

Генеральний директор
ТОВ «ДНІПРОМЕТИЗ ТАС»

Голова первинної
організації Профспілки
ПАТ «Дніпрометиз»

М.п.
07.02.2024



Олександр ЯКУШЕВ

М.п.
07.02.2024



Ніна ГОЛЕНКО

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ № 17
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДНІПРОМЕТИЗ»,

схваленого загальними зборами
(конференцією) трудового колективу
ПрАТ «Дніпрометиз» 24.01.2019

м. Дніпро
2024

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ДНІПРОМЕТИЗ ТАС» (далі – «Роботодавець») в особі генерального директора Якушева Олександра Сергійовича, який діє на підставі статуту, і Первинна організація Профспілки ПАТ «Дніпромметиз» (далі – «Профспілка»), яка представляє інтереси трудового колективу ТОВ «ДНІПРОМЕТИЗ ТАС», в особі її Голови Голенко Ніни Федорівни, далі разом поіменовані як «Сторони», керуючись п.1.8 Колективного договору, одностайним рішенням представників Роботодавця та Профспілки, присутніх на спільному засіданні 07.02.2024, вирішили:

1. У зв'язку з реорганізацією ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДНІПРОМЕТИЗ» у ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ДНІПРОМЕТИЗ ТАС» (із зміною назви), ідентифікаційний код 05393145, місцезнаходження: 49000, Дніпропетровська область, місто Дніпро, проспект Слобожанський, 20, яке з моменту державної реєстрації виступає правонаступником всього майна, прав та обов'язків ПРАТ «ДНІПРОМЕТИЗ», в тексті цього колективного договору та усіх додатків до нього найменування Роботодавця «ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ДНІПРОМЕТИЗ» / «ПРАТ «Дніпромметиз» змінити на «ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ДНІПРОМЕТИЗ ТАС» / «ТОВ «ДНІПРОМЕТИЗ ТАС» у відповідних відмінках.

2. Внести зміни та доповнення у додатки А, Б, В до додатку 1, додаток 2 до Колективного договору, схваленого загальними зборами (конференцією) трудового колективу ПРАТ «Дніпромметиз» 24.01.2019 (далі – Колективний договір), виклавши їх у новій редакції, що додається.

3. Згідно ч. 2 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» ці зміни та доповнення до Колективного договору набирають чинності від дати їх підписання або від дати, яка зазначена у відповідних змінах/доповненнях.

4. Зареєструвати ці зміни та доповнення до Колективного договору в Інспекції з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради.

Генеральний директор
ТОВ «ДНІПРОМЕТИЗ ТАС»

м.п.
07.02.2024



Голова первинної організації Профспілки
ПАТ «Дніпромметиз»

Ніна ГОЛЕНКО

м.п.
07.02.2024



ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці та преміювання працівників - відрядників

1. Це Положення вводиться з метою матеріальної зацікавленості працівників у випуску якісної продукції, підвищення продуктивності і ефективності праці, поліпшенні трудової і виробничої дисципліни, кінцевих результатів виробничо-господарської діяльності підприємства.

2. Оплата праці працівників - відрядників проводиться за фактично виготовлену продукцію, що відповідає вимогам СМ якості, або виконаний обсяг робіт за діючими на підприємстві нормами виробітку і розцінками.

Преміювання працівників - відрядників проводиться за умови ритмічної роботи, своєчасного виконання виробничих завдань, дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, встановлених санітарних норм, правил охорони праці та пожежної безпеки, технологій виготовлення продукції, режиму експлуатації обладнання відповідно до наступних показників преміювання, наведених в таблиці:

Дільниця, структурний підрозділ	Професія	Показники преміювання, розмір премії (%)			
		Випуск якісної продукції, якісне виконання робіт	Виконання норм виробітку на 100%	Виконання виробничого завдання дільницею	Максимальний розмір премії
1	2	3	4	5	6
Дільниця з виробництва дроту і виробів з дроту СДК (волочильне відділення)	волочильник дроту	40	20	---	60
	старший волочильник дроту	40	20	---	60
(відділення упаковки і дрібної фасовки) (відділення відпалу)	транспортувальник (такелажні роботи) (з вивезення готової продукції)	30	20	10	60
	укладальник-пакувальник	30	20	10	60
(відділення підготовки виробництва)	укладальник-пакувальник	30	20	10	60
	травильник	15	10	2	27
(відділення з виробництва колючого дроту)	вантажник	15	10	2	27
	транспортувальник (такелажні роботи)	15	10	2	27
	автоматник на вузлов'язальних та навивальних автоматах та верстатах	30	5	5	40
	рубач дроту	30	5	5	40
(відділення з виробництва сітки)	автоматник холодновисаджувальних автоматів	30	5	5	40
	укладальник-пакувальник (формування коробочок)	30	5	5	40
	намотувальник дроту та тросів	30	5	5	40
	транспортувальник (такелажні роботи) (з вивезення готової продукції)	30	20	10	60
(відділення з виробництва сітки)	виробник стрічок та металосіток	15	5	2	22
(відділення зварних сітчастих панелей огорожі)	рубач дроту	30	5	5	40
Дільниця металопокриттів СДК відділення металопокриттів № 1) відділення металопокриттів № 2)	оцинковувач гарячим способом	60	---	---	60
	укладальник-пакувальник	20	5	7	32
Дільниця з виробництва кріплення СДК (цвякове відділення)	укладальник-пакувальник	15	5	2	22
	автоматник холодновисаджувальних автоматів	30	20	10	60

