



**ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ  
НАСЕЛЕННЯ**

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniprorada.gov.ua

15.11.2023 № 7/2-1021

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Генеральному директору  
Акціонерного товариства «ДТЕК  
Дніпровські електромережі»  
Андрію ТЕРЕЩУКУ

Від трудового колективу:  
Голові Ради профспілкових  
комітетів  
Миколі СЕРГІЙЧУКУ

Про повідомну реєстрацію  
змін і доповнень  
до колективного договору

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» зміни і доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №468 від 15.11.2023 без зауважень.

Також повідомляємо, що відомості про повідомну реєстрацію змін і доповнень до колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovskoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Начальник інспекції

Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:  
голова Ради профспілкових комітетів  
Микола СЕРГІЙЧУК

(підпис)

« 15 » вересня 2023 року



Від роботодавця:  
генеральний директор  
Андрій ТЕРЕШУК

« 15 » вересня 2023 року



**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ  
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ  
між роботодавцем та трудовим колективом**

**АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»**  
(назва підприємства, організації, установи)

по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і  
захисту прав працівників

набирають чинності з 01 вересня 2023 року  
(період на який укладено колдоговір)

Схвалені на зборах трудового  
колективу « 15 » вересня 2023 року  
протокол № 1

м. Дніпро  
2023

**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ  
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ  
АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»  
НА 2019 - 2024 РОКИ**

(реєстраційний №                      від                      )

З метою вдосконалення Колективного договору АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» на 2019-2020 роки:

1. Внести зміни у п.п. 2.3. Матеріальна допомога сім'ям з дітьми р. 2. Порядок та умови надання матеріальної допомоги Додатка 12 до Колективного договору на 2019-2024 роки між роботодавцем та трудовим колективом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ», виклавши його в новій редакції що додається.

2. Внести зміни в п. 1.8. та п.2.1 «Порядка преміювання працівників АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» до професійного свята «День енергетика», державних свят та ювілейних дат із дня заснування колективів Товариства» Додатка до Колективного договору на 2019-2024 роки між роботодавцем та трудовим колективом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ», виклавши його в новій редакції що додається.

3. Внести зміни в «Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» Додатка 7 до Колективного договору на 2019-2024 роки між роботодавцем та трудовим колективом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ», виклавши його в новій редакції що додається.

4. Вилучити «ПОЛОЖЕННЯ про систему мотивації працівників у сфері безпеки праці та охорони навколишнього середовища» Додатка 10 до Колективного договору на 2019-2024 роки між роботодавцем та трудовим колективом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ», виклавши його в новій редакції що додається.

5. Ввести в дію «Порядок розрахунку рейтингової оцінки виробничих бригад, виробничих працівників операційної дирекції за напрямком безпеки праці та екологічної безпеки» як Додаток 10 до Колективного договору на 2019-2024 роки між роботодавцем та трудовим колективом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ», виклавши його в новій редакції що додається.

6. Викласти Додаток 14 до Колективного договору на 2019-2024 роки між роботодавцем та трудовим колективом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ», в новій редакції що додається.

7. Ці зміни до Колективного договору на 2019-2024 роки між роботодавцем та трудовим колективом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» набирають чинності з 01 вересня 2023 року.

Від трудового колективу:  
голова Ради профспілкових комітетів  
Микола СЕРГІЙЧУК



« 15 » вересня 2023 року

Від роботодавця:  
генеральний директор  
Андрій ТЕРЕЩУК



« 15 » вересня 2023 року



1. Внести зміни та викласти в новій редакції п.п. 2.3. **Матеріальна допомога сім'ям з дітьми** р. 2. **Порядок та умови надання матеріальної допомоги** Додатка 12 до Колективного договору на 2019-2024 роки

2.3. Матеріальна допомога сім'ям з дітьми (з розрахунку розміру прожиткового мінімуму на працездатну особу) надається один раз на рік у розмірі 1 прожиткового мінімуму на кожну дитину до Дня захисту дітей 1 червня у наступних випадках:

2.3.1. Багатодітним сім'ям – на кожну дитину до 16 років (якщо не виповнилося на 1 січня року, у якому проводиться виплата), у разі навчання – до 23 років (якщо не виповнилося на 1 січня року, у якому проводиться виплата). Якщо обидва батьки працюють у Товаристві, матеріальна допомога надається кожному з батьків.

2.3.2. Сім'ям працівників Товариства, які мають непрацюючих дітей-інвалідів віком до 18 років (якщо не виповнилося на 1 січня року, у якому проводиться виплата) – на кожну дитину. Якщо обидва батьки працюють у Товаристві, матеріальна допомога надається кожному з батьків.

2.3.3. Працівникам, які самостійно виховують дітей віком до 16 років, учнів до 18 років, самотнім матерям, вдова, вдівцям, опікунам на кожну дитину.

**Примітка:**

До заяви працівника, що потребує матеріальної допомоги, додаються підтверджуючі документи:

- багатодітним сім'ям – копію посвідчення багатодітної сім'ї, копію свідоцтва про народження на кожну дитину, довідка з навчального закладу на кожну дитину до 23 років;

- сім'ям, які мають непрацюючих дітей-інвалідів – копія свідоцтва про народження, копію документа, який підтверджує інвалідність дитини.

- працівникам, які самостійно виховують дітей - копію свідоцтва про народження на кожну дитину, довідка з навчального закладу на кожну дитину до 18 років.

Зокрема:

а) жінкам (чоловікам), які самостійно виховують дитину – копію свідоцтва про розлучення, документ, який підтверджує що батько (матір) не приймає участі в вихованні дитини (акт, створений соціально-побутовою комісією або довідка з навчального закладу про те, що другий батько не бере участі у вихованні дитини);

б) самотнім матерям – довідка органів соціального захисту про статус самотньої матері.

в) вдова, вдівцям – копію свідоцтва про смерть одного з батьків;

г) опікунам – документ, який підтверджує опікунство.

Допомога надається за погодженням з керівником підрозділу, керівником структурного підрозділу, головою профспілкового комітету, керівником департаменту з планування та інвестицій, за рішенням генерального директора.

Від трудового колективу:  
голова Ради профспілкових комітетів  
Микола СЕРГІЙЧУК

  
(підпис)  


« 15 » вересня 2023 року

Від роботодавця:  
генеральний директор  
Андрій ТЕРЕЦЬУК

  
(підпис)  


« 15 » вересня 2023 року



2. Внести зміни та викласти в новій редакції п. 1.8. та п.2.1 «Порядка преміювання працівників АТ «ДТЕК ДНПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» до професійного свята «День енергетика», державних свят та ювілейних дат із дня заснування колективів Товариства»  
Додатка до Колективного договору на 2019-2024 роки

1.8. До святкування професійного свята «День енергетика» усім працівникам Товариства (крім сумісників, співробітників які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом, а також працівників, відносно яких призупинено дію трудового договору, які евакуювались в іншу місцевість або місцезнаходження яких тимчасово невідомо та працівників, які протягом періоду дії воєнного стану перебувають у відпустках без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки") – у розмірі чверті (0,25) прожиткового мінімуму на працездатну особу.

2.1. До державного свята «8 березня» - усім жінкам Товариства у розмірі чверті (0,25) прожиткового мінімуму на працездатну особу (крім сумісників, співробітників які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом, а також працівників, відносно яких призупинено дію трудового договору, які евакуювались в іншу місцевість або місцезнаходження яких тимчасово невідомо та працівників, які протягом періоду дії воєнного стану перебувають у відпустках без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки". та довгостроково відсутніх у зв'язку з мобілізацією та жінок, які знаходяться у декретній відпустці за доглядом за дитиною до 3-х або 6-ти років).

2.2. Усім працівникам Товариства, а саме:

-воїнам-інтернаціоналістам - до 15 лютого – у розмірі 0,35 прожиткового мінімуму на працездатну особу;

-іншим учасникам бойових дій - до державного свята «День захисників і захисниць України» - у розмірі одного (1) прожиткового мінімуму на працездатну особу.

-призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом - до державного свята «День захисників і захисниць України» - у розмірі однієї (1) мінімальної заробітної плати.

Від трудового колективу:  
голова Ради профспілкових комітетів  
Микола СЕРГІЙЧУК

Від роботодавця:  
генеральний директор  
Андрій ТЕРЕЦЬУК

« 15 » вересня 2023 року

« 15 » вересня 2023 року



3. Внести зміни та викласти в новій редакції «Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» Додатка 7 до Колективного договору на 2019-2024 роки

Додаток 7

## **Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»**

### **I. Загальні положення**

1.1. Положення про оплату праці впроваджується з метою посилення мотивації працівників, шляхом преміювання їх за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ), які направлені на досягнення цілей товариства, покращення виробничих показників, досягнення ефективних кінцевих результатів діяльності, поліпшення якості роботи та створення умов для виявлення активності.

1.2. Формування ключових показників ефективності є невід'ємною складовою процесу «Щорічної оцінки діяльності» та направлено на підвищення ефективності роботи кожного працівника Товариства.

1.3. Дія цього положення розповсюджується на усіх працівників товариства.

### **II. Основні терміни та визначення**

**Індивідуальний показник** – КПЕ, створений для персональної цілі, яка поставлена окремому працівнику Товариства.

**Груповий показник** – КПЕ, створений для загальної цілі товариства, яка поставлена перед групою працівників, підрозділом товариства або товариством.

**Звітний період** – період, за який проводиться оцінка результатів роботи працівника, підрозділу Товариства.

**Карта КПЕ** – набір цілей, записаних у форматі КПЕ, який встановлюється працівнику або підрозділу Товариства на визначений період часу (Додаток 1).

**Кількісний показник** – КПЕ, який містить чисельний критерій досягнення цілі і припускає об'єктивну оцінку шляхом зрівняння планового і фактичного значення.

**Ключовий показник ефективності (КПЕ)** – показник, який дозволяє детально описати ціль, встановити критерії її досягнення, а також оцінити ступень виконання.

**Коефіцієнт трудового внеску (КТВ)** – коефіцієнт, який відображає кількісну оцінку роботи окремого робітника в загальних результатах роботи групи працівників (бригади, дільниці, підрозділу Товариства).

**Оцінка результативності** – оцінка досягнення (виконання) працівником КПЕ, встановлених для нього на звітний період.

**Оцінюваний** – працівник товариства, діяльність якого оцінюється за звітний період.

**Оцінюючий** – працівник товариства, уповноважений виконати оцінку працівника (працівників) за звітний період.

**Якісний показник** – КПЕ, який не містить численного критерія досягнення цілі і припускає експертну оцінку оцінюючого.

### **III. Принципи побудови (складання, створення) системи КПЕ**

Система КПЕ побудована на наступних принципах:

3.1. **Принцип збалансованості** – передбачає наявність в КПЕ трьох аспектів діяльності: результативність, ефективність, якість.

