

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ

ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між КП «Київміськсвітло» та Первинною профспілковою організацією
комунального підприємства електромереж зовнішнього освітлення м. Києва
«Київміськсвітло» № 87-21 від 11.06.2021 року

**ВИКОНАВЧИЙ ОРГАН КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
(КИЇВСЬКА МІСЬКА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ)**

**КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО ЕЛЕКТРОМЕРЕЖ ЗОВНІШНЬОГО
ОСВІТЛЕННЯ м. КИЄВА «КИЇВМІСЬКСВІТЛО»**

З М І Н И Т А Д О П О В Н Е Н Н Я

до колективного договору між КП «Київміськсвітло» та Первинною профспілковою організацією комунального підприємства електромереж зовнішнього освітлення м. Києва «Київміськсвітло», схваленого профспілковою конференцією 27 травня 2021 року, зареєстрованого Управлінням соціального захисту населення Солом'янської районної в місті Києві державної адміністрації, реєстраційний № 87-21 від 11.06.2021 р., та Київською міською профспілкою працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення, реєстраційний номер № 15 від 16.06.2021 року.

Протокол № 188

Від 17.04.2025 року

м. Київ

КП «Київміськвітло», в особі директора Самохвалова Леоніда Івановича, і Первинна профспілкова організація КП «Київміськвітло», в особі голови профспілкового комітету Товстенка Василя Дмитровича, провели переговори та досягли домовленості про внесення до колективного договору КП «Київміськвітло» та первинною профспілковою організацією комунального підприємства електромереж зовнішнього освітлення м. Києва «Київміськвітло» (№ 87-21 від 11.06.2021р.) наступних змін та доповнень :

**Викласти додаток 7 «Положення про преміювання працівників
КП «Київміськвітло» в новій редакції, що додається:**

**Розділ 1. Преміювання робітників за виконання виробничих завдань
і функцій**

1.1 Загальні положення преміювання робітників

1.1.1. Преміювання робітників за виконання виробничих завдань і функцій впроваджується з метою зростання продуктивності праці, економії трудових ресурсів, покращення якості робіт по експлуатації мереж зовнішнього освітлення м. Києва, а також досягнення високих кінцевих результатів праці робітників КП «Київміськвітло» (далі – Підприємство).

1.1.2. Дія цього Положення поширюється на всіх постійно працюючих штатних робітників Підприємства, які безпосередньо приймали участь в трудовій діяльності колективу за певний період та внесли свій вклад в загальні результати.

1.1.3. Преміювання робітників здійснюється щомісячно при виконанні показників та умов преміювання за умови фінансових можливостей.

1.1.4. Джерелом формування фонду преміювання робітників є частина доходу підприємства, який складається з бюджетного фінансування та інших коштів, одержаних внаслідок господарської госпрозрахункової діяльності.

1.2. Показники та умови преміювання робітників

1.2.1. Основними показниками для визначення розміру та нарахування премії робітникам основної професії - електромонтерам (структурний підрозділ ЕТР) є виконання встановлених обсягів робіт по утриманню електромереж зовнішнього освітлення та забезпечення високої якості виконання робіт;

Структурним підрозділам: АТЦ, вимірювальної лабораторії, цеху по ремонту обладнання, ВДС, ДГЗ показниками розміру та нарахування премії є забезпечення безперебійної роботи підрозділів ЕТР ;

СУБЕМР показниками розміру та нарахування премії є забезпечення високої якості виконання робіт за договорами.

Премія робітнику нараховується при умові:

-відсутності порушень ПТУ, ПБЕЕС, ПТЕЕС, охорони праці, протипожежної безпеки та розпорядку дня;

-відсутності аварій з вини робітника та випадків порушення трудової та виконавчої дисципліни.

1.2.2. Розмір премії визначається щомісячно. Кожному конкретному робітнику розмір премії встановлюється на підставі оцінки якості виконання робіт та в залежності від особистого вкладу у кінцеві результати роботи структурного підрозділу за відповідний звітний місяць.

