

Додаток № 6
До колективного договору виробничого
підрозділу Фастівська дистанція
сигналізації та зв'язку

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання електромонтерів, електромеханіків (у складі бригади) та старших електромеханіків (у складі бригади) виробничого підрозділу Фастівська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця»

1. Загальні положення

1.1 Положення про преміювання електромонтерів, електромеханіків (у складі бригади) та старших електромеханіків (у складі бригади) виробничого підрозділу Фастівська 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 пункту 3.8 Колективного договору дистанції.

1.2 Положення визначає мету, завдання, джерела преміювання, розмір, порядок розрахунку, нарахування та виплати премії за основні результати діяльності (далі – премія) штатним працівникам за професіями електромонтер, електромеханік (у складі бригади) та старший електромеханік (у складі бригади) виробничого підрозділу Фастівська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» (далі – Дистанція).

1.3 Мета преміювання:

- стимулювання працівників до підвищення результативності (ефективності) діяльності Дистанції;
- посилення особистої відповідальності.

1.4 Завдання преміювання:

- транслювання (доведення) цілей, завдань дистанції до кожної структурної одиниці (дільниці, цеху, відділу, бригади тощо) Дистанції;
- 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 в контрольних завданнях Дистанції 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 (Додаток 1).

2.2 Загальна кількість показників преміювання, для зазначених у Додатку 1 працівників, – чотири.

2.3 Оцінка виконання показників результативності діяльності здійснюється на підставі даних фінансової (бухгалтерської), статистичної, управлінської звітності дистанції, планових (контрольних, виробничих, нормованих) завдань, документів з особового складу, інших офіційних джерел інформації (звітності), локальних актів Товариства, регіональної філії та структурного та виробничого підрозділу регіональної філії (за формою, визначеною у Додатку 2).

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

2.5 Максимальний розмір премії, за умови виконання всіх показників преміювання, визначається Додатком 1 до цього Положення.

2.6 Нарахування премії проводиться на тарифну ставку (посадовий оклад, оклад), відрядний (акордний) заробіток, міжпосадову та міжрозрядну різниці за фактично відпрацьований у звітному періоді час.

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

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

2.9 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 показників результативності діяльності;
- відсутність підстав щодо позбавлення права на премію згідно з пунктом 3.2 цього Положення.

3.1.2. Право на премію також зберігається у працівників, які відпрацювали неповний звітний період з наступних поважних причин:

- призов працівника на військову службу;
- направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання, скорочення чисельності або штату працівників;

- переведення працівника за його згодою в межах АТ «Укрзалізниця»;
- перехід на виборну посаду, повернення з виборної посади;
- виявлення невідповідності працівника виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню виконання цієї роботи;
- звільнення з роботи за власним бажанням працівника, яке обумовлене неможливістю продовжувати роботу;
- виходом на пенсію за віком, за вислугу років, за віком на пільгових умовах, по інвалідності;
- інших поважних причин (за рішенням Комісії з питань оплати праці Дистанції).

У таких випадках премія виплачується за фактично відпрацьований час.

3.2 Права на премію позбавляються працівники, які:

3.2.1 Розірвали трудовий договір з власної ініціативи, у тому числі й за угодою сторін, крім причин, визначених у пункті 3.1.2 Положення.

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;
- виявленням невідповідності працівника виконуваній 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;
- 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;
- інших причин за ініціативи адміністрації Дистанції.

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, органами внутрішнього контролю АТ «Укрзалізниця».

3.2.5 Притягнуті до дисциплінарної відповідальності (оголошено догану).

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, даних оцінки результатів діяльності за відповідний звітний період та/або документів з особового складу, розпорядчих документів регіональної філії, структурного підрозділу регіональної філії, Дистанції за поданням безпосереднього керівника працівника.