3.2. **Принцип каскадування** – передбачає наявність взаємозв'язку цілей таким чином, щоб виконання цілей підпорядкованого працівника сприяло виконанню цілей керівника. Таким



чином, діяльність кожного працівника пов'язана зі стратегічними цілями товариства.

**3.3. Принцип значимості** – передбачає включення до карти КПЕ найбільш значних і важливих цілей, які поставлені працівнику. Кількість показників складає від 2 до 7. При цьому вага кожного показника в карті КПЕ може складати від 10%.

**3.4. Мінімізація суб'єктивного фактору.** Алгоритм розрахунку кількісних показників і джерело первинної інформації для розрахунку не повинні визивати сумнівів і помилок при розрахунку. Якісні показники повинні містити ключові задачі, а також критерії оцінки їх виконання.

**3.5. Принцип балансу точності та простоти розрахунку** - передбачає, що методика розрахунку числових значень в кількісних показниках не повинна бути трудомісткою, враховуючи періодичність оцінки та кількість оцінюваних.

**3.6. Принцип націленості на стратегічні і проектні задачі** – передбачає, що індивідуальні показники повинні орієнтуватися не на операційну діяльність, а на досягнення результатів у довготривалій перспективі. В індивідуальних показниках, при наявності великого обсягу задач в операційній діяльності, також повинні включатися проектні КПЕ.

#### IV. Основні характеристики КПЕ

##### 4.1. Види показників:

- груповий;
- індивідуальний;

**4.2. Вага показника** – чисельний індикатор важливості конкретної цілі в загальному обсязі поставлених цілей. Вага вимірюється у відсотках (%). Сукупна вага усіх показників в карті КПЕ дорівнює 100%. Числове значення ваги показника визначається з урахуванням його пріоритету по відношенню до інших показників.

**4.3. Діапазон планових значень** – відрізок числової осі для оцінки кількісного показника, обмежений мінімальним (min) і максимальним (max) значенням, який містить планове (план) значення, яке знаходиться між ними. При встановленні діапазону планових значень враховується:

- аналіз фактичного виконання даного КПЕ за минулі періоди;
- фізична можливість досягти максимального значення показника;
- необхідність застосування додаткових зусиль для виконання показника на рівні вище мінімального значення.

**4.4. Тип залежності** – напрямок бажаного змінення показника, характеристика, яка відповідає кількісному показнику.

При типі залежності «Чим більше, тим краще» - встановлюється наступний діапазон значення: min-план-max.

При типі залежності «Чим менше, тим краще» - встановлюється наступний діапазон значення: max-план-min з присвоєнням максимального значення показника границі діапазону min, а мінімального значення (найкращого результату по даному показнику) – границі діапазону max.

При типі залежності «Точне досягнення» - встановлюється діапазон значення min-план, відсутня максимальна границя діапазону значень.

##### 4.5. Шкала і методи оцінки.

Об'єкт оцінки – ключові задачі в карті КПЕ, виконання яких веде к досягненню цілей указаних в показнику.

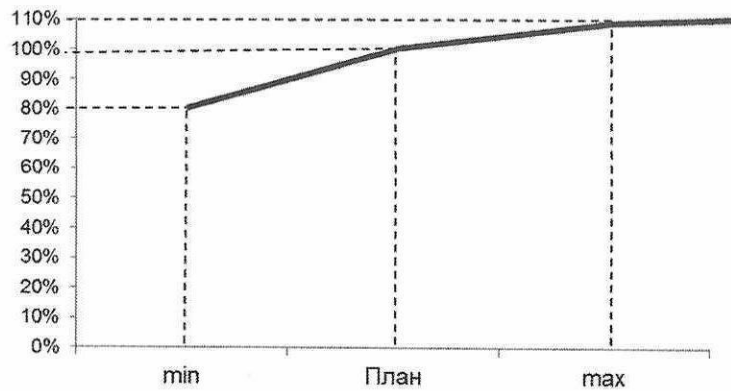
В залежності від характеристики показника оцінюючий застосовує наступні методи оцінки ступеня досягнення показника.

##### Кількісні показники

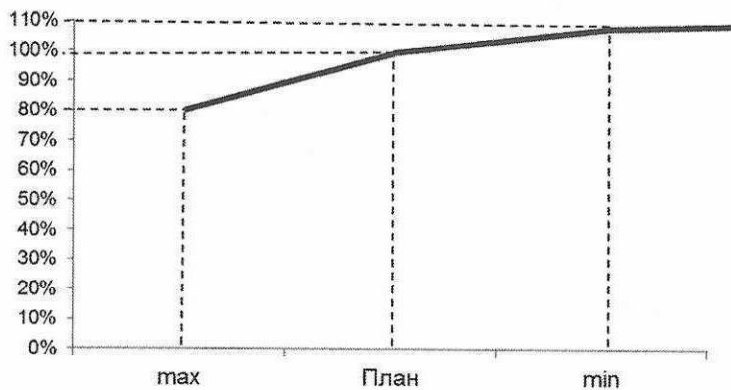
Тип залежності	$\min > x$	$\min \leq x \leq 100\%$	$100\% \leq x \leq \max$	$\max < x$
----------------	------------	--------------------------	--------------------------	------------



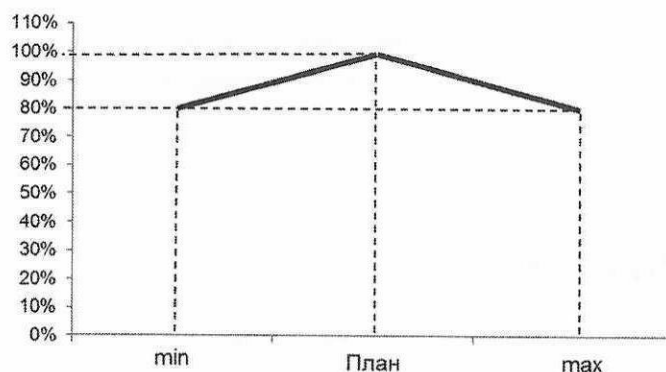
«Чим більше, тим краще»	0%	80% -100%	100% - 110%	110%
-------------------------	----	-----------	-------------	------



Тип залежності	$\max < x$	$\max \geq x \geq 100\%$	$100\% \geq x \geq \min$	$\min > x$
«Чим менше, тим краще»	0%	80% -100%	100% - 110%	110%

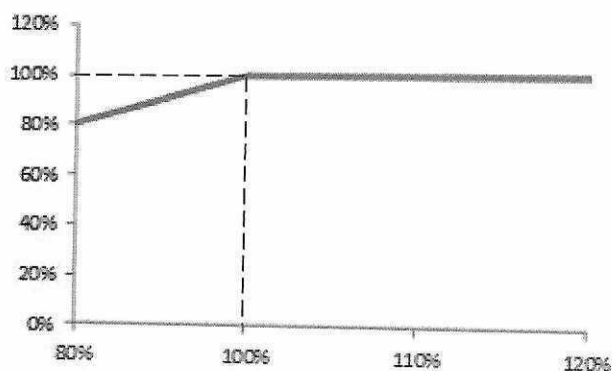


Тип залежності	$\min > x$	$\min \leq x \leq 100\%$	$100\% \leq x \leq \max$	$\max < x$
«Точне досягнення»	0%	80% -100%	100% - 80%	0%



Якісні показники:

Тип залежності «Чим більше, тим краще». Ступінь досягнення показника – в межах від 80% до 100%.



## V. Розрахунок фактичних значень КПЕ

5.1. Підставою для розрахунку фактичних значень КПЕ є дані про діяльність товариства за звітний період.

5.2. Алгоритм розрахунку повинен відповідати методиці розрахунку значення показника, який визначається на етапі розробки КПЕ (описано в карті КПЕ).

5.3. Розрахунок виконання групових показників проводиться на підставі даних, які надаються відповідальними за аналітичну звітність по груповим показникам.

5.4. Розрахунок виконання індивідуальних показників працівників проводиться керівником підрозділу.

5.5 Для кожного показника розраховується ступінь його виконання (далі -  $Y$ ).

5.6. Розрахунок ступеня виконання показника для кількісних показників:

5.6.1. Тип залежності «Чим більше, тим краще»

- Якщо фактичне значення показника менше мінімальної границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику враховується як нуль.

- Якщо фактичне значення показника знаходиться в діапазоні «мінімальна границя – планове значення», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((\PhiЗ - \text{МінГ}) / (\text{ПЗ} - \text{МінГ})) \times 20\% + 80\% \times \text{ВП}, \text{ де}$$

$\PhiЗ$  – фактичне значення показника;

$\text{МінГ}$  – мінімальна границя діапазону значення;

$\text{ПЗ}$  – планове значення;

$\text{ВП}$  – вага показника.

-Якщо фактичне значення показника знаходиться у діапазоні «планове значення – максимальна границя», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((100\% + (\PhiЗ - \text{ПЗ}) / (\text{МакГ} - \text{ПЗ}) \times 10\%) \times \text{ВП}, \text{ де}$$

$\text{МакГ}$  – максимальна границя діапазону значення.

-Якщо фактичне значення показника більше максимальної границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = 110\% \times \text{ВП}$$

5.6.2. Тип залежності «Чим менше, тим краще»

- Якщо фактичне значення показника більше мінімальної границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику враховується як нуль.

- Якщо фактичне значення показника знаходиться в діапазоні «мінімальна границя – планове значення», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((\PhiЗ - \text{МінГ}) / (\text{ПЗ} - \text{МінГ})) \times 20\% + 80\% \times \text{ВП}$$

- Якщо фактичне значення показника знаходиться у діапазоні «планове значення – максимальна границя», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((100\% + (\PhiЗ - \text{ПЗ}) / (\text{МакГ} - \text{ПЗ}) \times 10\%) \times \text{ВП}$$

- Якщо фактичне значення показника менше або дорівнює максимальній границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = 110\% \times \text{ВП}$$

### 5.6.3. Тип залежності «Точне досягнення»

#### 5.6.3.1. При плановому значенні більшому від мінімальної границі діапазону показника

- Якщо фактичне значення показника менше мінімальної границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику враховується як нуль.