1.2.3. Оцінка (відмінно, добре, задовільно) кожному робітнику встановлюється керівником відповідного структурного підрозділу у службовій записці, погодженої заступниками директора відповідно до розподілу їх функціональних обов'язків, головним інженером, начальником ВТУ.

1.2.4. Перелік показників преміювання для робітників структурних підрозділів за виконання встановлених обсягів робіт, за умови забезпечення якості виконаних робіт:

Назва структурного підрозділу	Показники преміювання	Підстава
Електромонтер з експлуатації розподільних мереж, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, електромонтер диспетчерського устаткування та телеавтоматики, верхолаз ЕТР	Забезпечення виконання виробничого плану (технічного обслуговування та ремонтів)	Службова записка начальника ЕТР, погоджена головним інженером
	Своєчасне та якісне виконання розпоряджень керівництва.	
	Відсутність повторних скарг.	
Електромонтер з експлуатації розподільних мереж, електромонтажник з кабельних мереж, електромонтажник з освітлення та освітлювальних мереж, стропальник, бетоняр, землекоп СУБЕМР	Виконання запланованого обсягу робіт за договорами у встановлені терміни.	Службова записка начальника СУБЕМР, погоджена заступником директора з будівництва
	Відсутність скарг.	
	Своєчасне та якісне виконання розпоряджень керівництва.	
Водій автотранспортних засобів, машиніст автовишки та автогідропідіймача, машиніст екскаватора, машиніст компресорних установок, слюсар з ремонту колісних	Забезпечення безперебійної роботи автотранспорту у підрозділах підприємства та утримання автотранспорту у належному технічному стані.	Службова записка начальника АТЦ, погоджена заступником директора
	Дотримання встановлених норм витрат палива.	
	Відсутність аварій та ДТП з	

Назва структурного підрозділу	Показники преміювання	Підстава
транспортних засобів, акумуляторник, клепальник, монтувальник шин, мідник, електрогазозварник, токар, вантажник, стропальник АТЦ, водій навантажувача, машиніст крана (кранівник)	вини працівника	
	Відсутність порушень технологічного процесу на робочому місці та дотримання техніки безпеки при виконанні робіт.	
Електромонтер диспетчерського устаткування та телеавтоматики, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування виробничо - диспетчерської служби	Забезпечення безперебійної роботи обладнання ВДС.	Службова записка начальника ВДС, погоджена головним інженером
	Утримання устаткування; дотримання норм технічного стану та зовнішнього вигляду устаткування.	
	Своєчасне проведення ремонту устаткування.	
Електромонтер з випробувань та вимірювань вимірювальної лабораторії	Своєчасне виконання встановленого обсягу замірів на мережах.	Службова записка начальника вимірювальної лабораторії, погоджена головним інженером
	Своєчасне виконання випробувань захисних засобів та освітленості об'єктів благоустрою.	
	Виконання лабораторних робіт за заявками ЕТР та керівництва.	
Електрогазозварник, слюсар-ремонтник, токар, маляр, тесляр, верстатник, слюсар-електрик з ремонту електроустаткування Цеху по ремонту обладнання	Своєчасний ремонт обладнання у повному обсязі за заявками ЕТР.	Службова записка начальника цеху по ремонту обладнання, погоджена головним інженером
	Відсутність браку в ремонті.	
	Своєчасне та якісне виконання розпоряджень керівництва.	

Назва структурного підрозділу	Показники преміювання	Підстава
Прибиральник, прибиральник території Дільниці господарського забезпечення	Своєчасне та якісне санітарне утримання приміщень і прилеглої території.	Службова записка начальника ДГЗ, погоджена заступником директора
	Відсутність скарг та зауважень.	
Слюсар-сантехнік, електрик Дільниці господарського забезпечення	Забезпечення своєчасного та якісного утримання теплового господарства, електрогосподарства та іншого електрообладнання, що знаходяться у приміщеннях підприємства та на його території.	
Тесляр Дільниці господарського забезпечення	Проведення дрібного ремонту будівель.	
	Відсутність скарг.	
	Якісне виконання службових обов'язків.	
Сторож Дільниці господарського забезпечення	Якісне виконання службових обов'язків по охороні підприємства, забезпечення протипожежного стану підприємства.	
	Забезпечення пропускового режиму та цілісності об'єкта.	
	Відсутність скарг та зауважень.	