3.3.1 Причини зменшення розміру або позбавлення премії, в тому числі, але не виключно, за:

- порушення трудової дисципліни;
- 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);
- невиконання або неналежне виконання без поважних причин обов'язків, покладених трудовим договором/посадовою інструкцією та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку, у тому числі через запізнення на роботу.

3.3.2 Зниження розміру або позбавлення премії проводиться за той період, у якому здійснено упущення (порушення трудової дисципліни) в роботі. 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 дистанції, документів по особовому складу, інших офіційних джерел інформації (звітності), які підготовлені та затверджені у встановленому порядку.

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 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.

5. Порядок адміністрування системи преміювання

5.1. Начальник Дистанції забезпечує та контролює:

- інформування підпорядкованих працівників дистанції щодо показників преміювання та норм цього Положення;
- облік та врахування показників (випадків) зниження розмірів премії;
- щомісячне доведення до працівників затверджених оперативних планів, нормованих завдань до початку звітного періоду;
- оцінку результатів роботи працівників (бригад) з урахуванням показників зниження/позбавлення розміру премії;
- подання оцінки результатів роботи працівників дистанції на погодження до відповідальної особи Служби сигналізації та зв'язку;
- подання матеріалів щодо преміювання працівників на розгляд комісії з питань оплати праці дистанції.

5.2 Заступники начальника дистанції та головний інженер, відповідальні за планування показників, забезпечують щомісячне доведення до працівників затверджених оперативних планів, нормованих завдань до початку звітного періоду.

5.3 Фахівці, відповідальні за планування та/або облік показників, кадрове адміністрування, безпеку руху, охорону праці письмово надають фахівцю, який відповідальний за питання оплати праці, дані щодо планових та фактичних значень не пізніше 10 числа місяця, наступного за звітним періодом.

5.4. Щомісячно, до 10 числа місяця, наступного за звітним, начальники дільниць здійснюють оцінку результатів роботи бригад згідно планів робіт, узгоджують з заступниками начальника, головним інженером і надають інженеру з організації та нормування праці.

5.5. Щомісячно, до 14 числа місяця наступного за звітним, інженер з організації та нормування праці подає на погодження планові та фактичні показники до відповідальних працівників Служби сигналізації та зв'язку та заповнює форму згідно Додатку 2, що затверджується начальником дистанції та погоджується головою профспілкової організації.

5.6. Після отримання погодження інженер з організації та нормування праці здійснює розрахунок розміру премії згідно з нормами Положення та готує матеріали на засідання Комісії з питань оплати праці

5.7. Розгляд питань щодо нарахування та виплати премії, зменшення розміру премії або позбавлення премії вирішує Комісія з питань оплати праці Фастівської дистанції сигналізації та зв'язку відповідно до локальних нормативно-правових актів та оцінки результатів роботи працівників.

5.8. Начальник дистанції, заступники начальника, головний інженер, начальники дільниць несуть відповідальність за своєчасність і валідність інформації, яка міститься в звітності, довідках, інших інформаційних матеріалах, які використовуються для розрахунку, нарахування та виплати премії, дотримання норм Положення.

5.9. На підставі протокольного рішення Комісії з питань оплати праці готується проект наказу про нарахування (позбавлення, зниження розміру) та виплату премії, який підписує начальник дистанції.

5.10. Начальник дистанції організовує, впроваджує та контролює нарахування та виплату премії на рівні розрахункового права за умовами преміювання, з дотримання норм Положення.

6. Прикінцеві положення

6.1. З моменту введення цього Положення вважати «Положення про преміювання працівників виробничого підрозділу Фастівської дистанції сигналізації та зв'язку» в частині електромонтерів, електромеханіків дільниць та старших електромеханіків таким, що втратило чинність.

6.2. Положення може бути доповнено чи змінено за умови погодження із профспілковим комітетом виробничого підрозділу Фастівська дистанція сигналізації та зв'язку.

6.3. Дане Положення набуває чинності з 01 грудня 2021 року і діє до його відміни.