- Якщо фактичне значення показника більше або дорівнює плановому значенню показника, то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = 100\% \times \text{ВП}$$

- Якщо фактичне значення показника знаходиться в діапазоні «мінімальна границя – планове значення», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((\PhiЗ - \text{МінГ}) / (\text{ПЗ} - \text{МінГ})) \times 20\% + 80\% \times \text{ВП}$$

#### 5.6.3.2. При плановому значенні меншому від мінімальної границі діапазону показника

- Якщо фактичне значення показника менше або дорівнює плановому значенню показника, то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = 100\% \times \text{ВП}$$

- Якщо фактичне значення показника більше мінімальної границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику враховується як нуль.

- Якщо фактичне значення показника знаходиться в діапазоні «мінімальна границя – планове значення», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((\PhiЗ - \text{МінГ}) / (\text{ПЗ} - \text{МінГ})) \times 20\% + 80\% \times \text{ВП}$$

### 5.7. Розрахунок ступені виконання для якісних показників:

Оцінюючий виставляє відсотки в діапазоні від 0% до 100%, в залежності від ступені виконання критеріїв, заданих по показнику при постановці цілей. Підсумковий відсоток по якісному показнику розраховується як середньоарифметичне відсотків по кожному критерію.

Якщо підсумковий відсоток виконання по показнику менше 80%, то ступінь виконання по даному показнику дорівнює нулю.

Ступінь виконання по якісному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = \% \times \text{ВП}, \text{ де } \% - \text{підсумковий відсоток виконання показника.}$$

5.8. Сума ступенів виконання показників складає підсумкову ступень виконання показників для працівника за звітний період (YY). Підсумкова ступінь виконання не повинна перевищувати

100% (обмежується). Окрім працівників задіяних у додаткових системах преміювання, які затвердженні наказом генерального директора.

## VI. Умови виплати та розмір премії за виконання КПЕ

6.1. Премія за досягнення КПЕ розраховується і виплачується в залежності від досягнення/не досягнення ефективних результатів діяльності за підсумками виконання цілей (КПЕ), поставлених в карті КПЕ.

**Розмір премії (базовий) працівникам встановлюється на рівні:**

- 25% від посадового окладу за фактично відпрацьований час персоналу 3-4 рівня управління;

- 35% від посадового окладу за фактично відпрацьований час персоналу 5-6 рівня управління.

- в розмірі встановленому згідно з індивідуальними трудовими договорами для персоналу 1-6 рівня управління, у разі їх укладання та/або згідно з наказом генерального директора для певних працівників;

Розподіл персоналу по рівням управління зазначено у Додатку 2.

6.2. Виконання працівником умов для виплати премії за досягнення КПЕ визначається за звітний період – попередній місяць (квартал, або з початку року), згідно з встановленими картами КПЕ.

6.2.1. Звітний період рік встановлюється для персоналу 1-6 рівня управління згідно з індивідуальними трудовими договорами, у разі їх укладання, та/або для відповідних працівників згідно з наказом генерального директора.

6.2.2. Звітний період квартал встановлюється для наступних посад: начальник центру, керівник центру, керівник регіону, керівник підрозділу (крім керівника підрозділу у складі центру), начальник відділу.

6.2.3. Для решти працівників не зазначених у пп. 6.2.1. і 6.2.2. встановлюється звітний період місяць.

6.3. У разі відсутності у звітному періоді планових значень по встановленим КПЕ, такі показники не враховуються у розрахунок та не впливають на розмір премії.

6.3.1. Вага показника прямопропорційно розподіляється на інші показники, якщо інше не визначено методикою показника.

6.3.2. У разі невстановлення планового значення більше трьох місяців, показник виключається з карти КПЕ.

6.4. Для працівників робочих професій при розрахунку розміру преміювання застосовується коефіцієнт трудового внеску (КТВ).

6.4.1. Базовий КТВ приймається за одиницю (1,0) та встановлюється тим робітникам, які в розрахунковому місяці виконали встановлені завдання, дотримувалися вимог з технології виробництва, трудової та виробничої дисципліни та ін.

6.4.2. Розрахунок КТВ здійснюється відповідно до методики застосування КТВ (Додаток 5).

6.4.3. При встановленні підвищених або знижених КТВ середньооблікова сума КТВ по підрозділу, по бригаді (дільниці) не повинна перевищувати 1,0 (одиницю).

6.4.4. Щомісяця керівник підрозділу (майстер) проставляє КТВ та формує підсумкову відомість, в якій проводиться розрахунок усередненого КТВ за місяць по кожному робітнику згідно з табелем виходів працівника.

6.5. Для робітників - встановлений КТВ застосовується до розрахункового розміру премії



6.6. Премія за досягнення КПЕ, визначена у порядку п. 6.1-6.5 цього положення, може бути зменшена (не виплачуватися) рішенням генерального директора за таких умов:

№ з/п	Найменування факторів	% зниження премії
1.	Застосування до працівників дисциплінарного стягнення (догани)	100%
2.	Відмова в роботі електромережі 1 або 2 категорії з вини персоналу підпорядкованого підрозділу	100%
3.	Порушення виробничої або трудової дисципліни, (невиконання службових обов'язків та ін.)	до 100%
4.	Випадки порушень у підпорядкованому підрозділі, що стосуються ненадання або надання недостовірної інформації (звітності) державним органам; особам, відповідальним за консолідацію інформації у межах товариства	до 20%
5.	Недостатній контроль за підлеглим персоналом	до 10%
6.	Невиконання розпоряджень керівника	до 10%
7.	Порушення діючих нормативних документів з охорони праці та пожежної безпеки, охорони навколишнього середовища	до 100%
8.	Невчасне складання іспитів по ПТЕ і ПБЕЕ без поважних причин	до 100%

Зниження премії за досягнення КПЕ для працівників, звітним періодом яких є квартал, рік, - застосовується в місяці, в якому виявлено порушення і не застосовується до інших місяців звітного періоду преміювання.

У разі зниження премії для працівників, звітним періодом яких є квартал, премію за досягнення КПЕ розраховують за кожен місяць кварталу окремо, а відсоток зниження застосовується в місяці, в якому виявлено порушення і не застосовується до інших місяців звітного періоду

6.7. Працівникам з місячним та квартальним преміюванням, які звільняються, премія за досягнення КПЕ виплачується в день звільнення пропорційно відпрацьованому часу. У випадку, якщо на день звільнення працівника дані для розрахунку відсотка преміювання відсутні, відсоток преміювання визначається, як середньоарифметичне значення між фактично розрахованими відсотками преміювання працівника за останні 3 місяця. При нарахуванні премії враховуються накази та службові записки на позбавлення або зниження розміру премії.

6.8. Працівникам, які прийняті на роботу, премія за досягнення КПЕ у місяці прийому не нараховується.

6.9. Працівнику, який переведений на іншу посаду, премія за досягнення КПЕ нараховується у місяці переведення пропорційно відпрацьованому часу: по карті КПЕ по попередній посаді; у повному обсязі на новій посаді, незалежно від досягнення результатів діяльності за підсумками виконання цілей (КПЕ).

## VII. Порядок оформлення та виплати премії

7.1. Щомісяця, не пізніше 17 числа місяця, наступного за звітним, відповідальні особи, які контролюють виконання працівниками цілей, поставлених в карті КПЕ, надають до департаменту з управління персоналом (ДзУП) інформацію про виконання цілей, поставлених у карті КПЕ за звітний період для розрахунку розміру премії для кожного працівника та протоколи по КТВ працівників робочих професій.

7.2. Документи на зниження або позбавлення премії надаються директором, керівниками департаментів, керівниками підрозділів у вигляді службової записки, де зазначається прізвище,

посада, табельний номер працівника, розмір зниження премії, пояснення по суті допущених порушень, до 20 числа поточного місяця у ДзУП.

7.3. До 22 числа поточного місяця ДзУП здійснює розрахунок розміру премії з урахуванням документів на зниження або позбавлення премії за досягнення КПЕ за обліковий період.

7.4. Премія нараховується та виплачується згідно з наказом генерального директора.

7.5. Премія за звітний період нараховується і виплачується одночасно із заробітною платою поточного місяця.

7.6. Нараховані суми премії відносяться на витрати виробництва, адміністративні витрати та включаються до валових витрат.

### **VIII. Розрахунок річної премії (бонусу)**

8.1. Сумарний рівень виконання усіх КПЕ є основою для виплати річної премії (бонусу).

8.2. Розмір річної премії (бонусу) встановлюється у відсотках до посадового окладу працівника за звітний період.

8.3. Відсоток встановлюється в залежності від посади, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом) працівника.

8.4. Підсумковий розмір річної премії (бонусу) розраховується наступним чином:

$$P = O \times RP \times YU, \text{ де}$$

P – розмір річного бонусу (грн);

O – сума посадових окладів у звітному періоді (грн);

RP – розмір річної премії (бонусу), встановлений відповідно до посади працівника (%);

YU – підсумкова ступінь виконання показника, але не більше 100%.

8.5. По результатам підсумкового розрахунку річної премії (бонусу) видається наказ про преміювання працівників за звітний період.

8.6. У разі звільнення працівника якому встановлено період преміювання рік, нарахування бонусів може бути здійснено за рішенням генерального директора.

### **IX. Порядок розробки КПЕ**

8.1. Постановка цілей на звітний період є одним з основних етапів щорічної оцінки діяльності працівників товариства.

9.2. В процесі розробки КПЕ беруть участь представник (за професією) власника карти КПЕ, його безпосередній керівник, керівник вищого рівня, працівник департаменту з управління персоналу.

9.3. Відповідальність за формулювання КПЕ та їх відповідність вимогам покладається на безпосереднього керівника.

9.4. Розробка показників повинна проводитися з урахуванням критеріїв SMART:

▪ S – Specific (конкретні);

▪ M – Measurable (вимірювані);

▪ A – Achievable (досяжні);

▪ R – Result-oriented (орієнтовані на результат);

▪ T – Time-bounded (орієнтовані по часу).

9.5. Для якісних показників обов'язковим є постановка від 2 до 5 ключових задач з описом критеріїв оцінки результату, термінів виконання.

9.6. Для кількісних показників обов'язково вказуються одиниці виміру (наприклад, млн.грн., %, од. продукції), методики розрахунку.

9.7. Працівник департаменту з управління персоналом перевіряє карту КПЕ на відповідність критеріям заповнення та дотримання принципів розробки КПЕ. У разі, якщо карта КПЕ не відповідає вимогам, карта КПЕ направляється на доопрацювання.

9.8. При прийомі на роботу (переведенні на іншу посаду) для працівника розробляється карта КПЕ за умови відсутності затвердженої карти КПЕ для його посади.

### **Х. Внесення змін до карти КПЕ**

10.1. У зв'язку з відміною або змінами окремих задач, поставлених перед товариством, підрозділом, працівником, індивідуальні КПЕ можуть бути скориговані (виключені або змінені).