1.3. Порядок нарахування та виплати премії

1.3.1. Премія робітникам нараховується та виплачується згідно наказу Директора підприємства, що виданий на підставі службових записок начальників відповідних структурних підрозділів, погоджених головним інженером, начальником ВТУ підприємства або заступником директора за напрямком, узгодженого з профспілковим комітетом.

1.3.2. Премія робітникам нараховується за підсумками роботи за поточний місяць за фактично відпрацьований час.

1.3.3. Премія нараховується у відсотках до місячного посадового окладу (тарифної ставки) за фактично відпрацьований час без урахування всіх видів доплат та надбавок.

1.3.4. Встановлення розміру премії конкретного робітника здійснюється керівником відповідного структурного підрозділу на підставі встановленої

оцінки якості виконання робіт та особистого вкладу у кінцеві результати роботи структурного підрозділу за відповідний звітний місяць, але не може перевищувати 100% посадового окладу (тарифної ставки).

1.3.5. Позбавлення робітника Підприємства премії або її зменшення здійснюється за документально підтверджені і обґрунтовані виробничі недоліки та дисциплінарні правопорушення, які негативно вплинули на результативні виробничі показники праці самого працівника/структурного підрозділу, в якому він працює, або підприємства в цілому, а саме:

- невиконання посадових обов'язків, що призвело до втрат результативних показників підприємства;
- порушення виробничої та трудової дисципліни, що призвели до травматизму або невиконання термінових виробничих завдань та доручень керівництва;
- незадовільний стан обладнання, приміщень;
- нестачу МТР (для матеріально-відповідальних осіб);
- недотримання правил пожежної безпеки, ПТУ, ПБЕЕС, ПТЕЕС, охорони праці, що призвело до матеріальних збитків для підприємства, для членів трудового колективу або призвело до виробничих травм;
- порушення внутрішнього розпорядку, що призвело до втрат результативних показників ;
- неефективне використання робочого часу;
- порушення технологічного режиму виробництва;
- наявність браку в роботі, що призводить до нанесення матеріальних збитків;
- несвоєчасне виконання доручень керівництва, що призвело до втрат виробничих результативних показників.
- несвоєчасне та неякісне ведення виробничої документації.

1.3.6. Позбавлення премії конкретного працівника оформлюються наказом Директора, узгодженого з профспілкою з обов'язковим зазначенням причин.

1.3.7. Робітникам, які мають дисциплінарні стягнення, премія протягом строку дії дисциплінарного стягнення не нараховується.

1.3.8. Робітникам на час стажування та на період випробувального терміну премія не нараховується.

1.3.9. Робітникам, які відпрацювали не повний місяць, у зв'язку з переводом на іншу роботу на підприємстві, призовом на військову службу, вступом в учбовий заклад, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку із скороченням штатів та інших поважних причин, нарахування премії здійснюється за фактично відпрацьований час у звітному місяці.

1.3.10. Робітникам, звільненим за власним бажанням, які відпрацювали не повний звітний місяць, премія не нараховується.

Викласти додаток 8 «Положення про встановлення надбавки за високі досягнення у праці керівникам, професіоналам, фахівцям та технічним службовцям КП «Київміськсвітло» що додається:

1. Загальні положення

1.1. Положення «Про встановлення надбавки за високі досягнення у праці керівникам, професіоналам, фахівцям та технічним службовцям КП «Київміськсвітло» (далі - Положення), розроблене відповідно до Закону України «Про оплату праці», Галузевої угоди між Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців ЖКГ України» та Центральним комітетом профспілки працівників ЖКГ, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2023 – 2027 роки підписану сторонами соціального діалогу 06.12.2023, зареєстровану в Міністерстві економіки України 26.12.2023 №13.

