

Зміни та доповнення
до колективного договору
№103-18 від 13.04.2018р.

**МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ
КОЛЕКТИВОМ ПрАТ «КЕВРЗ»**

м. Київ

Перелік

змін та доповнень до Колективного договору ПрАТ «КЕВРЗ» на 2018-2022рр.

Адміністрація і профспілкова організація ПрАТ «КЕВРЗ» домовилися про наступне:

1. Викласти в новій редакції Додаток 5 «Посадові оклади керівників, професіоналів і фахівців ПрАТ «КЕВРЗ»» Додатку №2 «Положення про оплату праці працівників приватного акціонерного товариства «Київський електровагоноремонтний завод» Колективного договору ПрАТ «КЕВРЗ» на 2018-2022рр, що додається.

Зазначені зміни набувають чинності з 27.05.2025 року.

2. Викласти в новій редакції Додаток 3 «Перелік окремих професій робітників, яким установлюється місячний оклад» Додатку №2 «Положення про оплату праці працівників приватного акціонерного товариства «Київський електровагоноремонтний завод» Колективного договору ПрАТ «КЕВРЗ» на 2018-2022рр, що додається.

Зазначені зміни набувають чинності з 25.04.2025 року.

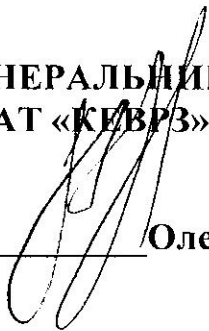
3. Викласти в новій редакції Додаток №27 «Положення про мотиваційну програму «Працевлаштування молоді на ПрАТ «КЕВРЗ» Колективного договору «ПрАТ КЕВРЗ» на 2018-2022рр, що додається.

Зазначені зміни набувають чинності з 01.07.2025 року.

4. Викласти в новій редакції Додаток №3 «Положення про преміювання персоналу ПрАТ «Київський електровагоноремонтний завод»», що додається.

Зазначені зміни набувають чинності з 01.07.2025 року.

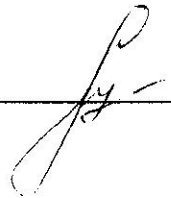
**ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР
ПрАТ «КЕВРЗ»**



Олександр ВЛАСОВ

« 14 » 05 2025 р.

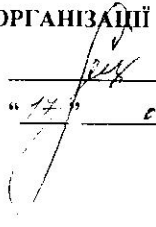
**ГОЛОВА ППО
ПрАТ «КЕВРЗ»**



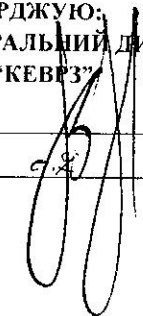
Світлана МЕДИНСЬКА

« 14 » 05 2025 р.

ПОГОДЖЕНО :
ГОЛОВА ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ ПрАТ "КЕВРЗ"

 Світлана МЕДИНСЬКА
" 17 " 07 2025р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР
ПрАТ "КЕВРЗ"

 Олександр ВЛАСОВ
" 17 " 07 2025р.

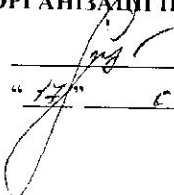
ДОДАТОК № 5
до Положення
Про оплату праці

Посадові оклади керівників, професіоналів і фахівців ПрАТ "КЕВРЗ"

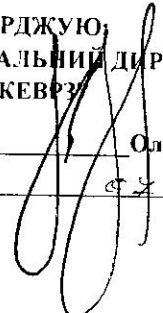
Назва посади	Місячні посадові оклади (коефіцієнт від прожиткового мінімуму), грн.
Генеральний директор	Згідно контракту
Заступник генерального директора з розвитку	Згідно контракту
Заступник генерального директора з комерційних питань	Згідно контракту
Заступник генерального директора з технічних питань	Згідно контракту
Заступник генерального директора з виробництва	Згідно контракту
Заступник генерального директора з економіки та фінансів	Згідно контракту
Заступник генерального директора з технології та якості	Згідно контракту
Заступник генерального директора з персоналу	Згідно контракту
Заступник генерального директора з безпеки	Згідно контракту
Головний бухгалтер	18-30
Менеджери всіх напрямків, головний інженер, радник	5-18
Менеджер з інвестицій та операційних покращень, менеджер (управитель) із зв'язків з громадськістю, уповноважений з антикорупційної діяльності	11-18
Юрист	8-11
Провідні інженери (фахівці) всіх напрямків	4-15
Начальники: сервісної групи (з поточних ремонтів), складського господарства, охорони (сторожової).	7-11
Головні: конструктор, казначей, технолог, фахівець, метролог, зварник, інспектор з кадрів	6-11
Начальники відділу: тендерних процедур, матеріально-технічного постачання, збуту та маркетингу, головного механіка, головного енергетика, планово-виробничого, визначення обсягів ремонту, фінансово-економічного, інформаційних технологій, технічного контролю, кадрового адміністрування та навчання персоналу, нормування та оплати праці, безпеки, охорони праці та екології, юридичного, адміністративного забезпечення.	8-15
Фахівець з питань цивільного захисту та мобілізаційної роботи	6-9
Адміністративний помічник	7-9
Начальник сектору (сторожової охорони), начальник лабораторії (з неруйнівного контролю)	5-8
Начальник цеху – 1 групи	9-14