10.2. При виникненні необхідності коригування карт КПЕ, безпосередній керівник готує заявку по встановленій формі (Додаток 4), де визначає необхідність внесення змін до карти КПЕ.

10.3. Після узгодження з керівником вищого рівня зміни по карті КПЕ передаються працівнику департаменту з управління персоналом для перевірки на відповідність критеріям заповнення та відповідність принципам розробки КПЕ.

10.4. Зміни до карт КПЕ при необхідності проводяться не частіше одного разу на квартал.

**Додаток 1 до Положення про преміювання за досягнення  
ключових показників ефективності (КПЕ) працівників  
АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»**

**Карта ключових показників ефективності**

**АТ "ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ "**

*Підприємство:*  
*Підрозділ:*  
*Посада:*  
*ПІБ:*  
*Дата:*

№	Показник	Одиниці виміру	Вага	мін	План	маж	Тип залежності	Методика розрахунку	Перелік оцінювачів / Коментарі	
1	Показник №1	шт.	40%	80%	100%	110%	Чим більше, тим краще	Методика розрахунку.....	Відповідальний за надання план-факту €.... Виконання показника погоджується ....	
2	Показник №2	тис.грн.	30%	110%	100%	80%	Чим менше, тим краще	Методика розрахунку.....	Відповідальний за надання план-факту €.... Виконання показника погоджується ....	
3	Показник №3	%	15%	80%	100%	100%	Точне досягнення	Методика розрахунку.....	Відповідальний за надання план-факту €.... Виконання показника погоджується ....	
4	Показник №4	%	15%	80%	100%	100%	Якісний показник	Ключові завдання: 1. 2. 3. Методика та критерії оцінювання	Відповідальний за надання план-факту €.... Виконання показника погоджується ....	
			<b>100%</b>							

Власник карти КПЕ (Оцінюваний)

\_\_\_\_\_ підпис

П.І.Б.

Безпосередній керівник (Оцінюючий)

\_\_\_\_\_ підпис

П.І.Б.

Керівник вишого рівня (Погоджуючий)

\_\_\_\_\_ підпис

П.І.Б.



Додаток 2 до Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»

Розподіл персоналу по рівнях управління

Рівень управління у товаристві	Категорія персоналу
1	Генеральний директор
2	Директор по взаємодії з клієнтами, Директор операційний, Керівник департаменту з закупівель та складської логістики
3	Керівник департаменту, Головний бухгалтер, Заступник керівника департаменту, Радник, Уповноважена особа з питань відповідності, Керівник проектної групи по впровадженню SAP IS-U
4	Начальник центру, Керівник центру, Керівник регіону електричних мереж, Керівник підрозділу в прямому підпорядкуванні керівнику департаменту, Головний інженер ВЕМ, Начальник відділу, Менеджер
5	Керівник підрозділу в центрі, Завідувач складу, Начальник групи, Начальник лабораторії, Начальник дільниці, Старший диспетчер, Диспетчер, Старший диспетчер автомобільного транспорту, Диспетчер автомобільного транспорту, Старший майстер, Майстер, Старший механік, Механік, Провідний інженер (провідний інженер регіону в підпорядкуванні керівника регіону)
6	Працівники, які не увійшли до рівнів 1-5

**Додаток 4 до Положення про преміювання за досягнення  
ключових показників ефективності (КПЕ) працівників  
АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»**

**Заявка на внесення змін до ключових показників ефективності**

**Підприємство:** АТ "ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ"

**Підрозділ:**

**Посада:**

**ПІБ:**

**Дата:**

Карта КПЕ до внесення змін									
№	Показник	Одиниці виміру	Вага	мін	План	мак	Тип залежності	Методика розрахунку	Перелік оцінювачів / Коментарі
1	Показник №1								
2	Показник №2								
			<b>100%</b>						

Карта КПЕ після внесення змін											
№	Показник	Одиниці виміру	Вага	мін	План	мак	Тип залежності	Методика розрахунку	Перелік оцінювачів / Коментарі	Причини внесених змін	
1	Показник №1										
2	Показник №2										
			<b>100%</b>								

Власник карти КПЕ (Оцінюваний)

\_\_\_\_\_ підпис

П.І.Б.

Безпосередній керівник (Оцінювачий)

\_\_\_\_\_ підпис

П.І.Б.

Керівник вишого рівня (Погоджуючий)

\_\_\_\_\_ підпис

П.І.Б.

**Додаток 5 до Положення про  
преміювання за досягнення  
ключових показників  
ефективності (КПЕ) працівників  
АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ  
ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»**

## **МЕТОДИКА ЗАСТОСУВАННЯ КОЕФІЦІЕНТУ ТРУДОВОГО ВНЕСКУ (КТВ)**

Порядок застосування коефіцієнту трудового внеску вводиться з метою оцінки ступеню витрат праці робітників.

Коефіцієнт трудового внеску (КТВ) застосовується для оцінки особистого внеску кожного робітника у загальні результати роботи підрозділу (бригади, дільниці, цеху, інших).

### **1. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЗАСТОСУВАННЯ КТВ.**

1.1. КТВ застосовується для всіх робітників Товариства і впливає на:

- розмір премій за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ);
- результати ранжування робітників за підсумками щорічної оцінки діяльності (ЩОД).

1.2. Для робітників основою для оплати праці із застосуванням КТВ є встановлення індивідуального КТВ. Індивідуальний КТВ встановлюється по результатам роботи, яка оцінюється по наступним критеріям:

- Виконання робочих обов'язків;
- Дотримання вимог охорони праці та техніки безпеки;
- Компетенції.

Підсумковий КТВ розраховується як середньоарифметичне значення оцінок по трьом критеріям по результатам роботи працівника.

Оцінка по критеріям результативності роботи встановлюється в межах від 0,8 до 1,2 з інтервалом 0,1 згідно з рекомендованими розмірами встановлення КТВ (Додаток).

Середня сума КТВ по бригаді (дільниці) не повинна перевищувати 1,0 (одиницю). Якщо в процесі встановлення КТВ середня сума КТВ по бригаді (дільниці) перевищує 1,0 (одиницю), до усіх КТВ робітників по бригаді (дільниці) застосовується однаковий понижуючий коефіцієнт. Розрахунок проводиться керівником підрозділу.

1.3. КТВ по критерію у розмірі 1,0 встановлюється робітникам, які працювали добросовісно, виконували усі завдання керівника та зауваження до їх роботи відсутні.

1.4. КТВ по критерію більше 1,0 встановлюється робітникам, які перевиконали доручену роботу, завдання (згідно з критеріями у Додатку).

1.5. КТВ по критерію менше 1,0 встановлюється робітникам, які не виконали роботу за їх виною, вказівки керівника, а також робітникам, які недобросовісно виконували свої обов'язки та допускали порушення (згідно з критеріями у Додатку).

1.6. По закінченню робочого дня (місяця) керівник:

- Оцінює трудовий внесок кожного робітника в результат роботи підрозділу по трьом критеріям;
- Проводить підсумковий розрахунок КТВ кожного робітника по результатам роботи, як середньоарифметичне значення по трьом категоріям;
- Заносить відповідні записи в таблицю розстановки КТВ.

Приклад заповнення:

№ п/п		Оцінка за критеріями			Коментар (вказуються причини зниження / підвищення коефіцієнтів згідно з пунктами каталогу, Додаток 1)	
		Виконання робочих обов'язків	ПБ	Компетентність		Підсумковий КТВ
1.	Сидоров С.С.	1	1	1	1	
2.	Петров П.П.	1,1	1	1	1,03	п4;
3.	Козлов К.К.	0,8	0,8	1,1	0,9	п3; п7; п17

## 2. ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ КТВ ЗА ПІДСУМКАМИ МІСЯЦЯ

2.1. По закінченню місяця керівник підрозділу (дільниці, бригади, інші) складає підсумкову відомість застосування КТВ, де КТВ розраховується за місяць по кожному робітнику згідно з табелем обліку робочого часу.

2.2. Керівник підрозділу за підсумками місяця повинен розмішувати результати оцінки КТВ робітників на інформаційному стенді підрозділу.

2.3. На протязі 3-х (трьох) днів після розміщення результатів оцінки КТВ на інформаційному стенді робітник в індивідуальному порядку може звернутися к безпосередньому керівнику або керівнику підрозділу для уточнення/корегування свого КТВ.

2.4. Керівник підрозділу щомісяця передає відомість встановлення КТВ за підписом на паперовому носії (електронному носії) у департамент з управління персоналом для розрахунку премії не пізніше десятого числа місяця наступного за звітним.

2.5. Премія робітникам нараховується згідно з встановленими окладами за фактично відпрацьований час, та застосуванням КТВ.

2.6. До учнів (студентів) може застосовуватися КТВ за розсудом керівника підрозділу.

2.7. Контроль за правильністю застосування КТВ покладається на керівника підрозділу.

## 3. ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ КТВ ЗА ПІДСУМКАМИ РОКУ

3.1. Департамент з управління персоналом підприємства не пізніше, ніж за 25 робочих днів до початку щорічної оцінки діяльності надсилає відомість сумарної середньоарифметичної оцінки КТВ за звітний період для кожного працівника категорії «робочі» до відповідального за реалізацію процесу ЩОД, які здійснюють ранжування наданих оцінок КТВ згідно з наступним алгоритмом:

3.1.1 Списки для ранжування робітників формуються в рамках підрозділів.

3.1.2 Виконується початкове ранжування фахівців на 4 групи максимально близьке до співвідношення:

Група ранжування	Квота
«А» - майстерність	20%
«В» - компетентність	30%
«С» - розвиток	30%
«D» - потенціал	20%

3.1.3 Керівник підрозділу протягом 10 (десяти) робочих днів переглядає початкові результати ранжування. У разі, якщо керівник підрозділу не згоден з початковим ранжуванням працівників по групах, він має можливість здійснити переміщення працівників в суміжні групи з обов'язковим урахуванням квот:

Група ранжування	Квота
«А» - майстерність	10%-20%
«В» - компетентність	30%-50%



«С» - розвиток	30%-50%
«D» - потенціал	0%-20%

Якщо кількість працівників, які ранжуються разом, становить 6 і менше людей, то правило Квот, яке обмежує максимально можливу кількість п в групах:

Група ранжування	Квота
«А» - майстерність	0%-20%
«В» - компетентність	30%-50%
«С» - розвиток	30%-50%
«D» - потенціал	0%-20%

При формуванні груп необхідно враховувати, що зміна групи ранжування можлива тільки на сусідню групу, переміщення через групу не допускається.

