

ЗМІНИ

до колективного договору між адміністрацією та комітетом профспілки відокремленого підрозділу Ніжинська дистанція колії Державного територіально – галузевого об'єднання «Південно - Західна залізниця» на 2001 – 2005 роки, пролонгованого на 2006–2024 роки».
(затверджені робочою комісією, згідно з протоколом № 12 від 19 серпня 2024 р.)

РОЗДІЛ 3 **ОПЛАТА ПРАЦІ**

1. Абзац 2 пункту 3.8 колективного договору викласти в такій редакції: «Затвердити Положення про преміювання працівників гостродефіцитних професій (посад) регіональної філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця», в редакції від 12.08.2024 (діє на період дії правового режиму воєнного стану в Україні, оголошеного Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (зі змінами), яке є додатком до колективного договору».

2. Викласти Положення про преміювання працівників гостродефіцитних професій (посад) регіональної філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця» в новій редакції, що додається. Встановити, що умови цих змін до колективного договору (в частині додатку 1) застосовуються з 01.08.2024.

Начальник
виробничого підрозділу
Ніжинська дистанція колії



Михайло ГАВРИЛЯКО

Голова первинної
профспілкової організації
Ніжинської дистанції колії



Юрій ГОЛОВЕНКО

Додаток № 4.1

колективного договору між адміністрацією та комітетом профспілки відокремленого підрозділу Ніжинська дистанція колії Державного територіально – галузевого об'єднання «Південно - Західна залізниця» на 2001-2005 роки, пролонгованого на 2006-2024 роки

**Положення про преміювання
працівників гостродефіцитних професій (посад)
виробничого підрозділу Ніжинська дистанція колії регіональної філії
«Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця», в редакції від 12.08.2024
(діє на період дії правового режиму воєнного стану в Україні, оголошеного
Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (зі змінами))
введене в дію 01.08.2024 року**

1. Загальні положення

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

1.2. Положення визначає мету, завдання, джерела преміювання, розмір, порядок розрахунку, нарахування та виплати премії за основні результати діяльності (далі – премія) працівникам гостродефіцитних професій (посад) виробничого підрозділу Ніжинська дистанція колії, а саме:

№ п/ч	Назва професії (посади)
1	бригадир (звільнений) з поточного утримання й ремонту колій та штучних споруд
2	бригадир (звільнений) підприємств залізничного транспорту
3	водій автотранспортних засобів
4	електрогазозварник
5	коваль на молотах і пресах
6	майстер з експлуатації та ремонту машин і механізмів
7	майстер мостовий

8	майстер цеху
9	майстер шляховий
10	машиніст автомотриси
11	машиніст екскаватора
12	машиніст залізнично-будівельної машини
13	машиніст компресорних установок
14	машиніст крана автомобільного
15	машиніст незнімної дрезини
16	машиніст-інструктор бригад спеціального самохідного рухомого складу
17	монтер колії
18	налагоджувальник колійних машин і механізмів
19	начальник дільниці
20	начальник майстерні (дистанційної)
21	оператор дефектоскопного візка
22	оператор колійних вимірювань
23	помічник машиніста незнімної дрезини
24	ремонтник штучних споруд
25	сигналіст
26	слюсар-електрик з ремонту електроустаткування
27	слюсар з ремонту колійних машин та механізмів
28	стропальник
29	технік (дільниці 1, дільниці 2, дільниці діагностики колії)
30	токарь
31	черговий по переїзду

1.3. Мета преміювання:

стимулювання працівників до підвищення результативності (ефективності) діяльності виробничого підрозділу Ніжинська дистанція колії (далі – Підрозділу);

посилення особистої відповідальності працівників.

1.4. Завдання преміювання:

транслявання (доведення) цілей, завдань регіональної філії до кожного Підрозділу, його структурної одиниці (дільниці, цеху, відділу, бригади тощо), 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 операційні витрати «Витрати на оплату праці», а їх розмір планується з урахуванням цього Положення у фонді оплати праці.

2. Преміювання за основні результати діяльності

2.1. Премія має систематичний характер і нараховується працівникам на підставі даних оцінки результатів діяльності за виконання показників результативності діяльності, які визначені у Додатку № 1 до цього Положення.

2.2. Оцінка виконання показників результативності діяльності здійснюється на підставі даних фінансової (бухгалтерської), статистичної, управлінської звітності 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 Додатку № 1 до цього Положення.