Назва посади	Місячні посадові оклади (коефіцієнт від прожиткового мінімуму), грн.
- II групи	9-12
Начальник дільниці (комплексу) - I групи	6-10
Заступники керівників підрозділів	на 5 -40 відсотків нижче від розрахунку посадового окладу відповідного керівника
Заступник головного бухгалтера	8-11
Начальники бюро в складі: відділу нормування та оплати праці, відділу головного технолога, відділу технічного контролю, цеху механічного та інших бюро. Начальник сектора в складі бухгалтерії, фінансово-економічного відділу.	6-8
Завідувач лабораторії (в складі центральної заводської лабораторії)	4-7
Лікар з гігієни праці I категорії	3-5
Фахівці всіх напрямків (I категорії, II категорії та без категорії)	5-9
Інженери всіх напрямків (I категорії, II категорії та без категорії)	3-9
Техніки всіх спеціальностей - I категорії	3-6
- II категорії	3-5
- без категорії	3-6
Старші: майстер, контрольний майстер	
- I групи	4-7
- II групи та без категорії	3-7
Майстер, контрольний майстер	
- I групи	5-7
- II групи	2-6
Старший диспетчер	4-6
Механік цеху	3-6
Організатор діловодства	4-6
Інспектор з обліку та бронювання військовозобов'язаних	4-7
Начальник зміни	3-5
Економіст I категорії відділу головного механіка	5-7
Бухгалтер I категорії - II категорії	5-7
Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення	4-7
Обліковець з реєстрації бухгалтерських даних	5-7
Завідувачі: складу, пункту	3-6
Табельник (старший)	2-6

ПОГОДЖЕНО :
ГОЛОВА ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ ПрАТ "КЕВРЗ"

 Світлана МЕДИНСЬКА
"14" 04 2025р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР
ПрАТ "КЕВРЗ"

 Олександр ВЛАСОВ
"14" 04 2025р.

ДОДАТОК № 3
До Положення
Про оплату праці

Перелік
окремих професій робітників, яким установлюються місячні оклади

Назва професії	Місячний оклад, тарифна ставка (грн.)
Гардеробник	9295
Прибиральник службових приміщень (зайнятий прибиранням туалетів, двірник)	10020
Прибиральник виробничих приміщень. ВДВ	9295-10020
Прибиральник службових, виробничих приміщень, зайнятий прибиранням туалетів	10020
Прибиральник територій	8125
Сторож	8110
Охоронник:	
4 розряду	погодинний тариф 43.54
4 розряду (водноспортивна база)	погодинний тариф 44.61
5 розряду	погодинний тариф 49.53
Дезінфектор	10020
Службовець на складі (комірник старший)	12870
Службовець на складі (комірник)	10120-11440
Контролер-приймальник:	
3 розряду	7384
4 розряду	8978
5 розряду	9385-9755
6 розряду	12205
Контролер-приймальник (по колісним парам):	
3 розряду	7384
4 розряду	8978
5 розряду	9755
6 розряду	12205
Слюсар-ремонтник:	
3 розряду	9035