Начальник
виробничого підрозділу
Фастівська дистанція сигналізації
та зв'язку

Костянтин ГРИЦЕНКО

2021 р

Голова профспілкового
комітету виробничого
підрозділу Фастівська
дистанція сигналізації та зв'язку

Ігор ЛОБКО

«16» 12 2021 р



Додаток 1 до Положення про преміювання виробничого підрозділу Фастівська дистанція сигналізації та зв'язку

ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ
електромонтерів, електромеханіків (у складі бригади), старших електромеханіків (у складі бригади) Фастівської дистанції сигналізації та зв'язку звітного періоду місяць

№ з/п	Показники результативності (ефективності) діяльності	Од. вим.	Розраховок (заповнюється у разі потреби)	Джерело даних		Відповідальний за валідність даних (посада)	Вага показника у номінальному розмірі премії	Номінальний розмір премії за виконання показника, %
				План	Факт			
	Разом						100%	90%
1	Виконання планів робіт (в тому числі надійності, оргтехзаходів, регулювань)	план	x	План робіт дистанції сигналізації та зв'язку, затверджений керівником виробничого підрозділу до початку звітного періоду (коригування протягом звітного періоду недопустиме)	Звіт про виконання Плану робіт, затверджений керівником виробничого підрозділу	Ш, ШЧ	35%	30%
2	Виконання плану ремонту та поліпшення основних фондів	план	x	План ремонту та поліпшення основних фондів дистанції сигналізації та зв'язку, затверджений керівником виробничого підрозділу до початку звітного періоду (коригування протягом звітного періоду недопустиме)	Звіт про виконання Плану робіт, затверджений керівником виробничого підрозділу	Ш, ШЧ	25-30%	20%
3	Відсутність або зменшення відповідно до попереднього звітного періоду (місяця) відмов у роботі пристроїв та обладнання СЦБ та зв'язку з вини бригади	випадок	x		Автоматизована Система Управління ЦШ (АСУ ЦШ)	Ш, ШЧ	35%	30%
4	Бальна оцінка якості технічного обслуговування пристроїв автоматики, телемеханіки та зв'язку у порівнянні з планом	бал	x	План бальної оцінки якості технічного обслуговування пристроїв автоматики, телемеханіки та зв'язку, затверджений департаментом автоматики та телекомунікацій	Звіт про виконання бальної оцінки якості технічного обслуговування пристроїв автоматики, телемеханіки та зв'язку, затверджений керівником виробничого підрозділу	Ш, ШЧ	10%	10%
5	Показники, що зменшують розмір премії:							
1	Донесення заправки бойків зовнішнього сполучення з вини виробничого підрозділу	випадок	x		Звіт про виконання графіку року поїздів Ф.ДО-12	Ш, ШЧ		-5%

Начальник виробничого підрозділу Фастівська дистанція сигналізації та зв'язку

Голова профспілкового комітету виробничого підрозділу Фастівська дистанція сигналізації та зв'язку

[Handwritten signature]

Костянтин ГРИЦЕНКО



ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ

(рівня виконання показників преміювання)

працівників Фастівської дистанції сигналізації та зв'язку

за звітний період _____ 20__ р.

№ з/п	Показники результативності (ефективності) діяльності	Од. вим.	Розрахунок (заповнюється у разі потреби)	Джерело даних		Відповідальний за валідність даних (посада)	Вага показника у номінальному розмірі премії	Номінальний розмір премії за виконання показника, %	Планове (цільове) значення показника	Фактичне значення показника	Рівень виконання планового завдання, %	Розрахунковий розмір премії, %
				План	Факт							
	Разом						100%	#СЬЛІКА!				

Примітка:

Начальник виробничого підрозділу
Фастівська дистанція сигналізації та зв'язку

Костянтин ГРИЦЕНКО

Голова профспілкового комітету виробничого
підрозділу Фастівська дистанція сигналізації та зв'язку

Ігор ЛЮБКО