Дільниця з виробництва легованого зварювального дроту СДК				
Відділення легованого зварювального дроту)	намотувальник дроту та тросів	60	---	60
	укладальник-пакувальник	40	---	20
	оператор автоматичних та напівавтоматичних верстатів та установок	40	---	20
виробничі відділення)	волоочильник дроту	60	---	60
Склад готової продукції (на дроті)	вантажник	20	5	25

5. Волоочильникам дроту дільниці з виробництва дроту і виробів з дроту СДК, які пропрацювали на підприємстві до 1 року, виплачувати премію за показники преміювання у розмірах, зазначених у Положенні, без урахування виконання індивідуальних норм виробітку.

6. При розрахунку виконання норм виробітку фактичний час коригується на тривалість внутрішньозмінних простоїв обладнання в разі, якщо простій триває більше 25% тривалості робочої зміни. В інших випадках робочий час коригуванню не підлягає.

7. У разі порушення працівником в поточному місяці трудової, виробничої дисципліни керівник його структурного підрозділу має право ініціювати зниження максимального розміру премії такому працівнику в цьому місяці. Для зниження премії керівник структурного підрозділу направляє генеральному директору службову записку з відповідним обґрунтуванням підстав зниження розміру премії. Остаточне рішення про виплату працівникові премії (з урахуванням обґрунтування її зниження, наведеного у службовій записці) приймається генеральним директором або іншою уповноваженою ним особою шляхом проставлення відповідної резолюції на службовій записці.

8. При вчиненні працівником в поточному місяці порушення технології виробництва та / або виготовлення неякісної продукції (продукції, яка не відповідає вимогам нормативної документації, а також вимогам, погодженим у контрактах (договорах) з контрагентами) та виявленні таких порушень протягом цього ж місяця керівник структурного підрозділу видає такому працівнику талон - попередження.

Якщо протягом року після отримання працівником такого першого талону-попередження будуть виявлені повторні випадки вчинення цим же працівником такого самого виду порушення технології виробництва та / або виготовлення неякісної продукції, то разом з виданням відповідних талонів - попереджень керівник структурного підрозділу має право прийняти рішення про зниження такому працівникові розміру показника преміювання «Випуск якісної продукції, якісне виконання робіт» за місяць, в якому вчинене та виявлене відповідне порушення у наступних розмірах:

- на 25% при вчиненні другого (такого самого) порушення технології виробництва та / або виготовлення неякісної продукції,
- на 50% при вчиненні третього (такого самого) випадку порушення технології виробництва та / або виготовлення неякісної продукції,
- на 100% при вчиненні четвертого та наступних випадків (таких самих) порушень технології виробництва та / або виготовлення неякісної продукції.

9. При виявленні факту порушення працівником трудової, виробничої, технологічної дисципліни (в тому числі виготовлення неякісної продукції) в наступних місяцях після вчинення працівником таких порушень (при цьому премія за місяць, в якому вчинено порушення, працівнику вже виплачена) право на повне або часткове позбавлення працівника премії за місяць, в якому вчинено порушення, має генеральний директор (або інша уповноважена ним особа у встановленому законодавством порядку) за поданням керівника структурного підрозділу.

9. Кошти, заощаджені в результаті зниження премії працівників дільниці за порушення технології виробництва та / або виготовлення неякісної продукції за підсумками роботи за поточний місяць, за рішенням генерального директора можуть залишатися в розпорядженні керівника цієї дільниці для заохочення працівників, які не допускають порушень технології виробництва та / або виготовлення неякісної продукції (код оплати за таблицею видів оплат - 110).

10. Премія нараховується одночасно з заробітною платою поточного місяця (код оплати за таблицею видів оплат - 114).

11. Працівникам за перший місяць роботи на підприємстві премія нараховується за фактично відпрацьований час в такому першому місяці і виконання показників преміювання. Працівникам, які пропрацювали неповний місяць і які звільнилися через скорочення штату, вихід на пенсію, призов на службу до Збройних Сил України, вступ до навчального закладу премія нараховується за фактично відпрацьований час у такому місяці. Працівникам, які звільнилися з інших причин, премія за неповний місяць роботи не нараховується.

12. Контроль правильності нарахування оплати праці згідно із затвердженими відрядними розцінками, тарифними ставками, штатним розкладом, а також цим положенням покладається на управління персоналом.

13. Персональну відповідальність за використання фонду оплати праці несуть керівники структурних підрозділів.