Якщо переміщення працівника в групу призводить до перевищення квоти, то з даної групи переміщується інший працівник.

Допускається, щоб працівник з однаковими оцінками знаходився в різних групах ранжирування

Приклад проведення ранжування (група 100 чол.):

Групи ранжування	А	В	С	Д
Етап 1. Ранжування за підсумками річного КТВ				
Кількість чоловік в групі (100)	20	30	30	20
Відсоток розподілення	20%	30%	30%	20%
Етап 2. Ранжування за підсумками перегляду керівника				
Відсоток розподілення згідно з правилами Квот	10% – 20%	30%-50%	30%-50%	0%-20%
Кількість чол. згідно з правилами Квот	Від 10 до 20	Від 30 до 50	Від 30 до 50	Від 0 до 20
Максимальна кількість чол. згідно з правилами Квот	20	50	50	20

3.1.4 Фінальні результати ранжування фіксуються у звіті з ранжування працівників і затверджуються на сесії керівників.

3.2. Після проведення всіх сесій керівників фахівці департаменту з управління персоналом підприємства до 29 березня формують консолідований звіт про результати ранжування працівників, затверджують його у генерального директора підприємства.

3.3. За результатами ранжування фахівцями департаменту з управління персоналом здійснюється перегляд базових окладів на підставі матриці підвищення окладів.

3.4. Відповідальні фахівці департаменту з управління персоналом підприємства до 2 квітня формують індивідуальні листи про результати ЩОД і передають їх керівникам працівників.

3.5. Керівники до 30 квітня передають індивідуальні листи про результати ЩОД підлеглим працівникам.

## Додаток 1

до Методики застосування  
коефіцієнту трудового внеску (КТВ)

## Рекомендовані розміри встановлення коефіцієнтів трудового внеску

№	Критерії і показники	Діапазон КТВ	
		критерій виявлений	критерій не виявлений
<b>Виконання робочих обов'язків</b>			
1	Своєчасно і в повному обсязі виконує поставлені завдання	1,0	0,8
2	Виконує роботу без зауважень до якості	1,0	0,8
3	Дотримується правил внутрішнього-трудоного розпорядку і дотримується дисципліни	1,0	0,8
4	Виконує додаткові роботи, або роботи за суміжними професіями	1,2	1,0
<b>Дотримання вимог ОП і ТБ</b>			
5	Знає і виконує вимоги нормативних документів ОП і ТБ *	1,0	0,8
6	Застосовує засоби індивідуального захисту	1,0	0,8
7	Використовує тільки справний інструмент і обладнання. Застосовує їх за призначенням. У разі виникнення проблем, своєчасно повідомляє про це керівника	1,0	0,8
8	При наявності порушень вимог ОП і ТБ своєчасно виявляє їх і виконує дії по їх усуненню	1,2	1,0
<b>Компетенції</b>			
9	У ситуації конфлікту інтересів поступається своїми інтересами для досягнення цілей структурного підрозділу (бригади, ділянки, підприємства)	1,0	0,8
10	Позитивно ставиться до нового, підтримує зміни, які проводяться на підприємстві, пропозиції керівника, колег	1,0	0,8
11	Самостійно контролює якість і результати своєї роботи. Не має потреби в постійному контролі з боку керівника	1,0	0,8
12	Раціонально і економно використовує ресурси, необхідні для виробничої діяльності, дбайливо ставиться до майна підприємства	1,0	0,8
13	Зацікавлено ставиться до можливості навчання. Прагне до підвищення свого професійного рівня	1,0	0,8
14	Ввічливий у спілкуванні, чітко і ясно висловлює свої думки	1,0	0,8
15	Дотримується принципів 5С (сортує, підтримуй порядок, дотримуйся чистоти, стандартизує, вдосконалює)	1,1	1,0
16	Пропонує нові ідеї щодо підвищення ефективності роботи, які застосовуються на практиці	1,1	1,0
17	Пропонує допомогу колегам і надає її	1,2	1,0
18	Передає свій професійний досвід і знання колегам	1,2	1,0

\* в тому числі вимоги пожежної безпеки, вимоги наряду-допуску, правила виконання робіт, при настанні аварійної ситуації діє згідно з інструкцією Ліквідації аварій і технологічних порушень

Оцінка встановлюється в установленому діапазоні з інтервалом 0,1 по кожному з трьох критеріїв:

№	Критерії	Допустимий розмір КТВ				
		0,8	0,9	1,0	1,1	1,2
1	Виконання робочих обов'язків	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2
2	Дотримання вимог ОП і ТБ	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2
3	Компетенції	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2

### Приклад оцінки КТВ

№ п/п	ПІБ	Оцінка				Підсумковий КТВ	Коментарі (вказуються причини застосування понижуючих/підвищуючих коефіцієнтів згідно з пунктом каталога)
		Виконання робочих обов'язків	Дотримання вимог ОП і ТБ	Компетенції	Підсумковий КТВ		
1.	Сидоров С.С.	1,2	0,8	1,0	<b>1,0</b>		
2.	Петров П.П.	1,2	1,0	1,0	<b>1,07</b>	п.4;	
3.	Козлов К.К.	0,8	0,8	1,0	<b>0,87</b>	п.2; п.6;	

**Приклад розрахунку річного КТВ (з урахуванням переведення працівника):**  
Середньорічний КТВ буде розраховуватися наступним чином:

МІСЯЦЬ	ПЕРІОД	ВИХОДИ	КТВ
Січень	01-31	20	1
Лютий	01-28	17	1
Березень	01-31	21	1,01
Квітень	01-10	6	1,1
	11-30	14	1
Травень	01-31	17	0,9
Червень	01-30	19	1
Липень	01-31	20	1
Серпень	01-31	19	1
Вересень	01-30	20	0,8
Жовтень	01-31	21	1
Листопад	01-30	20	1
Грудень	01-31	19	0,9
<b>ВСЬОГО:</b>		<b>233</b>	

$$\text{Середньорічний КТВ} = (1,00 \cdot 20 + 1,00 \cdot 17 + 1,01 \cdot 21 + 1,1 \cdot 6 + 1,0 \cdot 14 + 0,9 \cdot 17 + 1,0 \cdot 19 + 1,0 \cdot 19 + 0,8 \cdot 20 + 1,0 \cdot 21 + 1,0 \cdot 20 + 0,9 \cdot 19) / 233 = \mathbf{0,970}$$

**Приклад застосування понижуючого коефіцієнта в разі, якщо в процесі встановлення КТВ середня сума КТВ по бригаді (дільниці) перевищила 1 (одиницю):**

	КТВ	Понижуючий коефіцієнт	Розрахунок підсумкового КТВ	Підсумковий КТВ
Робітник 1	1,1	1,0/1,03 = 0,97	1,1*0,97 =	1,07
Робітник 2	1,1		1,1*0,97 =	1,07
Робітник 3	0,9		0,9*0,97 =	0,87
<b>ВСЬОГО:</b>	<b>1,03</b>			<b>1,0</b>

Від трудового колективу:  
голова Ради профспілкових комітетів  
Микола СЕРГІЙЧУК



(підпис)



« 15 » вересня 2023 року

Від роботодавця:  
генеральний директор  
Андрій ТЕРЕЩУК



(підпис)



« 15 » вересня 2023 року



4. Вилучити «ПОЛОЖЕННЯ про систему мотивації працівників у сфері безпеки праці та охорони навколишнього середовища» Додатка 10 до Колективного договору на 2019-2024 роки

5. Ввести в дію «Порядок розрахунку рейтингової оцінки виробничих бригад виробничих працівників операційної дирекції за напрямком безпеки праці та екологічної безпеки» як Додаток 10 до Колективного договору на 2019-2024 роки

Додаток 10

## ПОРЯДОК

### «Розрахунку рейтингової оцінки виробничих бригад, виробничих працівників операційної дирекції за напрямком безпеки праці та екологічної безпеки»

#### Вступ та мета

- 1.1 Порядок «Розрахунку рейтингової оцінки виробничих бригад, виробничих працівників операційної дирекції за напрямком безпеки праці та екологічної безпеки» (далі – Порядок) розроблено з метою:
- 1) Підвищення якості роботи структурних підрозділів щодо дотримання правил охорони праці та вимог природоохоронного законодавства;
  - 2) Додаткової мотивації персоналу структурних підрозділів до активної, усвідомленої, систематичної роботи щодо дотримання правил охорони праці та вимог природоохоронного законодавства;
  - 3) Забезпечення елемента змагальної і здорової конкуренції структурних підрозділів в сфері охорони праці та екологічної безпеки;
  - 4) Отримання постійного зворотного зв'язку від структурних підрозділів, своєчасного корегування роботи з напрямку охорони праці та екологічної безпеки.
- 1.2 Порядок розроблено в доповнення до Настанови з системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці.
- 1.3 Порядок є обов'язковим до виконання та розповсюджується на всіх працівників АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ». Працівники повинні бути ознайомлені з Порядком розрахунку рейтингової оцінки, під підпис.

#### Терміни та визначення

1.4 Для цілей цього Порядку терміни вживаються у таких значеннях:

Термін	Визначення
Виробнича бригада	Це певна група робітників однієї або різних професій, які спільно виконують виробничі завдання на одному або кількох робочих місцях.
День ОП	День охорони праці в енергетичній компанії є додатковим заходом щодо повсякденної роботи з охорони праці і одним з найбільш ефективних засобів контролю дотримання вимог правил безпеки, виробничої санітарії і гігієни праці.
Екологічний інцидент	Аварія або інша надзвичайна подія на виробництві, порушення технологічного режиму, а також протизаконні дії в ході виробничої діяльності, які можуть призвести до суттєвої екологічної школи і/або

Термін	Визначення
	ризик адміністративного переслідування чи переслідування у судовому порядку за таку шкоду.
<b>Інцидент</b>	Подія, пов'язана з роботою підприємства, в результаті якої виникає травма або погіршення стану здоров'я (незважаючи на важкість), або настає смерть персоналу, чи могло статися що-небудь із перерахованого.
<b>Нещасний випадок</b>	Це інцидент, який призвів до травматизму, погіршення здоров'я чи смерті персоналу.
<b>Порушення</b>	Відхилення від правил, норм, відступ від законів, невиконання вимог локальних нормативних, розпорядчих документів.
<b>Кардинальні правила</b>	Правила, порушення яких тягне за собою настання важких наслідків (важкі травми або смерть персоналу), або свідомо створює реальну загрозу настання таких наслідків.
<b>Рейтингова оцінка (рейтинг)</b>	Кількісна оцінка досягнення працівниками, бригадами, підрозділами визначених показників за напрямком безпеки праці та екологічної безпеки.
<b>Рівень критичності (за ЄСМ)</b>	Рівень присвоєний порушенню відповідно до ЄСМ: 1 – критичний; 2 – високий; 3 – середній; 4 - незначний

### 1.5 Скорочення:

Скорочення	Визначення
<b>ВЕМ</b>	Високовольтні електричні мережі
<b>ЕБ</b>	Екологічна безпека
<b>ЄСМ</b>	Єдина система моніторингу
<b>КЛ</b>	Кабельні лінії
<b>ЛІЗП</b>	Лабораторія ізоляції та захисту від перенапруги
<b>ОВБ</b>	Оперативно-виїзна бригада
<b>ОДЦ</b>	Оперативно-диспетчерський центр
<b>ОП</b>	Охорона праці
<b>ПЛ</b>	Повітряні лінії
<b>РЕМ</b>	Регіон електричних мереж
<b>РЗА</b>	Релейний захист та автоматика
<b>Товариство</b>	Акціонерне Товариство «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ».
<b>ТП</b>	Трансформаторні підстанції

## 2. Загальні положення

2.1 У системі рейтингової оцінки бере участь персонал виробничих підрозділів операційної дирекції ОСР:

- 3) проведення спеціалістами з охорони праці двох контрольних аудитів протягом місяця для оцінки змін культури безпеки праці у бригаді.