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

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

2.7. Премія не нараховується працівникам, які позбавлені права на премію згідно з пунктом 3.2 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, за винятком випадків коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена

неможливістю продовжувати роботу (ст. ст. 38, 39 Кодексу законів про працю України).

3.2.2. Звільнені у зв'язку з:

- набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження виконання цієї роботи;

- систематичним невиконанням працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором, посадовою інструкцією або правилами внутрішнього трудового розпорядку;

- прогулом (у тому числі відсутністю на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

- появою на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- незадовільними результатами випробування;

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

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

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

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

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

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

3.3. Розмір премії встановлюється на підставі рішення Комісії з питань оплати праці (розділ 10 Положення про оплату праці працівників акціонерного товариства «Українська залізниця») на підставі даних оцінки результатів виробничої діяльності за відповідний звітний період та/або документів з особового складу, розпорядчих документів регіональної філії, підрозділу. Працівник може бути позбавлений премії повністю у відповідності з нормами цього Положення.

3.3.1. Причини зменшення розміру або позбавлення премії.

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

- зростання кількості випадків травматизму, у тому числі зі смертельними наслідками у Підрозділі порівняно з аналогічним періодом минулого року або

попереднім звітним періодом (норма для керівників структурних підрозділів/одиниць- при наявності вини працівника) – до 100%;

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

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

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

- нецільове використання коштів – до 100%;

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

- розголошення державної таємниці, службової інформації, відомостей, що становлять комерційну таємницю, конфіденційну інформацію Підрозділу, дії або бездіяльність при роботі з клієнтами, товарними/грошовими операціями, які призвели до втрати довіри до нього зі сторони керівництва, з інших причин – до 100%;

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

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

4. Порядок розрахунку премії

4.1. Розрахунок премії здійснюється на підставі оцінки рівня виконання показників після закінчення звітного періоду за даними фінансової (бухгалтерської), статистичної, управлінської звітності Підрозділу, документів по особовому складу, інших офіційних джерел інформації (звітності), які підготовлені та затверджені у встановленому порядку (Додаток № 1 до цього Положення).

4.2. Виробничий підрозділ Ніжинська дистанція колії працює на дільничній системі організації поточного утримання колії, інженерних споруд та земляного полотна. Відповідно загальний розрахунок відсотку премії складається з розрахунку відсотку премії по дільниці 1 (ПЧУ-1), дільниці 2 (ПЧУ-2) та дистанції колії.

4.2.1. При розрахунку суми премії для кожної конкретної назви професії, перерахованої у п.1.2 Положення, відсоток премії визначається відповідно до її місцезнаходження у структурі підприємства та штатному розписі, а саме:

- відсоток премії для працівників, які закріплені за дільницею 1(ПЧУ-1),

- відсоток премії для працівників, які закріплені за дільницею 2(ПЧУ-2),
- відсоток премії для працівників механічної майстерні, мостового цеху, цеху земляного полотна та водовідвідних споруд, дільниці діагностики колії, цеху дефектоскопії відповідає відсотку премії по дистанції колії.

4.3. 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.

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

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

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

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

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

5.7. Керівник Підрозділу, його заступники (відповідно до розподілу обов'язків), головний бухгалтер 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 колії



Михайло ГАВРИЛЯКО



Голова первинної
профспілкової організації
Ніжинської дистанції колії



Юрій ГОЛОВЕНКО



Додаток 1
до Типового Положення про провадження працівників гостродієвних професій (посад) регіональної філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця» в редакції від 12.08.2024 (до 14 травня 2024 року) та правового режиму воєнного стану в Україні, оголошеного Указом Президента України від 24.02.2022 №64/2022 (з змінами)

ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ
працівників (за професіями, які визначені у пункті 1.2 Положення)
виробничого підрозділу Ніжницька дистанція колій регіональної філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця»
звітний період _____ (місяць)