Генеральний директор
ТОВ «ДНІПРОМЕТИЗ»



Голова первинної організації
Профспілки ПАТ «Дніпромметиз»



Н.Ф.Голенко

ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці та преміювання працівників з погодинною оплатою праці
основних і допоміжних дільниць

1. Це Положення вводиться з метою матеріальної зацікавленості працівників у виконанні встановлених виробничих показників і підвищення особистої відповідальності за кінцеві результати роботи, поліпшення трудової і виробничої дисципліни, кінцевих результатів виробничо-господарської діяльності підприємства.
2. Заробітна плата працівникам з погодинною оплатою праці нараховується по годинним тарифним ставкам та посадовим окладам згідно до штатного розкладу, затвердженого генеральним директором.
3. Премія за підсумками роботи за місяць нараховується на заробіток за фактично відпрацьований час за затвердженими годинними тарифними ставками (посадовими окладами).
4. Працівникам за перший місяць роботи премія нараховується за фактично відпрацьований час в першому місяці і виконання показників преміювання. Працівники, які пропрацювали неповний місяць і звільнилися у зв'язку з призовом до Збройних сил, вступом до навчального закладу, виходом на пенсію, за скороченням штатів преміюються за фактично відпрацьований час у даному періоді. Працівникам, які звільнилися з інших причин, за неповний місяць премія не нараховується.
5. Це положення не поширюється на сумісників.

6. Преміювання проводиться за досягнення кожним працівником встановлених індивідуальних показників в роботі за умови дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, Положення про пропускний та внутрішньооб'єктовий режим підприємства, встановлених санітарних норм, правил охорони праці та пожежної безпеки, виконання місячного виробничого завдання по дільниці, відсутність офіційних претензій від споживачів щодо якості продукції, що випускається.

7. Дільниця по виробництву дроту і виробів з дроту СДК.

Заробітна плата працівникам з погодинною оплатою праці нижченаведених професій дільниці з виробництва дроту та виробів з дроту (волочильне відділення, відділення підготовки виробництва, відділення відпалу) СДК нараховується за годинними тарифними ставками згідно до затвердженого штатного розкладу з урахуванням підвищувального коефіцієнту, встановленого цим положенням, пропорційно фактично відпрацьованому часу. Премія нараховується на суму погодинної заробітної плати за підсумками роботи за місяць за умови виконання волочильним відділенням виробничого завдання не нижче 100%.

№ з/п	Найменування професії	Показники преміювання	Підвищувальний коефіцієнт	Розмір премії, %
		обсяг виробленої і зданої продукції на склад волочильним відділенням, тонн		
1	Машиніст крану (кранівник) (волочильне відділення)	від 5001 та вище	3,07	27
2	Машиніст крану (кранівник) (відпалювального відділення)		3,07	27
3	Стропальник		3,60	27
4	Машиніст крану (кранівник) (склада - 3)		3,31	27

Рішення про зміну або скасування підвищувального коефіцієнту приймається генеральним директором.

Підставою для нарахування премії вищевказаним працівникам з погодинною оплатою праці цієї дільниці є довідка групи планування виробництва про виконання виробничого завдання волочильним відділенням за місяць.

8. Працівникам з погодинною оплатою праці інших структурних підрозділів підприємства виплачується індивідуальна премія, нарахована з урахуванням коефіцієнту індивідуального преміювання на заробіток за фактично відпрацьований час за затвердженими годинними тарифними ставками (посадовими окладами). Коефіцієнт індивідуального преміювання встановлюється працівникові за якісне виконання робіт, інтенсивність, професійну майстерність, суміщення професій, розширення зон обслуговування за умови дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, Положення про пропускний та внутрішньооб'єктовий режим підприємства, встановлених санітарних норм, правил охорони праці і пожежної безпеки.

Рішення про встановлення або зміну (скасування) коефіцієнта індивідуального преміювання приймається генеральним директором за поданням керівника структурного підрозділу.

9. У разі невиконання працівником в поточному місяці показників преміювання, наявності виробничих упущень, порушень трудової, виробничої дисципліни керівник його структурного підрозділу має право ініціювати зниження розміру індивідуальної премії такому працівнику в цьому місяці. Для зниження премії керівник структурного підрозділу направляє генеральному директору службову записку з відповідним обґрунтуванням підстав зниження розміру премії. Остаточне рішення про виплату працівникові премії (з урахуванням обґрунтування її зниження, наведеного у службовій записці) приймається генеральним

директором або іншою уповноваженою ним особою шляхом проставлення відповідної резолюції на службовій записці

10. При виявленні факту порушення працівником трудової, виробничої дисципліни в наступних місяцях після вчинення працівником таких порушень (при цьому премія за місяць, в якому вчинено порушення, працівнику вже виплачена) право на повне або часткове позбавлення працівника премії за місяць, в якому вчинено порушення, має генеральний директор (або інша уповноважена ним особа у встановленому законодавством порядку) за поданням керівника структурного підрозділу.