4 розряду	10100
5 розряду	11450
6 розряду	13430
Слюсар-ремонтник (електрокар):	
3 розряду	9035
4 розряду	10100
5 розряду	11450
6 розряду	13430
Слюсар-ремонтник (компресорної):	
3 розряду	9035
4 розряду	10100
5 розряду	11450
6 розряду	13430
Електромонтер з ремонту та обслуговування апаратури та пристроїв зв'язку, з ремонту та обслуговування електроустаткування, змінний, черговий:	
3 розряду	9035
4 розряду	10100
5 розряду	11450
6 розряду	13430
Машиніст крана (кранівник):	
3 розряду	8547
4 розряду	9955
5 розряду	11335
6 розряду	11640
Комплектувальник виробів, напівфабрикатів та матеріалів 2 розряду/ Комплектувальник виробів та інструменту 2 розряду	9755
Оператор друкарського устаткування	погодинний тариф 123,84
Оператор очисного устаткування, котельні:	
3 розряду	7770
4 розряду	8759
5 розряду	9975
6 розряду	11640
Коректувальник ванн:	

3 розряду	7770
4 розряду	8759
5 розряду	9975
Кочегар технологічних печей:	
3 розряду	9030
4 розряду	10110
Слюсар з ремонту устаткування котельних та теплопідготовчих цехів:	
3 розряду	9035
4 розряду	10100
5 розряду	11450
6 розряду	13430
Слюсар – сантехнік:	
3 розряду	7770
4 розряду	8760
5 розряду	9975
6 розряду	11675-16500
Налагоджувальник КВП та автоматики:	
3 розряду	9035
4 розряду	10100
5 розряду	11450
6 розряду	13430
Машиніст компресорних установок:	
3 розряду	7770
4 розряду	8760
5 розряду	9975
6 розряду	11675
Лаборант хімічного аналізу (котлів):	
3 розряду	7770
4 розряду	8760
5 розряду	9975
6 розряду	11675

Лаборант хімічного аналізу (ЦЗЛ):	
3 розряду	9031
4 розряду	10113
5 розряду	11195
Завідувач складу	11630-18000
Бригадир (звільнений) підприємств залізничного транспорту:	
5 розряду	11790
6 розряду	12205-13000
Слюсар з огляду та ремонту локомотивів:	
3 розряду	9035
4 розряду	10100
5 розряду	11450
6 розряду	13430
Слюсар – дизеліст:	
3 розряду	7770
4 розряду	8760
5 розряду	9975
6 розряду	11675
Слюсар- електрик з ремонту електроустаткування (ВТК):	
3 розряду	10068
4 розряду	11150
5 розряду	12230
6 розряду	13315
Дефектоскопіст з магнітного контролю:	
3 розряду	8978
4 розряду	9975
5 розряду	12205
Дефектоскопіст з ультразвукового контролю:	
3 розряду	7384
4 розряду	8978
5 розряду	9755
6 розряду	12205

Слюсар з КВП та автоматики, слюсар- електрик з ремонту електроустаткування (ЛЦЗ):	
3 розряду	7384
4 розряду	8978
5 розряду	9755
6 розряду	12205
Слюсар з ремонту автомобілів (моторист):	
5 розряду	7900
6 розряду	8980
Колорист:	
3 розряду	8637
4 розряду	9669
5 розряду	11080
6 розряду	12965
Стропальник:	
3 розряду	9520
4 розряду	10600
5 розряду	11700
Вантажник. вантажник (водій електро і авто візка)	11700
Токар ЦРМ:	
3 розряду	13915
4 розряду	15675
5 розряду	17930
6 розряду	20900
Фрезерувальник ЦРМ:	
3 розряду	13200
4 розряду	14795
5 розряду	16962
6 розряду	19800
Столяр екперементально-виробнича діляниця ЦВ:	
5 розряду	14300
Електрозварник ручного зварювання екперементально-виробнича діляниця ЦВ:	
5 розряду	16500
Слюсар з ремонту рухомого складу екперементально-виробнича діляниця ЦВ:	
4 розряду	14300
5 розряду	16500
Машиніст електропоїзда	10580

ПОГОДЖЕНО:
ГОЛОВА ПЕРВИННОЇ
ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
ПрАТ «КЕВРЗ»

Світлана МЕДИНСЬКА

«17» _____ 2025р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР
ПрАТ «КЕВРЗ»

Олександр ВЛАСОВ

«17» _____ 2025р.