2.5 Присвоєння перших трьох місць кращим працівникам виробничих підрозділів за результатами рейтингової оцінки передбачає винагороду для кожного працівника, а саме:

- 1) лист вдячності від генерального директора;
- 2) розміщення інформації на порталі Товариства;
- 3) брендові сувеніри.

### 3. Порядок взаємодії

- 3.1 Департамент з охорони праці та екологічної безпеки ОСР протягом 2-х тижнів по закінченню кварталу (для кращих виробничих бригад), року (для кращих працівників) проводить розрахунок рейтингової оцінки відповідно до даного Порядку.
- 3.2 Кандидатів на звання кращого працівника до Департаменту з охорони праці та екологічної безпеки ОСР надає керівник підрозділу із зазначенням бригади, в якій працює кандидат, та П.І.Б. майстра бригади.
- 3.3 Департамент з охорони праці та екологічної безпеки ОСР виносить результати рейтингової оцінки на розгляд Комітету з промислової та екологічної безпеки ОСР для затвердження.
- 3.4 Департамент з охорони праці та екологічної безпеки ОСР впродовж тижня після засідання Комітету з промислової та екологічної безпеки ОСР передає затверджений протокол, в якому зазначена інформація про переможців та передбачену винагороду, до Департаменту з управління персоналом.
- 3.5 Департамент з управління персоналом організовує нагороду переможців відповідно до протокольного рішення Комітету з промислової та екологічної безпеки ОСР.

### 4. Показники для визначення найкращих виробничих бригад (щоквартально, 1,2,3 місце)

- 4.1 До участі в оцінці допускаються виробничі бригади, в яких протягом кварталу було проведено **мінімум 1 поведінковий аудит робочого місця.**

**У разі наявності травматизму в бригаді з початку року, бригада участі в рейтингу не приймає.**

**У разі виявлення порушення Кардинальних правил працівниками бригади з початку року, бригада участі в рейтингу не приймає.**

**У разі настання екологічного інциденту в бригаді протягом кварталу, за який розраховується рейтингова оцінка, бригада участь в рейтингу не приймає.**

- 4.2 У рейтингу наявні **3 показника**, загальна оцінка за якими складає **100 балів**:

- 1) **Низький рівень загальних порушень. Максимальний бал - 40.**

Дані для розрахунку показника беруться з ЄСМ.

До уваги беруться всі аудити бригади, проведені внутрішніми аудиторами.

Показник розраховується за формулою:

$$P = 40 - \left(\frac{3}{A}\right) + A_{оп}/1000$$

де:

**P** – показник рейтингу;

**40** – максимальній бал за показником;

**3** - загальна кількість порушень в бригаді, за квартал;

**A** – кількість аудитів бригади, за квартал.

**A<sub>оп</sub>/1000** - кількість аудитів проведених фахівцями з ОП поділене на 1000.

**У разі наявності хоча б одного порушення 1,2 рівня критичності врахування екологічних порушень 1,2 рівня критичності (за ЄСМ), показник дорівнює 0.**

**Приклад розрахунку показника:**

$$P = 40 \text{ балів} - (4 \text{ порушення} / 3 \text{ аудити}) + 2 / 1000 = 38,668 \text{ балів}$$

**2) Відсутність в бригаді повторювання порушень. Максимальний бал - 40.**

Дані для розрахунку показника беруться з ЄСМ.

До уваги беруться всі аудити бригади, проведені внутрішніми аудиторами.

У разі відсутності в бригаді повторення порушень, нараховується **40 балів**;

**Повторення порушень розраховується по видам порушень зазначених в ЄСМ**

При 1 повторенні показник знижується на **- 10 балів** не залежно від кількості категорій порушень;

При повторенні порушення 3 і більше раз показник дорівнює **0 балів**.

**Приклад розрахунку показника:**

Протягом кварталу в бригаді виявлено 10 порушень, але всі порушення повторюються, нараховується 40 балів;

На протязі кварталу в бригаді 10 порушень, але 2 різних порушення повторюються 2 рази – показник знижується:  $40 - 10 * 2 = 20$  балів

На протязі кварталу в бригаді виявлено 10 порушень, але 1 порушення повторюється 3 рази і більше – бали не нараховуються.

**3) Порушення по роботі системи 5С. Максимальний бал - 20.**

Дані для розрахунку показника беруться з ЄСМ.

До уваги беруться всі аудити бригади, проведені внутрішніми аудиторами.

У разі відсутності в бригаді порушень по роботі системи 5С, нараховується **20 балів**;

При наявності порушень по роботі системі 5С, знімається по **2 бали за кожне порушення**.

Показник розраховується за формулою:

$$P = 20 - 2 * 3(5c)$$

де:



- P** – показник рейтингу
- 20** – максимальній бал за показником
- 2** – кількість балів на яке знижується показник при кожному порушенні
- 3 (5C)** - кількість порушень по роботі системи 5C

**Приклад розрахунку показника:**

$$P = 20 - 2 * 5 \text{ (порушень по роботі системи 5C)} = 20 - 10 = 10 \text{ балів}$$

4.3 Загальний показник рейтингу бригад розраховується за сумою усіх 3 показників (Додаток 1 до даного порядку).

**5. Показники для визначення найкращих виробничих працівників (1 раз на рік; 1,2,3 місце)**

- 5.1 Номінування кандидата на участь в рейтингу здійснює керівник підрозділу (1 кандидат від підрозділу).
- 5.2 До участі в оцінці допускаються кандидати від виробничих бригад, в яких протягом року було проведено **не менше 12 поведінкових аудитів робочого місця**.

**У разі наявності травматизму в підрозділі з початку року, керівник підрозділу кандидата не подає;**

**Працівник, який допустив порушення Кардинальних правил з початку року, не подається керівником підрозділу, як кандидат для участі у рейтингу;**

**Працівник, який допустив настання екологічного інциденту з початку року, не подається керівником підрозділу, як кандидат для участі у рейтингу.**

- 5.3 Департамент з ОП і ОБ здійснює перевірку поданих кандидатур та проводить ранжування відповідно до показників рейтингу.
- 5.4 У рейтингу наявні **5 показників**, загальна оцінка за якими складає **100 балів**:

**1) Низький рівень загальних порушень в бригаді, де працює кандидат. Максимальний бал - 40.**

Дані для розрахунку показника беруться з ЄСМ  
 До уваги беруться всі аудити бригади, в якій працює кандидат, проведені внутрішніми аудиторами.

Показник розраховується за формулою:

$$P = 40 - \left(\frac{3}{A}\right)$$

де:

- P** – показник рейтингу
- 40** – максимальній бал за показником
- 3** - загальна кількість порушень в бригаді, в якій працює кандидат, за рік
- A** – кількість аудитів бригади, в якій працює кандидат, за рік

У разі наявності хоча б одного порушення 1,2 рівня критичності (без врахування екологічних порушень 1,2 рівня критичності) (за ЄСМ), показник дорівнює 0.

У разі виявлення порушення «Кардинальних правил» працівниками бригади, в якій працює кандидат, показник дорівнює 0

**Приклад розрахунку показника:**

$$P = 40 \text{ балів} - (65 \text{ порушення} / 36 \text{ аудити}) = 1,8 = 40 - 1,8 = 38,2 \text{ бали}$$

- 2) **Відсутність в бригаді, в якій працює кандидат, повторювання порушень на попередження яких він міг вплинути. Максимальний бал - 30**

Дані для розрахунку показника беруться з ЄСМ

До уваги беруться всі аудити бригади, в якій працює кандидат, проведені внутрішніми аудиторами протягом року.

У разі відсутності в бригаді, в якій працює кандидат повторення порушень, **нараховується 30 балів;**

При 1 повторення показник знижується вдвоє і дорівнює – **15 балів;**

При повторенні більше 1 разу показник дорівнює **0 балів.**

**Приклад розрахунку показника:**

Протягом року в бригаді, де працює кандидат, виявлено 30 порушень, але всі порушення різні – нараховується 30 балів

Протягом року в бригаді, де працює кандидат, виявлено 30 порушень, але 2 різних порушення повторилися по 1 разу – нараховується 15 балів

Протягом року в бригаді, де працює кандидат, виявлено 30 порушень, але 1 порушення повторювалося 2 разі і більше – бали не нараховуються.

- 3) **Участь у розробці матеріалів до Дня ОП. Максимальний бал – 12**

Працівник готує презентаційні матеріали, або знімає, або знімається у навчальному відео до Дня охорони праці.

Факт участі фіксується департаментом з ОП та ЕБ.

Нараховується 1 бал за кожен матеріал, але не більше 12 балів за рік.

- 4) **Участь в проведенні Дня ОП в якості спікера. Максимальний бал – 12**

Працівник бере безпосередню участь у проведенні Дня охорони праці в якості спікера

Факт участі фіксується департаментом з ОП та ЕБ.

Нараховується 1 бал за участь, але не більше 12 балів за рік.

- 5) **Впровадження ініціатив щодо ОП та ЕБ. Мінімальний бал – 6**

Працівником надана ініціатива щодо покращення стану безпеки праці або ініціатива з охорони довкілля, погоджена до реалізації департаментом з ОП та ЕБ, впроваджена та надані підтвердження ефективної роботи.

За кожну подану, погоджену та впроваджену ініціативу нараховується 10 балів.