11. Премія нараховується одночасно з заробітною платою поточного місяця (код оплати по таблиці видів оплат почасово - преміальна - по 115, індивідуальна премія - по 118).

12. Контроль за правильністю нарахування оплати праці відповідно до затверджених тарифних ставок, шпалтного розкладу, а також цього положення покладається на управління персоналом.

13. Персональну відповідальність за використання фонду оплати праці несуть керівники дільниць і підрозділів.

Генеральний директор
ТОВ «ДНІПРОМЕТИЗ ТАС»



Олександр ЯКУШЕВ
МП

Голова первинної організації Профспілки
ПАТ «Дніпрометиз»



Ніна ГОЛЕНКО
МП

ПОЛОЖЕННЯ

про оплату праці та преміювання працівників з погодинною оплатою праці
основних і допоміжних дільниць

1. Це Положення вводиться з метою матеріальної зацікавленості працівників у виконанні встановлених виробничих показників і підвищення особистої відповідальності за кінцеві результати роботи, поліпшення трудової і виробничої дисципліни, кінцевих результатів виробничо-господарської діяльності підприємства.
2. Заробітна плата працівникам з погодинною оплатою праці нараховується по годинним тарифним ставкам та посадовим окладам згідно до штатного розкладу, затвердженого генеральним директором.
3. Премія за підсумками роботи за місяць нараховується на заробіток за фактично відпрацьований час за затвердженими годинними тарифними ставками (посадовими окладами).
4. Працівникам за перший місяць роботи премія нараховується за фактично відпрацьований час в першому місяці і виконання показників преміювання. Працівники, які пропрацювали неповний місяць і звільнилися у зв'язку з призовом до Збройних сил, вступом до навчального закладу, виходом на пенсію, за скороченням штатів преміюються за фактично відпрацьований час у даному періоді. Працівникам, які звільнилися з інших причин, за неповний місяць премія не нараховується.
5. Це положення не поширюється на сумісників.
6. Преміювання проводиться за досягнення кожним працівником встановлених індивідуальних показників в роботі за умови дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, Положення про пропускний та внутрішньооб'єктовий режим підприємства, встановлених санітарних норм, правил охорони праці та пожежної безпеки, виконання місячного виробничого завдання по дільниці, відсутність офіційних претензій від споживачів щодо якості продукції, що випускається.

7. Дільниця по виробництву дроту і виробів з дроту СДК.

Заробітна плата працівникам з погодинною оплатою праці нижченаведених професій дільниці з виробництва дроту та виробів з дроту (волоочильне відділення, відділення підготовки виробництва, відділення відпалу) СДК нараховується за годинними тарифними ставками згідно до затвердженого штатного розкладу з урахуванням підвищувального коефіцієнту, встановленого цим положенням, пропорційно фактично відпрацьованому часу. Премія нараховується на суму погодинної заробітної плати за підсумками роботи за місяць за умови виконання волоочильним відділенням виробничого завдання не нижче 100%.

№ з/п	Найменування професії	Показники преміювання	Підвищувальний коефіцієнт	Розмір премії, %
		обсяг виробленої і зданої продукції на склад волоочильним відділенням, тонн		
1	Машиніст крану (кранівник) (волоочильне відділення)	від 5001 та вище	3,37	27
2	Машиніст крану (кранівник) (відпалювального відділення)		3,37	27
3	Стропальник		3,94	27
4	Машиніст крану (кранівник) (склада - 3)		3,63	27

Рішення про зміну або скасування підвищувального коефіцієнту приймається генеральним директором.

Підставою для нарахування премії вищевказаним працівникам з погодинною оплатою праці цієї дільниці є довідка групи планування виробництва про виконання виробничого завдання волоочильним відділенням за місяць.

8. Працівникам з погодинною оплатою праці інших структурних підрозділів підприємства виплачується індивідуальна премія, нарахована з урахуванням коефіцієнту індивідуального преміювання на заробіток за фактично відпрацьований час за затвердженими годинними тарифними ставками (посадовими окладами).

Коефіцієнт індивідуального преміювання встановлюється працівникові за якісне виконання робіт, інтенсивність, професійну майстерність, суміщення професій, розширення зон обслуговування за умови дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, Положення про пропускний та внутрішньооб'єктовий режим підприємства, встановлених санітарних норм, правил охорони праці і пожежної безпеки.

Рішення про встановлення або зміну (скасування) коефіцієнта індивідуального преміювання приймається генеральним директором за поданням керівника структурного підрозділу.

9. У разі невиконання працівником в поточному місяці показників преміювання, наявності виробничих упущень, порушень трудової, виробничої дисципліни керівник його структурного підрозділу має право ініціювати зниження розміру індивідуальної премії такому працівнику в цьому місяці. Для зниження премії керівник структурного підрозділу направляє генеральному директору службову записку з відповідним обґрунтуванням підстав зниження розміру премії. Остаточне рішення про виплату працівникові премії (з урахуванням обґрунтування її зниження, наведеного у службовій записці) приймається генеральним

директором або іншою уповноваженою ним особою шляхом проставлення відповідної резолюції на службовій записці.

