

## **ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ**

### **до «Колективного договору**

**між адміністрацією і профспілковим комітетом Ніжинської дистанції  
сигналізації та зв'язку Південно-Західної залізниці на 2001-2005 р.р.,  
продовженого на 2006-2023 р.р.»**

**(реєстраційний номер №63/10 від 27.05.2003 р.)**

Прийняті на засіданні  
робочої комісії Ніжинської  
дистанції сигналізації та  
зв'язку  
(протокол №1  
від « 26 » травня 2023 р.)

В зв'язку з прийняттям змін і доповнень до чинного «Колективного договору між адміністрацією і Дорожнім комітетом профспілки Державного територіально – галузевого об'єднання «Південно- Західна залізниця» на 2001 – 2005 роки, пролонгованого на 2006–2023 роки» від 16 травня 2023 року вносяться наступні зміни та доповнення до «Колективного договору між адміністрацією і профспілковим комітетом Ніжинської дистанції сигналізації та зв'язку Південно-Західної залізниці на 2001-2005 р.р., пролонгованого на 2006-2023 р.р.», а саме:

### Розділ 3 Оплата праці

Пункт 3.8. доповнити абз.10 в наступній редакції:

Затвердити «Положення про преміювання працівників гостродефіцитних професій (посад) виробничого підрозділу Ніжинська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця»» (діє на період дії правового режиму воєнного стану в Україні, оголошеного Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (зі змінами), яке є додатком до абз.10 цього пункту колективного (Додаток №20) .

(Норма абз.10 п. 3.8. вступає в дію з 01.05.2023 і діє на період дії правового режиму воєнного стану в Україні, оголошеного Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (зі змінами)).

Зміни та доповнення підписали:

Начальник виробничого підрозділу  
Ніжинська дистанція сигналізації та  
зв'язку регіональної філії «Південно-  
Західна залізниця» акціонерного  
товариства «Українська залізниця»

Володимир ЮРЧЕНКО

« 26 » травня 2023 р.

В.о. голови Первинної профспілкової  
організації Ніжинської дистанції  
сигналізації та зв'язку регіональної  
філії «Південно-Західна залізниця»  
акціонерного товариства «Українська  
залізниця»

Володимир ЛЯШЕНКО

« 26 » травня 2023 р.





**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
робочою комісією

" 26 " травня 2023 р.

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників гостродефіцитних професій (посад)**  
**виробничого підрозділу Ніжинська дистанція сигналізації та зв'язку**  
**регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства**  
**«Українська залізниця»**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення про преміювання працівників гостродефіцитних професій (посад) виробничого підрозділу Ніжинська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Положення про оплату праці працівників акціонерного товариства «Українська залізниця», інших нормативно-правових актів та локальних нормативно-правових актів АТ «Укрзалізниця» (далі – локальний акт Товариства) та п.3.6 Колективного договору дистанції.

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

1.3. Мета преміювання:

- стимулювання працівників до підвищення результативності (ефективності) діяльності виробничого підрозділу виробничого підрозділу Ніжинська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця»;
- посилення особистої відповідальності.

1.4. Завдання преміювання:

- транслявання (доведення) цілей, завдань дистанції до кожної структурної одиниці (дільниці, цеху, відділу, бригади тощо) виробничого підрозділу/працівника;



- створення прозорої та зрозумілої системи мотивації працівників, заснованої на результатах діяльності;
  - забезпечення тісного взаємозв'язку між оплатою та результатами праці.
- 1.5. Нарахування та виплата премії здійснюється за рахунок коштів, які передбачені за елементом операційних витрат «Витрати на оплату праці».

## **2. Преміювання за основні результати діяльності**

2.1. Премія має систематичний характер і нараховується працівникам на підставі даних оцінки результатів діяльності за виконання показників результативності діяльності (Додатки до цього Положення).

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

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

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

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

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

2.7. Премія не нараховується працівникам, які позбавлені права на її отримання згідно з пунктом 3.2. цього Положення.

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

## **3. Право на премію**

### **Порядок часткового або повного позбавлення премії**

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

3.1.1. Умови отримання премії:

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

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



3.2. Права на премію позбавляються працівники, які:

3.2.1. Розірвали трудовий договір з власної ініціативи.

3.2.2. Звільнені у зв'язку з:

- відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість;
  - відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
  - набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження виконання цієї роботи;
  - виявленям невідповідності працівника виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації;
  - систематичним невиконанням працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором, посадовою інструкцією або правилами внутрішнього трудового розпорядку;
  - прогулом (у тому числі відсутністю на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
  - нез'явленням на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності;
  - появою на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
  - незадовільними результатами випробування;
  - вчиненням за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) майна, що встановлено вироком суду чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;
  - одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків, трудової та виробничої дисципліни (стосується окремих категорій працівників, визначених пунктом 1 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України);
  - виною працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності;
  - перебуванням всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні в близької особи;
  - інших причин (крім випадку закінчення строку трудового договору).
- 3.2.3. Прийняті на роботу учнями та не допущені до самостійної роботи.
- 3.2.4. Допустили:
- прогул (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
  - появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
  - розкрадання майна за місцем роботи (у тому числі дрібного), що встановлено вироком суду, постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу, або органами внутрішнього контролю Товариства.
- 3.2.5. Притягнуті до дисциплінарної відповідальності.