№ з/п	Показники результативності (ефективності) діяльності	Од. вим.	Розрахунок (завгодноється у разі потреби)	Джерело даних		Номінальний розмір премії за виконання показника, %						
				План	Факт							
1	Утримання залізничної колії (в т.ч. протермінованої капітальними ремонтами) за результатами контрольного проходу колесвімрювального вагону по ПЧ ¹ і по околотку/дільниці для працівників основних професій, % відхилення оцінки стану від попереднього місяця ³ (% відхилення) ≤ 0 0 < (% відхилення) ≤ 20 20 < (% відхилення) ≤ 50 50 < (% відхилення) ≤ 75 (% відхилення) > 75	%	%	Форма ПУ-32 - відомість оцінки стану колії за даними проходу колесвімрювального вагону за попередній звітний період (місяць)	ЦДЗІ, ЦП, П	50%						
							Розрахунок: $\frac{\text{Факт}}{\text{План}} \times 100\%$					
							Відсутність відмов в роботі рейкових кіл по околотку/дільниці	х	б	ЦП (затверджені членами правління, рівень ПЧ)	ПЧ (контроль вальдності)	
							Показники депреміювання (зниження розміру премії)⁵					
							Разом					
1	Наявність затримок поїздів з вини працівників околотку (дільниці, дистанції, ПЧ)	затримка			Довідка про затримку поїзда Інтерсіті+, Інтерсіті та пасажирських поїздів з вини працівників колійного господарства згідно «Залізничного графіка»	10%						
2	Наявність незадовільних кілометрів по околотку (дільниці, дистанції), в тому числі обмеження швидкості руху поїздів, виданих колесвімрювальними вагонами при контрольному переїзді	км			Форма ПУ-32 - відомість оцінки стану колії за даними проходу колесвімрювального вагону за звітний період	10%						

Примітки:

- 1 Розмір премії працівників інших професій, на яких розповсюджується це Положення про преміювання, та працівників пункту 1.2 Положення, які обслуговують тільки станції та під'їзні колії, встановлюється на підставі оцінки утримання залізничної колії в цілому по дільниці, до структури (осади) якої входить відповідний околоток
- 2 У разі погіршення протягом трьох місяців поспіль (включно зі звітним місяцем) стану залізничної колії (в т.ч. протермінованої капітальними ремонтами) за результатами контрольного проходу колесвімрювального вагону, премія за показником у звітному місяці не нараховується
- 3 У разі допозитивної ліквідації наслідків ведення бойових дій (підтвержених довідкою Державної служби надзвичайних ситуацій України (ДСНС), промовою за показник нараховується у розмірі попереднього звітного періоду, але не більше ніж 3 місяці
- 4 У разі утримання залізничної колії за результатами контрольного проходу колесвімрювального вагону (по дільниці/околотку) у межах оцінки "0-40 балів", премія нараховується у відповідному номінальному розмірі (за цим доповненням - №2)
- 5 Розрахунок зниження розміру премії здійснюється від розрахункового розміру премії (не від номінального)

Принцип розрахунку зниження розміру премії:

Номінальний розмір премії за виконання показника - 50%
Розрахунковий розмір премії за показником преміювання за звітний місяць, 30%
Розмір зниження премії - 10%
Розрахунковий розмір премії: $30\% \times (30\% - 10\%) = 27\%$, де (10%) - це 10% розмір депреміювання

Начальник
виробничого підрозділу
Ніжницька дистанція колій

Михайло ГАВРИЛІЯКО





Прошу робити
допрошу робити

9 (дев'ять) аркушів
Ролова ППО

Зюбенко Ю.В.





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
сайт: <https://nizhynrada.gov.ua> код згідно з ЄДРПОУ 04061783

12.09.2024 № 01.1-18/6-2317

На № ПЧ-5-06/5 від 30.08.2024

Начальнику виробничого підрозділу
Ніжинська дистанція колії регіональної
філії «Південно-Західна залізниця» АТ
«Укрзалізниця»

Михайлу ГАВРИЛЯКУ

Про повідомну реєстрацію змін
до колективного договору

Повідомляємо, що зміни до колективного договору між адміністрацією та комітетом профспілки відокремленого підрозділу Ніжинська дистанція колії Державного територіально-галузевого об'єднання «Південно-Західна залізниця» на 2001-2005 роки, пролонгованого на 2006-2024 роки, затверджені робочою комісією 19 серпня 2024 р., протокол №2, що надійшли 05.09.2024 року за вхідним №6-2317/01.1-18, відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою КМУ від 13.02.2013 року №115 (в редакції постанови КМУ від 21.08.2019 року №768) зареєстровано виконавчим комітетом Ніжинської міської ради Чернігівської області 12 вересня 2024 року за №25.

Заступник міського голови
з питань діяльності виконавчих
органів ради

Сергій СМАГА