10. При виявленні факту порушення працівником трудової, виробничої дисципліни в наступних місяцях після вчинення працівником таких порушень (при цьому премія за місяць, в якому вчинено порушення, працівнику вже виплачена) право на повне або часткове позбавлення працівника премії за місяць, в якому вчинено порушення, має генеральний директор (або інша уповноважена ним особа у встановленому законодавством порядку) за поданням керівника структурного підрозділу.

11. Премія нараховується одночасно з заробітною платою поточного місяця (код оплати по таблиці видів оплат: почасово - преміальна - по 115, індивідуальна премія - по 118).

12. Контроль за правильністю нарахування оплати праці відповідно до затверджених тарифних ставок, щатного розкладу, а також цього положення покладається на управління персоналом.

13. Персональну відповідальність за використання фонду оплати праці несуть керівники дільниць і підрозділів.

Генеральний директор
ТОВ «ДНІПРОМЕТІЗ ТАС»



Олександр ЯКУШЕВ

Голова первинної організації Профспілки
ПАТ «Дніпрометиз»



Ніна ГОЛЕНКО

ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, які мають право на додаткову відпустку за роботу в шкідливих та тяжких умовах праці та особливий характер праці

Професія, посада	Кількість днів
ДІЛЬНИЦЯ З ВИРОБНИЦТВА ДРОТУ І ВИРОБІВ З ДРОТУ СДК	
Волочильне відділення	
Волочильник дроту	4
Машиніст крана (кранівник)(волочильного відділення)	4
Транспортувальник (такелажні роботи) (з вивезення готової продукції)	4
Бригадир відділення калібрування, волочіння та шліфування металу	4
Прийомоздавальник вантажу та багажу	4
Старший прийомоздавальник вантажу та багажу	4
Стропальник	4
Старший волочильник дроту	4
Підсобний робітник	3
Інженер-програміст	4
Пресувальник брухту та відходів металу	3
Відділення підготовки виробництва	
Травильник	7
Слюсар-ремонтник	6
Прийомоздавальник вантажу та багажу	4
Транспортувальник (такелажні роботи)	4
Контролер матеріалів металів, напівфабрикатів та виробів	4
Вантажник	1
Машиніст крана (кранівник)(склада-3)	2
Відділення відпалу	
Машиніст крана (кранівник)(відпалювального відділення)	4
Гартівник	4
Налагоджувальник устаткування й агрегатів у термооброблені	3
Укладальник-пакувальник	2
Фільєрне відділення	
Розшліфувальник фільєрів	4
Старший розшліфувальник фільєрів	3
Відділення з виробництва колючого дроту	
Автоматник на вузлов'язальних та навивальних автоматах та верстатах	2
Рубач дроту	2
Автоматник холодновисаджувальних автоматів	4
Укладальник-пакувальник (формування коробочок)	2
Намотувальник дроту та тросів	2
Прийомоздавальник вантажу та багажу	4
Відділення з виробництва сітки	
Виробник стрічок та металосіток	2
Відділення упаковки і дрібної фасовки	
Укладальник-пакувальник	2
Відділення зварних сітчастих панелей огорожі	
Рубач дроту	2
Оператор автоматичних та напіваавтоматичних ліній верстатів та установок	1
Оператор фарбувально-сушильної лінії та агрегата	1
ДІЛЬНИЦЯ З ВИРОБНИЦТВА ЛЕГОВАНОГО ЗВАРЮВАЛЬНОГО ДРОТУ СДК	
Волочильне відділення	
Волочильник дроту	4
Відділення легованого зварювального дроту	
Оператор автоматичних та напіваавтоматичних ліній верстатів та установок	1
ДІЛЬНИЦЯ З РЕМОНТУ ТА ОБСЛУГОВУВАННЯ УСТАТКУВАННЯ	
Електрогазоварник	7
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	4
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування (черговий)	4