ДОДАТОК № 27

до Колективного договору

ПОЛОЖЕННЯ
про мотиваційну програму
«Працевлаштування молоді на ПрАТ «КЕВРЗ»

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Положення про мотиваційну програму «Працевлаштування молоді на ПрАТ «КЕВРЗ» (надалі Положення) вводиться з метою мотивування, працевлаштування та закріплення роботи на підприємстві ПрАТ «КЕВРЗ» (надалі Товариство) молоді.
2. Це Положення визначає умови і порядок нарахування та виплати грошової винагороди учасникам мотиваційної програми «Працевлаштування молоді на ПрАТ «КЕВРЗ» (надалі – Програма).
3. Грошова винагорода, яка нараховується та виплачується учасникам мотиваційної програми «Працевлаштування молоді на ПрАТ «КЕВРЗ», включається до їх заробітної плати.

2. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ

2.1. У цьому Положенні поняття вживаються в такому значенні:

- 2.1.1. Мотиваційна програма «Працевлаштування молоді на ПрАТ «КЕВРЗ», комплекс заходів, що передбачені цим Положенням та іншими актами Товариства, які спрямовані на залученні та мотивування молоді до працевлаштування на Товариство.
- 2.1.2. Молодь - особи віком до 35 років, які можуть прийматися на роботу згідно з чинним законодавством, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах;
- 2.1.3. Учасники Програми - молодь, яка приймається на роботу на ПрАТ «КЕВРЗ», закінчила навчання у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти для якої це перше робоче місце.

3. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА УМОВИ УЧАСТІ У ПРОГРАМІ

3.1. Метою Програми є залучення на підприємство молоді для подальшої роботи та збільшення кадрового потенціалу Товариства.

3.2. Програма охоплює працевлаштування молоді на Товаристві на всі актуальні вакантні посади, крім посад, призначення на які, здійснюється за погодженням з акціонером або наглядовою радою (за умови її утворення).

3.3. Строки виплати грошової винагороди учасникам Програми – згідно з цим Положенням.

3.4. Обов'язкові умови для участі у Програмі та отримання грошової винагороди згідно з цим Положенням наступні:

3.4.1. Працевлаштування учасника Програми на ПрАТ «КЕВРЗ» після закінчення навчання у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти. У разі, якщо особа після завершення навчання працювала не за фахом, а згодом (після трьох і більше років) вперше працевлаштувалась за отриманою спеціальністю, таке працевлаштування вважається першим робочим місцем за фахом.

3.4.2. Учасник Програми повинен відповідати наступним умовам:

А) вперше приймається на роботу (перше робоче місце);

Б) є особою віком до 35 років включно;

В) закінчив навчання у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти та отримав відповідний документ про освіту не пізніше трьох років після отримання фахової освіти;

Г) знаходиться у трудових відносинах з Товариством на умовах повної зайнятості (повна зайнятість - зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором).

3.5. Працевлаштування учасника Програми здійснюється згідно з діючим законодавством та у відповідності до встановленого порядку добору персоналу на Товаристві.

3.6. Виплати грошової винагороди згідно з цим Положенням припиняються у наступних випадках:

3.6.1. Притягнення учасника Програми до дисциплінарної відповідальності;

3.6.2. Здійсненні учасником Програми порушень правил охорони праці та промислової безпеки, Правил внутрішнього трудового розпорядку, Антикорупційної програми.

3.6.3. Здійснення учасником Програми розкрадання майна Товариства;

3.6.4. Поява учасника Програми у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння на території Товариства;

3.6.5. Якщо з вини учасника Програми отриманні травми на виробництві самим учасником Програми або іншим працівником Товариства;

3.6.6. Припиненні трудових відносин учасника Програми із Товариством із будь-яких причин.

3.7. У разі настання випадків, зазначених у пункті 3.6 (підпункти 3.6.1.- 3.6.6.) цього Положення, подальші виплати грошової винагороди учаснику Програми згідно наступних етапів виплат грошової винагороди припиняються, при цьому, вже здійсненні виплати грошової винагороди поверненню не підлягають.

4. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ГРОШОВОЇ ВИНАГОРОДИ УЧАСНИКАМ ПРОГРАМИ

4.1. Сумарний розмір виплати грошової винагороди згідно з цим Положенням на одного учасника Програми складає 55 555 грн 00 коп. (п'ятдесят п'ять тисяч п'ятсот п'ятдесят п'ять гривень 00 копійок).