3.2.6. Відсторонені від виконання обов'язків, роботи (за період відсторонення).

3.3. Розрахунковий розмір премії може бути зменшено або працівник може бути позбавлений премії повністю (залежно від ступеня провини) на підставі рішення Комісії з питань оплати праці (розділ 10 Положення про оплату праці працівників акціонерного товариства «Українська залізниця»), даних оцінки результатів діяльності за відповідний звітний період та/або документів з особового складу, розпорядчих документів регіональної філії, Підрозділу, за поданням безпосереднього керівника працівника.

3.3.1. Причини зменшення розміру або позбавлення премії:

- порушення трудової дисципліни;
- зростання кількості випадків травматизму, у тому числі зі смертельними наслідками у Підрозділі порівняно з аналогічним періодом минулого року або попереднім звітним періодом (норма для керівників структурних підрозділів/одиниць);
- порушення виробничих і технологічних інструкцій, вимог з охорони праці, техніки безпеки, пожежної та екологічної безпеки;
- несвоєчасне та/або неякісне виконання наказів, інших організаційно-розпорядчих документів з питань, що належать до компетенції (завдань, функцій, обов'язків) працівника;
- надання недостовірної інформації (приписки), внесення недостовірної інформації в базу даних, у тому числі й щодо планування, обліку, аналізу показників результативності (ефективності);
- нецільове використання коштів;
- не усунення раніше виявлених недоліків та порушень при перевірках підрозділами внутрішнього аудиту та контролю;
- розголошення державної таємниці, службової інформації, відомостей, що становлять комерційну таємницю, конфіденційну інформацію Підрозділу, дії або бездіяльність при роботі з клієнтами, товарними/грошовими операціями, які призвели до втрати довіри до нього зі сторони керівництва, з інших причин;
- невиконання або неналежне виконання без поважних причин обов'язків, покладених трудовим договором/посадовою інструкцією та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

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

#### 4. Порядок розрахунку премії

4.1. Розрахунок премії здійснюється на підставі оцінки рівня виконання показників після закінчення звітної періоду за даними фінансової (бухгалтерської), статистичної, управлінської звітності Підрозділу, документів по особовому складу, інших офіційних джерел інформації (звітності), які



підготовлені та затверджені у встановленому порядку (Додаток до цього Положення).

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

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

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

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

## 5. Порядок адміністрування системи преміювання

5.1. Керівник Підрозділу забезпечує:

- інформування підпорядкованих працівників (підрозділів) щодо норм Положення, показників преміювання;
- облік, валідність та достовірність показників преміювання, які використовуються для розрахунку, нарахування та виплати працівникам премії;
- облік та врахування показників (випадків) зниження розмірів премії;
  - щомісячне доведення до працівників затверджених планових/виробничих/нормованих завдань до початку звітного періоду;
- недопущення коригування протягом звітного періоду встановлених планових завдань та фактичних даних щодо їх виконання після закінчення звітного періоду (з урахуванням термінів подання звітності);
- оцінку результатів роботи працівників (бригад) з урахуванням показників збільшення/зниження/позбавлення розміру премії;
- інформування про фактичний рівень виконання показників преміювання;
- обов'язковий контроль відхилень від встановлених цільових значень, аналіз причин, підготовку та реалізацію заходів щодо їх досягнення (покращення);
- подання оцінки результатів роботи працівників Підрозділу на погодження до відповідальної особи, визначеної керівником регіональної філії;
- подання матеріалів щодо преміювання працівників Підрозділу на розгляд відповідної комісії з питань оплати праці.



5.2. Керівники Підрозділу забезпечують щомісячне доведення до працівників затверджених виробничих/нормованих завдань до початку звітного періоду.

5.3. Фахівці, відповідальні за облік показників(заступники начальника дистанції та головний інженер), кадрове адміністрування, безпеку руху, охорону праці надають провідному інженеру з нормування трудових процесів, дані щодо планових та фактичних значень не пізніше 20 числа місяця, наступного за звітним періодом.

5.4. Провідний інженер з нормування трудових процесів здійснює розрахунок розміру премії згідно з нормами Положення, готує матеріали на засідання Комісії з питань оплати праці.