За кожну подану, погоджену, але не впроваджену ініціативу нараховується 6 балів.

- 5.5 Загальний показник рейтингу працівника розраховується за сумою усіх 5 показників (Додаток 2 до даного порядку).

## 6. Правила ранжування

- 6.1 Рейтинг вибудовується за підсумковими балами по кожній номінації окремо.
- 6.2 Для визначення кращої бригади чи працівника, які набрали однакову кількість балів за рейтингом, можуть бути застосовані додаткові інструменти (контрольний аудит, врахування тяжкості видів робіт, порушення водія, закріпленого за бригадою та інше).

## 7. Корегування рейтингу

- 7.1 Корегування рейтингу можливе лише у випадку зміни інформації по НВ, що впливає на зниження рейтингу (якщо комісія довела зворотне). ДТП з вини водія, що постійно працює з бригадою, є підставою для корегування рейтингу.

Від трудового колективу:  
голова Ради профспілкових комітетів  
Микола СЕРГІЙЧУК



(підпис)

« 15 » вересня 2023 року

Від роботодавця:  
генеральний директор  
Андрій ГЕРЕНЦУК



« 15 » вересня 2023 року

### Додатки

Додаток № 1 – Рейтинг найкращих виробничих бригад (1 раз в квартал – 1,2,3 місце).

Місце в рейтингу	Назва бригади П.І.Б. майстра	Показник рейтингу			Загальний бал (сума балів за усіма показниками) (тах 100 балів)
		Низький рівень загальних порушень (тах 40 балів) * $P = 40 - \left(\frac{3}{A}\right) + A_{оп} / 1000$	Відсутність в бригаді повторювання порушень (тах 40 балів) При 1 повторенні показник = – 10 балів не залежно від кількості категорій порушень; При повторенні порушення 3 і більше раз показник = 0 балів.	Порушення по роботі системи 5С (тах 20 балів) $P = 20 - 2 * 3(5с) - 2$ бали за кожне порушення по 5С	
1	Бригада КЛІ майстер (П.І.Б.)	38,422	40	14	92,422
2	Бригада ПЛІ майстер (П.І.Б.)	38,931	20	20	78,931
3	Бригада ПЛІ майстер (П.І.Б.)	39,000	20	6	65,000
.....					
28	Бригада КЛІ майстер (П.І.Б.)	36,100	20	4	60,100
29	Бригада ПЛІ майстер (П.І.Б.)	33,831	0	4	37,831
30	Бригада ПЛІ майстер (П.І.Б.)	31,322	0	0	31,322

До участі в оцінці допускаються виробничі бригади в яких протягом кварталу було проведено не менше 1 аудиту.

У разі наявності травматизму в бригаді, бригада участь в рейтингу на приймає.

У разі виявлення порушення «Кардинальних правил» працівниками бригади, бригада участь в рейтингу на приймає.

У разі настання екологічного інциденту в бригаді, з вини працівників бригади, така бригада участь в рейтингу не приймає.

При розрахунку загального показника бригади враховуються порушення водія автотранспортного засобу, який постійно працює в бригаді.

\* У разі наявності хоча б одного порушення 1,2 рівня критичності (без врахування екологічних порушень 1,2 рівня критичності) (за ЄСМ), показник дорівнює 0.



Додаток № 2 – Рейтинг найкращих виробничих працівників (1 раз на рік – 1,2,3 місце).

Місце в рейтингу	П.І.Б. кандидата назва бригади П.І.Б. майстра	Показник рейтингу						Загальний бал (сума балів за усіма показниками) (min 100 балів)
		Низький рівень загальних порушень в бригаді кандидата* (max 40 балів) $P = 40 - \left(\frac{3}{A}\right)$	Відсутність в бригаді кандидата повторювань порушень (max 30 балів) 0 повторень – 30 1 повторення – 15 > 1 повторення – 0	Участь у розробці матеріалів до Дня охорони праці (max 12 балів) 1 бал за кожен матеріал	Участь в проведенні Дня ОП в якості спікера (max 12 балів) 1 бал за участь	Впровадження ініціатив щодо ОП (min 6 балів) впроваджена ініціатива - 10 не впроваджена ініціатива - 6		
1	Олексієнко О.О. (бригада КЛ майстер Коваленко В.В.)	38,4	30	6	7	10	91,4	
2	Кот П.Б. (бригада ПЛ майстер Шевченко О.В.)	39	15	6	5	18	83	
3	Миколай М.М. (бригада ПЛ майстер Шевченко О.В.)	38,9	15	5	8	12	78,9	
.....								

До участі в оцінці допускаються кандидати, від виробничих бригад, в яких протягом року було проведено не менше 12 аудитів.

У разі наявності травматизму в підрозділі, керівник підрозділу кандидата не подає.

Працівник, який допустив порушення «Кардинальних правил» не подається керівником підрозділу, як кандидат для участі у рейтингу.

Працівник, який допустив настання екологічного інциденту, не подається керівником підрозділу, як кандидат для участі у рейтингу.

\* У разі наявності хоча б одного порушення 1,2 рівня критичності (без врахування екологічних порушень 1,2 рівня критичності) (за ЄСМ), показник дорівнює 0.

\*У разі виявлення порушення «Кардинальних правил» працівниками бригади, в якій працює кандидат, показник дорівнює 0.

6. Викласти Додаток 14 в наступній редакції:

Додаток 14

### ПЕРЕЛІК

професій, яким у відповідності з Типовими галузевими нормами передбачається  
безкоштовна видача спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту

Професійна назва роботи	Строк носіння (місяців)	Найменування ЗІЗ
Акумуляторник	До зносу	Каска захисна
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	36	Підшоломник утеплений
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском
	36	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Рукавички з полімерних матеріалів для захисту від розчинів кислот, лугів, олій та жирів
	До зносу	Окуляри захисні
Архіваріус	До зносу	Засіб індивідуального захисту органів дихання протиаерозольний
	До зносу	Фартух із полімерних матеріалів
	До зносу	Чоботи гумові
	24	Халат для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	6	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
Вантажник	До зносу	Каска захисна
	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур



Електрогазоварник, Електрозварник ручного зварювання	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Каска захисна
	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	12	Костюм зварювальника для захисту від бризок розплавленого металу
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	1	Рукавиці для захисту від бризок розплавленого металу
	До зносу	Засіб індивідуального захисту органів дихання протиаерозольний
	До зносу	Окуляри захисні
	24	Шиток захисний зварювальника
Електромонтер диспетчерського устаткування та телеавтоматики	До зносу	Наколінники
	До зносу	Плащ для захисту від води
	До зносу	Каска захисна
	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноска
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
Електромонтер з випробувань та вимірювань	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащ для захисту від води
	До зносу	Каска захисна
	36	Підшоломник утеплений



Електромонтер з випробувань та вимірювань	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевки (або чоботи) із захисним підноском
	36	Черевки (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-крапкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащ для захисту від води
	До зносу	Чоботи гумові
	До зносу	Каска захисна
Електромонтер з експлуатації електродільників	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевки (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревки без жорсткого підноса
	24	Черевки (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-крапкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащ для захисту від води
	До зносу	Чоботи гумові
Електромонтер з експлуатації розподільних мереж	До зносу	Каска захисна
	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевки (або чоботи) із захисним підноском
	24	Черевки (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-крапкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	3	Рукавички з посиленням покриттям або комбіновані

Електромонтер з експлуатації розподільних мереж	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащ для захисту від води
	До зносу	Чоботи гумові
	До зносу	Каска захисна
	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	3	Рукавички з посиленням покриттям або комбіновані
	До зносу	Засіб індивідуального захисту органів дихання протиаерозольний
До зносу	Чоботи гумові	
До зносу	Окуляри захисні	
До зносу	Плащ для захисту від води	
До зносу	Каска захисна	
36	Підшоломник утеплений	
12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
36	Костюм для захисту від знижених температур	
12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноса	
24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені	
До зносу	Окуляри захисні	
Електромонтер з ремонту апаратури, релейного захисту й автоматики	До зносу	Окуляри захисні

Електромонтер з ремонту повітряних ліній електропередачі	До зносу	Плащ для захисту від води
	До зносу	Каска захисна
	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевки (або чоботи) із захисним підносом
	24	Черевки (або чоботи) утеплені із захисним підносом
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	3	Рукавички з посиленням покриттям або комбіновані
	До зносу	Окуляри захисні від сонця
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащ для захисту від води
	До зносу	Чоботи гумові
	До зносу	Каска захисна
Електромонтер з ремонту та монтажу кабельних ліній	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевки (або чоботи) із захисним підносом
	24	Черевки (або чоботи) утеплені із захисним підносом
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	3	Рукавички з посиленням покриттям або комбіновані
	До зносу	Наколінники
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащ для захисту від води
	До зносу	Чоботи гумові
	До зносу	Каска захисна
	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустановок	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів



Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	3	Рукавички з посиленням покриттям або комбіновані
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащ для захисту від води
	До зносу	Чоботи гумові
	До зносу	Каска захисна
Електромонтер лінійних споруд електрозв'язку та провідного мовлення	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноса
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащ для захисту від води
	До зносу	Каска захисна
Електромонтер оперативно-виїзної бригади	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащ для захисту від води
	До зносу	Каска захисна



Електромонтер оперативно- виїзної бригади	До зносу	Окулярні захисні від сонця	
	До зносу	Окулярні захисні	
	До зносу	Плащі для захисту від води	
	До зносу	Чоботи гумові	
	До зносу	Каска захисна	
	36	Підшоломник утеплений	
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
	36	Костюм для захисту від знижених температур	
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском	
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
Електрослюсар з ремонту устаткування розподільних пристроїв	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	3	Рукавички з посиленим покриттям або з ПВХ-кращкою	
	3	Рукавички з посиленим покриттям або комбіновані	
	До зносу	Окулярні захисні	
	До зносу	Плащі для захисту від води	
	До зносу	Чоботи гумові	
	12	Костюм або халат для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
	36	Куртка для захисту від знижених температур	
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	Завідувач господарства	12	Костюм або халат для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
До зносу		Каска захисна	
36		Костюм для захисту від знижених температур	
12		Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноско	
24		Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
3		Рукавички з полімерним покриттям утеплені	
1		Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
Завідувач складу		1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
		3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
		24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноско	
	36	Костюм для захисту від знижених температур	
	До зносу	Каска захисна	
	12	Костюм або халат для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
	36	Куртка для захисту від знижених температур	
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	12	Костюм або халат для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	