Професія, посада	Кількість днів
Слюсар-ремонтник	4
ДІЛЬНИЦЯ З РЕМОНТУ ТА ОБСЛУГОВУВАННЯ УСТАТКУВАННЯ СТАЛЕДРОТОВОГО КОМПЛЕКСУ	
Відділення з ремонту волоочильного устаткування	
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	4
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування (черговий)	4
Слюсар-ремонтник (Ш.У.)	4
ДІЛЬНИЦЯ МЕТАЛОПОКРИТТІВ СДК	
Відділення металопокриттів № 1	
Оцинковувач гарячим способом	7
Укладальник-пакувальник	3
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування (черговий)	5
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	5
Слюсар-ремонтник (Ш.У.)	6
Електрогазоварник	7
Відділення металопокриттів № 2	
Оцинковувач гарячим способом	7
Укладальник-пакувальник	2
Слюсар-ремонтник	3
Оператор поста керування агрегатами безперервного травлення, знежирення, лудіння, оцинкування, лакування та відпалювання	1
Підсобний робітник	1
Транспортувальник (такелажні роботи) (з вивезення готової продукції)	4
ДІЛЬНИЦЯ З ВИРОБНИЦТВА КРІПЛЕННЯ СДК	
Цвяхове відділення	
Укладальник-пакувальник	4
Вантажник	1
Автоматник холодновисаджувальних автоматів (код проф. 895)	4
Автоматник холодновисаджувальних автоматів (код проф. 762)	7
РЕМОНТНА ГРУПА СЛУЖБИ ГОЛОВНОГО МЕХАНІКА	
Електрогазоварник	7
СЛУЖБА ГОЛОВНОГО ЕНЕРГЕТИКА	
Фахівець	4
Енергетичне відділення	
Апаратник гашення вапна	7
Апаратник нейтралізації	7
Слюсар-ремонтник	5
Апаратник очищення стічних вод	5
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	5
Слюсар-ремонтник (кислотного господарства)	5
Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування (черговий)	3
Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування (черговий)	4
Електрогазоварник	7
Розподільувач робіт	4
Бригадир на дільницях основного виробництва (станції нейтралізації)	4
Відділення підстанції	
Електромонтер з обслуговування підстанції	2
Електромонтер з ремонту апаратури, релейного захисту й автоматики	2
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування (черговий)	2
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування (В/В)	2
ДІЛЬНИЦЯ З ВИГОТОВЛЕННЯ ІНСТРУМЕНТУ ТА ЗАПАСНИХ ЧАСТИН СЛУЖБИ ГОЛОВНОГО МЕХАНІКА	
Ремонтно-механічне відділення	
Слюсар із складання металевих конструкцій	4
Коварник	4
Розв'язник	4
Коваль на молотах і пресах	5
Інструментальне відділення	
Шліфувальник (змішаної шліфовки)	4
Інженер-технолог	4
Формувальник	4
Бригадир з переміщення сировини, напівфабрикатів і готової продукції у процесі виробництва	1
ТРАНСПОРТНА ДІЛЬНИЦЯ УМТП	
Залізничне відділення	
Машиніст крана (кранівник)	4
Машиніст тепловоза	7
Вантажник	4

Професія, посада	Кількість днів
Слюсар з ремонту рухомого складу	3
Слюсар-електрик з ремонту електроустаткування	3
Монтер колії	2
Складач поїздів	2
Комірник	4
Фахівець	4
Автотранспортне відділення	
Водій автотранспортних засобів (вантаж. до 1,5 т)	1
Водій автотранспортних засобів (вантаж. від 3 т та більше)	7
Диспетчер автомобільного транспорту	4
ГРУПА ПЛАНУВАННЯ ВИРОБНИЦТВА	
Інженер з підготовки виробництва	4
СЛУЖБА ГОЛОВНОГО МЕХАНІКА	
Інженер	4
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	
Інженер з нормування трудових процесів	4
Відділ комплектації та підготовки кадрів	
Фахівець	4
ВІДДІЛ ЛОГІСТИКИ УМТП	
Фахівець	4
ФІНАНСОВИЙ ВІДДІЛ	
Фахівець	4
УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ПОСТАЧАННЯ	
Фахівець (із закупівель)	4
СЛУЖБА УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ	
Фахівець	4
УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКИ	
Бюро перепусток	
Фахівець	4
СКЛАД ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ ТА НАПІВФАБРИКАТІВ УМТП	
Склад ГП №2, склад готової продукції (металопокриття)	
Приймоздавальник вантажу та багажу	4
Старший приймоздавальник вантажу та багажу	4
Машиніст крана (кранівник)	2
Вантажник	3
ЦЕНТРАЛЬНИЙ МАТЕРІАЛЬНИЙ СКЛАД УМТП	
Склад 1 ЦМС, Склад 3 ЦМС	
Приймоздавальник вантажу та багажу	4
ВІДДІЛ ПРОДАЖУ	
Фахівець	4
ПРОЕКТНО-КОНСТРУКТОРСЬКИЙ ВІДДІЛ	
Інженер-конструктор III категорії (механіка)	4
Інженер з проектно-кошторисної роботи	4
ТЕХНОЛОГІЧНА СЛУЖБА	
Фахівець із стандартизації, сертифікації та якості	4
Інженер-технолог	4
ВІДДІЛ ТЕХНІЧНОГО КОНТРОЛЮ	
Контролер матеріалів, металів, напівфабрикатів та виробів	4
Інженер з якості	4
ЦЕНТР ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	
Бюро системного адміністрування	
Інженер з комп'ютерних систем	4
Бюро проектування, впровадження і супроводу програмного забезпечення	
Інженер- програміст	4
ЦЕНТРАЛЬНА ЗАВОДСЬКА ЛАБОРАТОРІЯ	
Лаборант спектрального аналізу	4
Лаборант хімічного аналізу	7
Інженер-лаборант	7
Фахівець	7
ЛАБОРАТОРІЯ ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	
Лаборант хімічного аналізу	7
Інженер-лаборант	7
ЗДОРОВПУНКТ	
Фельдшер	7
Лікар-терапевт	7