4.2. Нарахування та виплата грошової винагороди згідно з цим Положенням учаснику Програми здійснюється у чотири етапи за умови роботи учасника Програми на Товаристві протягом одного року після його працевлаштування на Товаристві у строки, які визначені цим Положенням, а саме:

4.2.1. Перша виплата грошової винагороди - у розмірі 10 000 грн 00 коп. (десять тисяч гривень 00 копійок) нараховується та виплачується учаснику Програми після того, як учасник Програми пропрацював у Товаристві три місяці з дати прийняття його на роботу у Товариство, при цьому, перша виплата грошової винагороди включається (нараховується) в заробітну плату учасника Програми, яка нараховується у наступному місяці, який слідує за звітними повними місяцями роботи (3 місяці) учасника Програми на Товаристві та виплачується у строки виплати заробітної плати;

4.2.2. Друга виплата грошової винагороди - у розмірі 10 000 грн 00 коп.(десять тисяч гривень 00 копійок) нараховується та виплачується Учаснику Програми після того, як учасник Програми пропрацював у Товаристві шість місяців з дати прийняття його на роботу у Товариство, при цьому, друга виплата грошової винагороди включається (нараховується) в заробітну плату учасника Програми, яка нараховується у наступному місяці, який слідує за звітними повними місяцями роботи (6 місяців) учасника Програми на Товаристві та виплачується у строки виплати заробітної плати;

4.2.3. Третя виплата грошової винагороди - у розмірі 15 000 грн 00 коп. (п'ятнадцять тисяч гривень 00 копійок) нараховується та виплачується учаснику Програми після того, як учасник Програми пропрацював у Товаристві дев'ять місяців з дати прийняття його на роботу на Товариство, при цьому, третя виплата грошової винагороди включається (нараховується) в заробітну плату учасника Програми, яка нараховується у наступному місяці, який слідує за звітними повними місяцями роботи (9 місяців) учасника Програми на Товаристві та виплачується у строки виплати заробітної плати;

4.2.4. Четверта виплата грошової винагороди - у розмірі 20 555 грн 00 коп. (двадцять тисяч п'ятсот п'ятдесят п'ять гривень 00 копійок) нараховується та виплачується учаснику Програми після того, як учасник Програми пропрацював у Товаристві дванадцять місяців з дати прийняття його на роботу у Товариство, при цьому, четверта виплата грошової винагороди включається (нараховується) в заробітну плату учасника Програми, яка нараховується у наступному місяці, який слідує за звітними повними місяцями роботи (12 місяців) учасника програми на Товаристві та виплачується у строки виплати заробітної плати.

4.3. Виплата грошової винагороди працівникам згідно з цим Положенням підлягає оподаткуванню відповідно до діючого законодавства.

4.4. Керівник структурного підрозділу готує службову записку (клопотання) на ім'я генерального директора про виплату грошової винагороди, в якій зазначаються підстави для виплати цієї грошової винагороди згідно з цим Положенням та

зазначаються фактори відсутності підстав для припинення виплат. Дана службова записка (клопотання) візується начальником відділу кадрового адміністрування та навчання персоналу й передається на комісією з питань оплати праці та соціальних питань не пізніше останнього дня місяця, який слідує за звітним періодом.

4.5. Виплата грошової винагороди згідно з цим Положенням здійснюється після розгляду та погодження службової записки (клопотання) про виплату комісією з питань оплати праці та соціальних питань.

Протокольне рішення Комісії вводиться в дію наказом керівника Товариства, який готує фахівець з підбору персоналу відділу кадрового адміністрування та навчання персоналу не пізніше останнього дня місяця, який слідує за звітним періодом.

5. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Це Положення є невід'ємною частиною Колективного договору.

5.2. Положення вводиться з 01 липня 2025 року.

ПОГОДЖЕНО:

ГОЛОВА ПЕРВИННОЇ

ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

ПрАТ «КЕВРЗ»

 **Світлана МЕДИНСЬКА**

« 17 »  2025р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:

ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР

ПрАТ «КЕВРЗ»

 **Олександр ВЛАСОВ**

« 17 »  2025р.

ДОДАТОК № 3

до Колективного договору

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання персоналу

ПрАТ «Київський електровагоноремонтний завод»

1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає принципи, порядок та критерії преміювання працівників ПрАТ «Київський електровагоноремонтний завод» (далі – Підприємство).

1.2. Метою впровадження системи преміювання є підвищення зацікавленості працівників у досягненні високих виробничих результатів, забезпечення реалізації стратегічних цілей Підприємства та стимулювання ефективної трудової діяльності.

1.3. Преміювання здійснюється на підставі оцінки результативності роботи працівників та структурних підрозділів Підприємства, з урахуванням виконання визначених виробничих показників.