Інженер, провідний інженер, техник, головний фахівець, провідний фахівець, фахівець (при виконанні робіт в діючих електроустановках, при проведенні аудитів робочих місць)	До зносу	Каска захисна
	До зносу	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	До зносу	Костюм для захисту від знижених температур
	До зносу	Напівчеревики без жорсткого підноско
	До зносу	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	До зносу	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Каска захисна
	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
Інженер з випробувань та вимірювань	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском
	36	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащі для захисту від води
	До зносу	Чоботи гумові
	До зносу	Каска захисна
	36	Підшоломник утеплений
Інженер з метрології, Провідний інженер з метрології	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноско
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Окуляри захисні

Інженер з релейного захисту і автоматики, Провідний інженер з релейного захисту і автоматики	До зносу	Каска захисна
	36	Підшоломник утеплений
	12	Костом для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костом для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноска
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащі для захисту від води
Інженер-лаборант, Провідний інженер-лаборант, Технік-лаборант, Лаборант хімічного аналізу	До зносу	Костом або халат для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	До зносу	Куртка для захисту від знижених температур
	До зносу	Окуляри захисні
	3	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	До зносу	Рукавички нітрильні, стійкі до хімічних речовин
	До зносу	Засіб індивідуального захисту органів дихання протиаерозольний
	До зносу	Фартух із полімерних матеріалів
	До зносу	Костом або халат для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	До зносу	Каска захисна
	До зносу	Куртка для захисту від знижених температур
Комірник	До зносу	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноска
	До зносу	Черевики (або чоботи) із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Плащі для захисту від води

Контролер енергонагляду, Провідний інженер, інженер, технік Центру по збору даних (під час зняття показань електролічильників у сільській місцевості)	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур/Куртка для захисту від знижених температур
	12	Черевники (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревники без жорсткого підноско
	24	Черевники (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	До зносу	Жилет сигнальний
	До зносу	Плащі для захисту від води
	До зносу	Жилет сигнальний
	До зносу	Плащі для захисту від води
	До зносу	Жилет сигнальний
	До зносу	Каска захисна
Майстер, Майстер дільниці, Старший майстер	36	Підшоломник утеплений
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевники (або чоботи) із захисним підноском
	24	Черевники (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-крапкою
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	3	Рукавички з посиленням покриттям або комбіновані
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Плащі для захисту від води
Малюр	До зносу	Чоботи гумові
	До зносу	Каска захисна
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	36	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів



Маляр	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноски	
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	3	Рукавички з посиленням покриттям або комбіновані	
	До зносу	Окуляри захисні	
	До зносу	Засіб індивідуального захисту органів дихання протиаерозольний	
	До зносу	Каска захисна	
	36	Підшоломник утеплений	
	12	Костом для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
	36	Костом для захисту від знижених температур	
Машиніст бульдозера, Машиніст екскаватора, Машиніст крана автомобільного, Машиніст крана (кранівник), Машиніст автовишки та автогідропідіймача, Машиніст буроукранової установки, ямобура та ін. спецмеханізмів, Тракторист	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском	
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	3	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	До зносу	Окуляри захисні	
	До зносу	Окуляри захисні від сонця	
	До зносу	Жилет сигнальний	
	До зносу	Чоботи гумові	
	До зносу	Плащ для захисту від води	
	До зносу	Каска захисна	
Механік, Старший механік	До зносу	Костом для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
	До зносу	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноски	
	До зносу	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
	3	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	До зносу	Куртка для захисту від знижених температур	
	До зносу	Каска захисна	
	36	Підшоломник утеплений	
	12	Костом для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
	Муляр	36	Підшоломник утеплений
		12	Костом для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів

Муляр	36	Костюм для захисту від знижених температур
	12	Черевки (або чоботи) із захисним підноском
	24	Черевки (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з посиленням покриттям або комбіновані
	До зносу	Наколінники
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Каска захисна
	До зносу	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	До зносу	Куртка для захисту від знижених температур
	До зносу	Черевки (або чоботи) із захисним підноском
	До зносу	Черевки (або чоботи) утеплені із захисним підноском
Начальник лабораторії, Начальник виробничої лабораторії	До зносу	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Каска захисна
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Куртка для захисту від знижених температур
	12	Черевки (або чоботи) із захисним підноском
	24	Черевки (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
	До зносу	Окуляри захисні
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Костюм для захисту від знижених температур
	Підсобний робітник	12
24		Черевки (або чоботи) утеплені із захисним підноском
1		Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою
До зносу		Окуляри захисні

Покрівельник рулонних покрівель та покрівель із штучних матеріалів	До зносу	Каска захисна
	12	Костом для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Куртка для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	До зносу	Окуляри захисні
	1	Рукavicьки з полімерним покриттям або з ПВХ-крапкою
	3	Рукavicьки з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Наколінники
	До зносу	Каска захисна
Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики (на зовнішніх роботах)	12	Костюм або халат для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Куртка для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноса
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	1	Рукavicьки з полімерним покриттям або з ПВХ-крапкою
	До зносу	Окуляри захисні
	До зносу	Каска захисна
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Куртка для захисту від знижених температур
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноса
Слюсар-ремонтник	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском
	До зносу	Окуляри захисні
	1	Рукavicьки з полімерним покриттям або з ПВХ-крапкою
	3	Рукavicьки з полімерним покриттям утеплені
	До зносу	Каска захисна
Слюсар-сантехнік	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
	36	Куртка для захисту від знижених температур
	36	Куртка для захисту від знижених температур

	12	Черевика (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревика без жорсткого підноса	
Слюсар-сантехнік	24	Черевика (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
	До зносу	Окуляри захисні	
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	До зносу	Чоботи гумові	
	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені	
	До зносу	Наколінники	
	До зносу	Каска захисна	
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
	36	Костюм для захисту від знижених температур	
	12	Черевика (або чоботи) із захисним підноском	
Столяр	24	Черевика (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
	До зносу	Навушники	
	До зносу	Окуляри захисні	
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	До зносу	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
	До зносу	Куртка для захисту від знижених температур	
	До зносу	Черевика (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревика без жорсткого підноса	
	До зносу	Черевика (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
	До зносу	Каска захисна	
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
Сторож	36	Куртка для захисту від знижених температур	
	12	Черевика (або чоботи) із захисним підноском	
	До зносу	Черевика (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
	До зносу	Навушники	
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	До зносу	Окуляри захисні	
	Токар	12	Черевика (або чоботи) із захисним підноском
		До зносу	Каска захисна
		12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
		36	Куртка для захисту від знижених температур
12		Черевика (або чоботи) із захисним підноском	
До зносу		Черевика (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
До зносу		Навушники	
1		Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
До зносу		Окуляри захисні	



Штукатур	До зносу	Каска захисна	
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
	36	Костюм для захисту від знижених температур	
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноска	
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
	1	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	3	Рукавички з посиленням покриттям або комбіновані	
	До зносу	Окуляри захисні	
	До зносу	Засіб індивідуального захисту органів дихання протиаерозольний	
	До зносу	Каска захисна	
	До зносу	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
	До зносу	Куртка для захисту від знижених температур	
	До зносу	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноска	
До зносу	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском		
Директор, Керівник департаменту/підрозділу, Заступник керівника департаменту, Начальник регіону/відділу/центру/дільниці, Менеджер (при виконанні робіт в діючих електроустановках/при проведенні аудитів робочих місць)	До зносу	Окуляри захисні	
	До зносу	Каска захисна	
	36	Підшоломонник утеплений	
	12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів	
	36	Костюм для захисту від знижених температур	
	12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноска	
	24	Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
	3	Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	
	Майстер, фахівець, електромонтер Центру огляду мереж	До зносу	Каска захисна
		36	Підшоломонник утеплений
		12	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень та механічних впливів
		36	Костюм для захисту від знижених температур
		12	Черевики (або чоботи) із захисним підноском/Напівчеревики без жорсткого підноска
24		Черевики (або чоботи) утеплені із захисним підноском	
3		Рукавички з полімерним покриттям або з ПВХ-кращкою	

Майстер, фахівець, електромонтер Центру огляду мереж	3	Рукавички з полімерним покриттям утеплені
		Окуляри захисні
		Плащ для захисту від води
		Чоботи гумові
		Комплект захисту голови при роботі з ланцюговою пилою
		Костюм для захисту від ланцюгової пилки
		Рукавички від порослі (спілкові)
		Комплект захисту голови при роботі з ланцюговою пилою
		Рукавички від порослі (спілкові)
		Костюм зварювальника для захисту від бризок розплавленого металу
При виконанні робіт електро- /бензопилою	До зносу	Рукавиці для захисту від бризок розплавленого металу
		Щиток захисний зварювальника
При виконанні робіт з покою трави мотокоосою, тримером і т.д.	До зносу	
При виконанні вогневих/зварювальних робіт	До зносу	


Додатково оперативному, оперативно-виробничому, виробничому персоналу, контролерам енергонагляду повинна бути передбачена видача футболок бавовняної терміном носіння на 12 міс. за наявності фінансування.	
Додатково електромонтерам, які виконують роботи на ПЛ, повинна бути передбачена видача окулярів захисних з затемненими лінзами терміном носіння до зносу	
Додаткова в разі виконання аварійно-відновлювальних робіт у приміщеннях з підвищеними вмістом аерозолів (пилу, диму, туману) в повітрі робочої зони не більше 12 ГДК (гранично допустима концентрація) повинна бути передбачена видача респіратору терміном носіння - одна зміна	
При виконанні оперативних перемикачів та працівникам, які виконують роботи під напругою на ПЛ-6-20кВ та РП-0,4-10кВ	До зносу
Каска термостійка із захисним щитком для обличчя з термостійкою окантовкою	До зносу
Костюм із термостійких матеріалів для захисту від електродуги	До зносу

Від трудового колективу:  
голова Ради профспілкових комітетів  
Микола СЕРУЙЧУК

  
(підпис)  
« 15 » вересня 2023 року

Від роботодавця:  
генеральний директор  
Андрій ТЕРЕЦЬУК

  
« 15 » вересня 2023 року  
АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО  
ДНІПРОНСЬКІ  
ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ  
Україна, місто Дніпро

  
ІРИНА КУЗНЕЦОВА  
КЕРІВНИК ДЕПАРТАМЕНТУ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ  
ТОБІЯТОВЕ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ  
ГОСПОДАРСЬКИЙ  
ПІДПРИЄМСТВО

ПРОШНУРОВАНО, ПРОНУМЕРОВАНО  
ЗАКРІПЛЕНО ПІДПИСОМ ТА ПЕЧАТКОЮ  
51 (П'ЯТДЕСЯТ ОДИН) АРКУШ