5.5. Питання щодо нарахування та виплати премії працівникам Дистанції, зменшення розміру премії або позбавлення премії вирішує Комісія з питань оплати праці.

5.6. На підставі протокольного рішення Комісії з питань оплати готується наказ про нарахування (збільшення, позбавлення, зниження розміру) та виплату премії, який підписує керівництво дистанції.

5.7. Начальник дистанції, його заступники (відповідно до розподілу обов'язків) відповідають за: своєчасність і валідність інформації, яка міститься в звітності, довідках, інших інформаційних матеріалах, які використовуються для розрахунку, нарахування та виплати премії; дотримання норм Положення.

Начальник виробничого підрозділу  
Ніжинська дистанція сигналізації  
та зв'язку  
Володимир ЮРЧЕНКО



« 26 » травня 2023 року

В.о голови профспілкового  
комітету виробничого підрозділу  
Ніжинська дистанція сигналізації  
та зв'язку  
Володимир ЛЯШЕНКО



« 26 » травня 2023 року



Додаток 1 до Положення  
 про преміювання працівників гостродефіцитних професій (посад) виробничого  
 підрозділу Ніжинська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії  
 «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця»

**ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ**  
 працівників, які безпосередньо обслуговують пристрої сигналізації, блокування та зв'язку (за професіями визначеними в пункті 2 примітки  
 до цього Додатку) виробничого підрозділу Ніжинська дистанція сигналізації та зв'язку  
 звітний період \_\_\_\_\_ місяць 202\_ року

№ з/п	Показники результативності (ефективності) діяльності	Од. вим.	Розрахунок (заповнюється у разі потреби)	Джерело даних		Відповідальний за валідність даних (посада)		Номінальний розмір премії за виконання показника, %
				План	Факт	планових	фактичних	
<b>Разом</b>								<b>50%</b>
1	Виконання плану ремонту та поліпшення основних фондів	тис. грн	Різниця між рядками 064 колонка 1 (Всього витрат) Додатка 25 фінансової звітності звітного та попереднього періоду (місяця)	План ремонту та поліпшення основних фондів дистанції сигналізації та зв'язку, затверджений до початку звітного періоду (коригування протягом звітного періоду недопустиме)	Звіт про виконання Плану робіт, затверджений керівником виробничого (структурного) підрозділу відповідно до "Розшифровки витрат з ремонту основних засобів за економічними елементами" Додаток 25 фінансової звітності, код рядка 064 колонка 1 (Всього витрат).	ЦШ (затверджені членом правління, рівень ШЧ)	ШЧ Ш (контроль валідності)	20%
2	Неперевищення відповідно до попереднього звітного періоду (року) відмов у роботі пристроїв та обладнання СЦБ та зв'язку з вини бригади	ви па док	x	План граничної кількості відмов затверджений до початку звітного періоду (коригування протягом звітного періоду недопустиме)	Автоматизована Система Управління ЦШ (АСУ ЦШ)	ЦШ (затверджені членом правління, рівень ШЧ)	ШЧ Ш (контроль валідності)	15%
3	Виконання планових показників заміни приладів СЦБ, од.	%	факт/план*100	Плановий показник заміни приладів СЦБ затверджений до початку звітного періоду (коригування протягом звітного	Автоматизована система обліку приладів СЦБ	ЦШ (затверджені членом правління, рівень ШЧ)	ШЧ Ш (контроль валідності)	15%













УКРАЇНА  
ЧЕРНІГІВСЬКА ОБЛАСТЬ  
НІЖИНСЬКА МІСЬКА РАДА  
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

пл. імені Івана Франка, 1, м. Ніжин, 16600, тел. (04631)7-12-59, e-mail: [post@nizhynrada.gov.ua](mailto:post@nizhynrada.gov.ua)  
сайт: <https://nizhynrada.gov.ua> код згідно з ЄДРПОУ 04061783

27.06.2023 № 01.1-24/6-1132

На № ШЧ-11-2/1017 від 15.06.2023

Начальнику виробничого підрозділу  
Ніжинська дистанція сигналізації та  
зв'язку регіональної філії «Південно-  
Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця»

Володимиру ЮРЧЕНКУ

Про повідомну реєстрацію змін  
та доповнень до колективного договору

Виконавчим комітетом Ніжинської міської ради розглянуто лист виробничого підрозділу Ніжинська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» від 15.06.2023 року №ШЧ-11-2/1017 та повідомляємо, що зміни та доповнення до колективного договору між адміністрацією і профспілковим комітетом Ніжинської дистанції сигналізації та зв'язку Південно-Західної залізниці на 2001-2005 роки, пролонгованого на 2006-2023 роки зареєстровано виконавчим комітетом Ніжинської міської ради Чернігівської області 27 червня 2023 року за № 23.

Перший заступник міського голови  
з питань діяльності виконавчих  
органів ради

Федір ВОВЧЕНКО