

29.10.2024  
№ 4/3-858

Генеральному директору  
АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ  
ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»  
Андрію ТЕРЕЩУК

Від трудового колективу:  
Голові Ради профспілкових  
комітетів АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ  
ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»  
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 №11 до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №290 від 16.10.2024 із рекомендаціями щодо усунень виявлених порушень чинного законодавства:

1. Титульний аркуш:

- не зазначено дату підписання змін і доповнень сторонами;
- відповідно до вимог п.7.10 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів» титульний аркуш в нумерацію сторінок враховується, але номер на ньому не зазначається.

Зазначені рекомендації врахувати при оформленні наступних змін і доповнень або укладанні колективного договору.

Повідомляємо, що відповідно до вимог п.7 Порядку 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). Відповідно до п.9 Порядку примірник змін і доповнень до договору, поданий на повідомну реєстрацію в паперовій формі, зберігається у реєструючому органі.

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПОГОДЖЕНО:  
Голова Ради профспілкових комітетів  
АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»



Микола СЕРГІЙЧУК



ЗАТВЕРДЖУЮ:  
Генеральний директор  
АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»



Андрій ТЕРЕЩУК

**Зміни та доповнення № 11  
до Колективного договору  
АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»  
на 2019-2020 роки**

Набирають чинності з 01.09.2024

Прийнято на засіданні постійної двосторонньої комісії  
Протокол від 10.09.2024р. №

Вводиться в дію з 10.09.2024р.



**Зміни та доповнення № 11  
до Колективного договору  
АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»  
на 2019-2020 роки**

(реєстраційний №                      від                      )

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

1. Внести зміни розділ VI «Умови виплати та розмір премії за виконання КПЕ. Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» Додатка 6 до Колективного договору та викласти його в наступній редакції що додається.
  
2. Внести зміни та викласти в новій редакції Додаток 2 до Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників АТ «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» Додатка 6 до Колективного договору та викласти його в наступній редакції що додається.
  
3. Доповнити Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» Додатком 3 та викласти в наступній редакції що додається.

Від трудового колективу:  
голова Ради профспілкових комітетів  
**Микола СЕРГІЙЧУК**  
  
(підпис)



« 30 » серпня 2024 року

Від роботодавця:  
генеральний директор  
**Андрій Терещук**  
  
(підпис)



« 30 » серпня 2024 року

**1. Внести зміни та викласти в наступній редакції розділ VI «Умови виплати та розмір премії за виконання КПЕ» Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ)» Додатка 6 до Колективного договору**

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, 5 рівня управління (керівники підрозділу та керівники регіону центру обслуговування обліку);

- 35% від посадового окладу за фактично відпрацьований час персоналу 5-6 рівня управління (крім керівників підрозділу та керівників регіону центру обслуговування обліку).

- 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 регіону (крім керівника регіону у складі центру), начальник районного підрозділу, 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:

№ п/п	Найменування факторів	% зниження премії
1	Застосування до працівників дисциплінарного стягнення (догани)	100%
2	Смертельний, груповий, важкий або легкий нещасний випадок на виробництві (згідно з Класифікатором розподілу травм за ступенем тяжкості від 04.07.2007 № 370)	Згідно з Додатком 3
3	Відмова в роботі електромережі 1 або 2 категорії з вини персоналу підпорядкованого підрозділу	100%
4	Порушення виробничої або трудової дисципліни, (невиконання службових обов'язків та ін.)	до 100%
5	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%
6	Недостатній контроль за підлеглим персоналом	до 10%
7	Невиконання розпоряджень керівника	до 10%
8	Порушення діючих нормативних документів з охорони праці та пожежної безпеки, охорони навколишнього середовища	до 100%
9	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.

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 нараховується у місяці прийому пропорційно відпрацьованому часу, залежно від досягнення результатів діяльності за підсумками виконання цілей (КПЕ) відповідно до п.6.2

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).

Від трудового колективу:  
голова Ради профспілкових комітетів  
Микола СЕРГІЙЧУК

  
(підпис)

Від роботодавця:  
генеральний директор  
Андрій Терещук

  
(підпис)

« 30 » серпня 2024 року

« 30 » серпня 2024 року

2. Внести зміни та викласти в новій редакції Додаток 2 до Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ)

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

Розподіл персоналу по рівням 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
4	Начальник центру, Керівник центру, Керівник регіону електричних мереж, Керівник підрозділу в прямому підпорядкуванні керівнику департаменту, Начальник відділу, Менеджер
5	Керівник підрозділу в центрі, Завідувач складу, Старший диспетчер, Диспетчер, 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

Від трудового колективу:  
голова Ради профспілкових комітетів  
Микола СЕРГІЙЧУК



« 30 » серпня 2024 року

Від роботодавця:  
генеральний директор  
Андрій Терещук



« 30 » серпня 2024 року

3. Доповнити Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» Додатком 3 та викласти в наступній редакції.

**Додаток 3 до Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників «ДТЕК ДНІПРОВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»**

**Порядок зниження премії в залежності від важкості нещасного випадку на виробництві.**

1. Порядок встановлює відповідальність за дотримання вимог СУОП, норм та нормативів з охорони праці.

2. Якщо на виробництві стався нещасний випадок (інцидент) з працівником товариства, застосовуються наступні знижуючі відсотки в залежності від ступеня важкості нещасного випадку (смертельний або груповий, тяжкий, легкий):

Ступень важкості нещасного випадку	% зниження премії для працівників підрозділу, де стався інцидент		% зниження премії для керівників та персоналу профільного підрозділу апарату управління	% зниження премії для начальника структурного підрозділу, з працівником якого стався нещасний випадок
	Виробничий персонал	Не виробничий персонал		
Смертельний або груповий	100	50	30	
Тяжкий	50	25	15	
Легкий	25	10	10	

3. Премія не знижується, коли інцидент стався з наступних причин:

Комісія з внутрішнього розслідування не виявила фактів порушення вимог нормативних документів ні працівником, ні роботодавцем та не має можливості розробити попереджуючі та коригуючі заходи, щоб запобігти порушенням (наприклад: проведення бойових дій, стихійне лихо, травми при ДТП з вини сторонніх осіб; про вивоправні дії сторонніх осіб та інші), або згідно з протокольним рішенням комітету з охорони праці.

4. Премія працівникам підрозділу, де стався нещасний випадок, і профільного підрозділу апарату управління знижується згідно з протокольним рішенням комітету з охорони праці.

5. На зниження премії у зв'язку з нещасним випадком, що стався на виробництві, департамент з охорони праці та екологічної безпеки готує наказ по товариству за підписом генерального директора, який надається до департаменту з управління персоналом.

Від трудового колективу:  
голова Ради профспілкових комітетів  
Микола СЕРГІЙЧУК

  
(підпис)

Від роботодавця:  
генеральний директор  
Андрій Терещук

  
(підпис)

« 30 » серпня 2024 року

« 30 » серпня 2024 року