джерело даних		Відповідальний за надійність фактичних	Нормативний розмір
				План	Факт		
1	Разом						50%
	Утримання залізничної колії (в т.ч. протермінованої капітальними ремонтами) за результатами контрольного проходу						
	Колісвимірального вагону по ПЧ ² і по околотку/дільниці для працівників основних професій, % відхилення оцінки стану від попереднього місяця. ³	%	% відхилення базової оцінки стану колії у звітному місяці до попереднього ⁴	Форма ПУ-32 - відомість стану колії за даними проходу колісвимірального вагону за звітний період	Форма ПУ-32 - відомість оцінки стану колії за даними проходу колісвимірального вагону за звітний період	ЦДЗЛ, ЦДЛ, ЦП	
	(% відхилення) ≤ 0						40%
	$0 < (\% \text{ відхилення}) \leq 20$						30%
	$20 < (\% \text{ відхилення}) \leq 50$						20%
2	$50 < (\% \text{ відхилення}) \leq 75$						10%
	$(\% \text{ відхилення}) > 75$						0%
	Відсутність відмов в роботі рейкових кіл по околотку/дільниці	випадок	x		Автоматизована система обліку "АСУ ЦДЛ ПС Відмови"	ЦДЛ (затверджені членом правління, рівень ПЧ)	10%
Показники депреміювання (зниження розміру премії) ⁵							
Разом							
1	Наявність затримок поїздів з вини працівників околотку (дільниці, дистанції, ПЧ)	затримка			Довідка про затримки поїздів Інтерсіті+, Інтерсіті та пасажирських поїздів з вини працівників колійного господарства згідно «Залізничного графіка»	ЦДЛ	10%

2	Надійшла невідповідна кількість по околотку (дільниця, асистент), в тому числі обмеження швидкості руху поїздів, виданих колісвимірними вагонами при контрольній перевірці	км	Форма ПУ-32 - відомість оцінки стану колії за даними проходу колісвимірального вагону за звітний період	III	10%
---	--	----	---	-----	-----

Примітки:

1. Працівник (за професією):
Бригадир (звільнений) підприємств залізничного транспорту;
Бригадир (звільнений) підприємств залізничного транспорту;
Водії автотранспортних засобів;
Електрозварювальники;
Електрозварювальники ручного зварювання;
Майстер дільниці з дефектоскопії;
Майстер з експлуатації та ремонту машин і механізмів;
Майстер мехстовий;
Майстер шляховий;
Машиніст незмінної дрезини;
Монтер колії;
Надзгоджувальник колійних машин і механізмів;
Начальник дільниці;
Начальник майстерні;
Оператор дефектоскопного візка;
Помічник машиніста незмінної дрезини;
Ремонтник штучних споруд;
Слюсар з ремонту колійних машин і механізмів;
Старший майстер шляховий;
Технік (дільниця);
Тракторист;
Черговий по перегону
2. Розмір премії працівників інших професій, на яких розповсюджується дія Положення про преміювання, та працівників, які обслуговують тільки станції та під'їзні колії, встановлюється на підставі оцінки утримання залізничної колії в цілому по дільниці, до структури (складу) якої входять відповідний околоток
3. У разі порушення протягом трьох місяців посліди (включно зі звітним місяцем) стану залізничної колії (в т.ч. протермінованої капітальними ремонтами) за результатами контрольного проходу колісвимірального вагону, премія за показником у звітному місяці не нараховується
4. У разі доводирів до ліквідації наслідків ведення бойових дій (підтверджених довідкою Державної служби надзвичайних ситуацій України (ДСНС)), премія за показник нараховувати у розмірі попереднього звітного періоду, але не більше ніж 3 місяці
5. У разі утримання залізничної колії за результатами контрольного проходу колісвимірального вагону (по дільниці/околотку) у межах оцінки "0-40 балів", премія нараховується у відповідному номінальному розмірі (за цим показником, 40%)
6. Розрахунок зниження розміру премії здійснюється від розрахункового розміру премії (не від номінального)

Правило розрахунку зниження розміру премії:

- Номінальний розмір премії за виконання показників - 50%
- Розрахунковий розмір премії за показниками преміювання за звітний місяць - 30%
- Розмір зниження премії - 10%
- Розрахунковий розмір премії, разом: $30\% - (30\% \cdot 0,10) = 27\%$, де 0,10 - це 10%, розмір депреміювання

**Порядок розподілу колективної премії
за основні результати діяльності робітників околотків та цехів
виробничого підрозділу Сновська дистанція колії**

1.1. Колективне преміювання впроваджується з метою посилення особистої зацікавленості робітників та їх відповідальності за кінцеві результати роботи.

1.2. Порядок розподілу колективної премії робітників.

1.2.1. КТУ визначає дійсний (реальний) внесок працівника в результати роботи, враховує складність, важкість та інтенсивність праці. КТУ затверджуються начальником виробничого підрозділу Сновська дистанція колії за погодженням з профспілковим комітетом.

1.2.2. Основні параметри КТУ:

базовий рівень КТУ дорівнює 1;

мінімальне значення КТУ - 0;

максимальне значення - 1,15.

1.2.3. Середнє арифметичне значення коефіцієнту інтенсивності праці підрозділу не має перевищувати 1 (одиницю).

1.2.4. Преміальний фонд околотку, цеху розподіляється серед працівників на підставі затверджених коефіцієнтів трудової участі (далі - КТУ) з урахуванням тарифних ставок та фактично відпрацьованого часу.

1.2.5. Гарантією обґрунтованості КТУ робітника є щоденний (щотижневий) облік показників в журналі обліку трудової участі відповідно до таблиці

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Посада	Розмір КТУ за днями								Сума $\Sigma \text{КТУ}_i$	Середній КТУ _i
Ч												
	КТУ дільниці (бригади, зміни)										Сума всіх КТУ ($\Sigma \text{КТУ}_{\text{дільн}}$)	КТУ = $\Sigma \text{КТУ} / \text{Ч}$

Фактичний (індивідуальний) КТУ визначається за формулою

$$\text{КТУ}_{\text{ін}} = \text{КТУ}_{\text{баз}} + \sum_{i=1}^n \text{К}_n + \sum_{i=1}^m \text{К}_з, \text{ де}$$

де $\text{КТУ}_{\text{баз}}$ - базовий рівень КТУ;

К_n - значення показників, що підвищують коефіцієнт;

$\text{К}_з$ - значення показників, що знижують коефіцієнт (від'ємне значення);

n - кількість показників, що підвищують коефіцієнт;

m - кількість показників, що знижують коефіцієнт

Середній розмір КТУ_i конкретного працівника визначається за підсумками роботи за місяць за формулою

$$КТУ_i = \sum КТУ_i / P_i, \text{ де}$$

$\sum КТУ_i$ – сумарне значення КТУ i -го працівника за місяць;

P_{oi} – кількість фактично відпрацьованих днів i -тим робітником.

Розподіл суми колективної премії здійснюється на підставі оцінки індивідуальної трудової участі за формулою:

$$ПР_i = КП / \sum КТУ_{дільн} * КТУ_i, \text{ де}$$

кп – загальний розмір премії Дільниці (бригади, зміни);

$КТУ_{дільн}$ – сумарне значення КТУ Дільниці (бригади, зміни).

1.3. Матеріали (довідку) щодо виконання КТУ до 1 числа місяця, наступного за звітним, надаються до відповідального працівника (в.о.інженера з нормування трудових процесів) майстрами околотків та цехів. Останні несуть персональну відповідальність за достовірність наданої інформації та своєчасність її подання.

В.о. інженера з нормування
трудоих процесів



Алла РУДИК