Професія, посада	Кількість днів
ДІЛЬНИЦЯ З БЛАГОУСТРОЮ	
Прибиральник територій	2

Генеральний директор
ТОВ «ДНІПРОМЕТІЗ»

Олександр ШЕВ



Голова первинної організації Профспілки
ПАТ «Дніпрометиз»

Ніна ГОЛЕНКО



ПОЛОЖЕННЯ

про порядок оплати праці працівників, які не мають професії і проходять професійне навчання, а також за час перекваліфікації або навчання іншим професіям

1. Загальні положення

1.1. Це положення розроблено відповідно до норм чинного законодавства України, є невід'ємною частиною Колективного договору і встановлює порядок оплати праці учнів під час виробничого навчання або навчання іншим робітничим професіям.

1.2. Згідно з чинним законодавством Работодавець попередньо ознайомлює учнів з вимогами до роботи за професією, умовами праці, виробничими інструкціями, можливістю підвищення кваліфікації та професійного росту.

1.3. При набутті спеціальності на підприємстві теоретичні заняття і виробниче навчання проводяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідного віку, професій і виробництв.

1.4. Навчання працівників іншим професіям, підвищення кваліфікації здійснюється виходячи з потреби і в межах вакансій в штатному розкладі.

1.5. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників включає професійне навчання працівників, які не мають професії, перепідготовку працівників, які вже мають професію з метою отримання нової професії, а також підвищення кваліфікації, з метою вдосконалення професійних знань, навичок за наявною професією.

1.6. Особи, які проходять професійне навчання, включаються до колективу підприємства і підпорядковуються встановленим правилам трудового розпорядку, зобов'язані дотримуватися навчально-трудової і технологічної дисципліни, вимог з охорони праці та виробничої санітарії. При недотриманні правил і невиконанні вимог до учнів можуть бути застосовані дисциплінарні заходи впливу, передбачені трудовим законодавством, аж до звільнення з підприємства.

2. Визначення кваліфікації осіб, які закінчили професійне навчання на виробництві.

2.1. Законодавство передбачає, що підготовка нових працівників і підвищення кваліфікації закінчується здачею кваліфікаційних іспитів. Для проведення іспитів на підприємстві створюється кваліфікаційна комісія, яка проводить свою роботу відповідно до положень діючих нормативно-правових актів.

2.2. Працівникові, який успішно закінчив виробниче навчання безпосередньо на виробництві, присвоюється кваліфікаційний розряд за цією професією.

3. Оплата праці учнів при навчанні робітничим професіям.

3.1. Оплата праці учнів проводиться в процентному відношенні до тарифної ставки 1-го розряду відповідної професії до закінчення терміну навчання згідно цього Положення.

3.2. При індивідуальній та груповій формах підготовки працівників оплата праці учнів залежить від того, професії з якою системою оплати праці вони набувають: відрядною або погодинною.

3.3. При індивідуальному навчанні професіям працівників з відрядною оплатою праці, учням проводиться розрахунок заробітної плати в наступному порядку (крім індивідуального навчання учнів професії волочильник дроту волочильного відділення дільниці з виробництва дроту і виробів з дроту сталедротового комплексу та професії волочильник дроту волочильного відділення дільниці з виробництва легованого зварювального дроту сталедротового комплексу, розрахунок заробітної плати яким здійснюється у порядку, встановленому п. 3.4. цього Положення):

- за перший повний місяць навчання в розмірі 8000 грн. плюс відрядний виробіток за затвердженими на підприємстві розцінками;

- за другий повний місяць - 150% тарифної ставки відрядника першого розряду плюс відрядний виробіток за затвердженими на підприємстві розцінками. Також учневі виплачується премія 30% на відрядний виробіток за досягнення 60% встановленої на підприємстві норми виробітку для працівників з розрядом;

- за третій повний місяць - 100% тарифної ставки відрядника першого розряду плюс відрядний виробіток за затвердженими на підприємстві розцінками. Також учневі виплачується премія 40% на відрядний виробіток за досягнення 70% встановленої на підприємстві норми виробітку для працівників з розрядом;

- за четвертий повний місяць - виплачується 50% тарифної ставки відрядника першого розряду плюс відрядний виробіток за затвердженими на підприємстві розцінками. Також учневі виплачується премія 50% на відрядний виробіток за досягнення 75% встановленої на підприємстві норми виробітку для працівників з розрядом;

- за п'ятий повний місяць - виплачується 50% тарифної ставки відрядника першого розряду плюс відрядний виробіток за затвердженими на підприємстві розцінками. Також учневі виплачується премія 60% на відрядний виробіток за досягнення 80% встановленої на підприємстві норми виробітку для працівників з розрядом.

При досягненні учнем норми виробітку працівника з розрядом, йому виплачується премія 60% в незалежності від місяця професійного навчання.