1.2. Положення вводиться з метою удосконалення методів оцінки праці працівників КП «Київміськсвітло», стимулювання якості та посилення мотивації до високопрофесійної, результативної роботи.

1.3. Надбавка за високі досягнення у праці (далі – Надбавка) встановлюється щомісячно, у відсотках від посадового окладу за фактично відпрацьований час і виплачується працівникам підприємства, які працюють на умовах трудового договору.

2. Порядок встановлення розміру надбавки за високі досягнення у праці

2.1. Розмір надбавки за високі досягнення у праці встановлюється кожному працівнику залежно від особистих результатів при виконанні посадових обов'язків і виявленого при цьому рівня фахового професіоналізму, компетентності, ініціативності та дотримання виконавчої і трудової дисципліни у звітному місяці.

2.2. Надбавка за високі досягнення у праці може бути встановлена у розмірі до 50 відсотків від посадового окладу за фактично відпрацьований час, без врахування інших надбавок та доплат.

2.3. Пропозиції про розмір надбавки кожного працівника визначає безпосередній керівник управління, служби, відділу та району за погодженням заступника директора, відповідно до розподілу обов'язків, у поданні (службовій записці) на ім'я директора.

При внесенні пропозиції щодо встановлення (збільшення розміру) та скасування (зменшення розміру) конкретному працівникові надбавки за високі досягнення у праці враховується:

- термін перебування на обійманий посаді;
- інтенсивність освоєння спеціальності;
- функціональне навантаження;
- кваліфіковане і самостійне вирішення службових питань;
- ініціатива і творчий підхід до виконання службових обов'язків;
- дотримання трудової дисципліни.

2.4. Конкретний розмір надбавки за високі досягнення у праці керівному складу визначає безпосередньо директор.

2.5. За результатами опрацювання подання (службових записок), внесених керівниками, планово-економічне управління готує проект наказу щодо встановлення надбавки в межах фонду заробітної плати та виходячи із наявних фінансових ресурсів та подає його на підпис директору.

2.6. Для новоприйнятого працівника, рішення щодо встановлення можливого розміру надбавки приймається з урахуванням набутої раніше ним кваліфікації, за результатами фактичної роботи на посаді та оформлюється в установленому порядку, передбаченим цим положенням.

2.7. Керівник структурного підрозділу має право вносити пропозиції щодо не встановлення або зменшення розміру надбавки за високі досягнення в праці працівникам відповідного структурного підрозділу у разі:

- несвоєчасного виконання працівником своїх посадових обов'язків та поставлених перед ними робочих завдань, якщо це призвело до втрат результативних показників праці цього працівника або структурного підрозділу в цілому;

- погіршення якості роботи працівника, у тому числі внаслідок порушення ним виконавчої та трудової дисципліни, що призвело до втрат результативних показників праці цього працівника або структурного підрозділу в цілому;

- недотримання працівником правил техніки безпеки та охорони праці що призвело до травматизму цього працівника та/або інших працівників підприємства.

2.8. Остаточне рішення визначення розмірів надбавки за високі досягнення у праці працівників залишається за директором підприємства.

3. Нарахування та виплата надбавки

3.1. Нарахування надбавки здійснюється щомісячно, за фактично відпрацьований час, на підставі наказу директора підприємства за рахунок та у межах затвердженого фонду оплати праці.

4. Прикінцеві положення

4.1. Розмір надбавки працівникам підприємства в цілому, може переглядатися у разі суттєвих змін умов оплати праці, структурі підприємства та його підрозділів та фінансової можливості підприємства.

« 22 » квітня 2025 р.

Директор КП «Київміськесвітло»

Л.І.Самохвалов

Голова Профспілкового комітету

В.Д. Товстенко

« 22 » квітня 2025 р.