Зменшення розміру постійно виплачуваної частини тарифної ставки з другого місяця пояснюється тим, що за виготовлену продукцію з першого місяця і до закінчення терміну навчання учні отримують заробітну плату за діючими на підприємстві нормами та розцінками і в міру набуття виробничих навичок частка заробітної плати, що виплачується за виготовлену продукцію, в загальній сумі заробітної плати учня збільшується.

При розрахунку відсотка виконання норми виробітку для учнів застосовуються правила і принципи, аналогічні тим, що використовуються для працівників з розрядом відповідних професій.

Працівникам-відрядникам, які закінчили професійне навчання, протягом перших 6-ти місяців встановлюються норми виробітку в наступних процентних співвідношеннях до діючих норм:

- за 1-й та 2-й місяць роботи після закінчення навчання - 80%;

- за 3-й і 4-й - 90%;

- за 5-й і 6-й - 95%.

Після закінчення шести місяців роботи, працівник переходить на роботу за затвердженими генеральним директором підприємства чинним нормам. У випадку порушення працівниками трудової чи/та виробничої дисципліни, адміністрація дільниці має право скасувати застосування знижених норм виробітку, як для учнів, так і для молодих працівників-

відрядників, які закінчили професійне навчання. За час роботи за зниженими нормами відсоток виконання норм виробітку визначається як відсоток від розрахункових норм.

3.4. При індивідуальному навчанні професіям волочильник дроту волочильного відділення дільниці з виробництва дроту і виробів з дроту сталедротового комплексу, волочильник дроту волочильного відділення дільниці з виробництва легюваного зварювального дроту сталедротового комплексу з відрядною оплатою праці учням проводиться розрахунок заробітної плати у наступному порядку:

- за перший повний місяць навчання - в розмірі 18000 грн.;

- за другий повний місяць навчання - в розмірі 12000 грн. плюс відрядний виробіток за затвердженими на підприємстві розцінками з нарахуванням на нього встановленого для працівників даної професії відсотка премії незалежно від норми виробітку;

- за третій повний місяць навчання - в розмірі 8000 грн. плюс відрядний виробіток за затвердженими на підприємстві розцінками з нарахуванням на нього встановленого для працівників даної професії відсотка премії незалежно від норми виробітку;

- за четвертий, п'ятий повний місяць - виплачується відрядний виробіток за затвердженими на підприємстві розцінками з нарахуванням на нього встановленого для працівників даної професії відсотка премії незалежно від норми виробітку.

3.5. При індивідуальному навчанні робітничим професіям з погодинною оплатою праці, оплата праці учнів проводиться за час навчання в розмірі 8000 грн. за повністю відпрацьований місяць без будь-яких інших доплат. За останній наступний місяць навчання проводиться доплата в розмірі 1500 грн. Період навчання регламентується програмою навчання.

3.6. При навчанні робітничим професіям з відрядною оплатою праці, якщо навчання здійснюється на обладнанні працівника, який проводить навчання або навчання проводиться в бригаді, яка працює на агрегаті, випуск продукції, в зв'язку зі збільшенням чисельності працівників не збільшується - оплата праці учнів проводиться за період навчання в розмірі 100% тарифної ставки відрядника першого розряду без будь-яких інших доплат.

3.7. При навчанні в бригаді з відрядною оплатою праці оплата праці учнів здійснюється в наступному порядку:

- за перший повний місяць навчання - в розмірі 15000 грн.;

- за другий, третій, четвертий повний місяць та всі наступні місяці навчання – відрядний заробіток за роботу в бригаді, що нараховується з відрядного заробітку бригади, з нарахуванням на нього встановленого для працівників даної професії відсотка премії.

3.8. Якщо учнем відпрацьовано неповний робочий місяць оплата проводиться згідно відпрацьованого часу.

4. Оплата праці працівників за час перекваліфікації або навчання іншим професіям

4.1. За час перекваліфікації або навчання іншим професіям оплата праці працівників здійснюється в процентному відношенні до середнього заробітку за останні два місяці:

- за перший місяць - 100%;

- за другий - 70%;

- за третій - 40%;

крім того, з другого місяця їм нараховується заробітна плата за виготовлену продукцію за діючими на підприємстві нормами виробітку і розцінками.

4.2. Працівникам, відрядженим на курси перекваліфікації (підвищення кваліфікації) або навчання іншим професіям, зберігається середній заробіток протягом всього терміну навчання.

Генеральний директор
ТОВ «Дніпрометиз»
Олександр ЯКУШЕВ



Голова первинної організації Профспілки
ПАТ «Дніпрометиз»



Ніна ГОЛЕНКО

Пронумеровано, пронумеровано 14 (чотирнадцять) аркушів.

Генеральний директор

ТОВ «ДНІПРОМЕТИЗ ТАС»

М.П.



ЯКУШЕВ

Голова Первинної організації профспілки

ПАТ «Дніпрометиз»

М.П.



Ніна ГОЛЕНКО