1.4. Одним із ключових критеріїв для нарахування премій є виконання виробничої програми, яке є обов'язковою умовою для прийняття рішення щодо преміювання працівників усіх структурних підрозділів Підприємства.

1.5. Преміювання працівників здійснюється в межах затвердженого фонду оплати праці Підприємства.

1.6. Підставою для нарахування та виплати премії є відповідний наказ генерального директора про встановлення розміру премій працівникам Підприємства.

2. Основні принципи преміювання персоналу

2.1. Прозорість та об'єктивність нарахування премій.

Механізм преміювання базується на чітко визначених критеріях, що дозволяє забезпечити справедливість і зрозумілість у процесі прийняття рішень щодо виплат.

2.2. Узгодженість індивідуальних результатів з цілями підрозділу та Підприємства.

Преміювання працівників здійснюється з урахуванням внеску кожного працівника у досягнення загальних цілей структурного підрозділу та Підприємства в цілому.

2.3. Єдиний підхід до визначення умов преміювання.

Для всіх категорій працівників застосовується уніфікована методика оцінки результатів роботи, яка є основою для прийняття рішення щодо розміру премії.

2.4. Залежність розміру премії від досягнення встановлених показників. Фактичний обсяг преміювання безпосередньо пов'язаний із рівнем виконання встановлених виробничих та якісних показників діяльності.

2.5. Колективна відповідальність за результат.

Преміювання працівників залежить як від індивідуальних результатів, так і від показників роботи відповідного структурного підрозділу, з урахуванням командної участі у виконанні виробничої програми.

3. Ключові показники для нарахування премії

3.1. До ключових показників, які враховуються під час прийняття рішення про нарахування премії працівникам, належать:

- Виконання виробничої програми (щомісячно) — базовий та обов'язковий показник для розгляду питання преміювання (див. Додаток 2);
- Якість виконаних робіт — відсутність рекламаций, зниження кількості доопрацювань;
- Дотримання вимог з охорони праці;
- Дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку Підприємства - у тому числі трудова дисципліна, своєчасне прибуття на роботу тощо;
- Виконання завдань за системою 5S — підтримання раціональної організації та належного стану робочого простору.

4. Умови преміювання

4.1. Преміювання працівників структурних підрозділів підприємства здійснюється за результатами реалізації продукції.

Підставою для нарахування премії є факт реалізації не менше одного електропоїзда у звітному періоді. У разі відсутності реалізації електропоїзда у звітному місяці премія працівникам не нараховується.

Винятком є підрозділи, що беруть участь у реалізації колісних пар та лінійного обладнання. Для таких підрозділів преміювання може здійснюватися у розмірі не більше 10% від посадового окладу (тарифної ставки) — з урахуванням фактичних результатів діяльності та в межах фонду оплати праці.

4.2. Плановий рівень преміювання на підприємстві встановлюється у розмірі 30% від посадового окладу (тарифної ставки), але не більше 100 % (максимальний розмір винагороди).

Фактичний розмір премії визначається з урахуванням рівня виконання або перевиконання виробничої програми, досягнення встановлених виробничих показників, а також фінансових можливостей підприємства в межах фонду оплати праці (Додаток 2).

4.3. Підставою для розгляду питання щодо нарахування та визначення розміру премії є службова записка про виконання виробничої програми та реалізації, підготовлена та надана заступником генерального директора з виробництва до 25 числа звітного місяця (Додаток 1).

4.4. Керівники структурних, виробничих підрозділів у термін з 25 по 27 число звітного місяця (якщо вказана дата збігається з вихідним днем, то дата переноситься на наступний робочий день) готують інформацію щодо розміру премії у відсотках, який визначається на основі досягнення цільових показників кожним підрозділом та працівником окремо (Додаток 3-6) та надають до відділу нормування та оплати праці на опрацювання. Комісія з соціальних питань та питань оплати праці розглядає матеріали (Додаток 7) та виносить рішення яке оформлюється протоколом засідання.

4.5. У виняткових випадках, якщо невиконання виробничої програми спричинене зовнішніми об'єктивними чинниками (форс-мажор, відсутність постачання тощо), рішення про преміювання приймається генеральним директором підприємства та затверджується наказом.

4.6. Премія працівникам підприємства нараховується за фактично відпрацьований час на посадовий оклад (тарифну ставку).

4.7. Не нараховується премія у разі звільнення працівника протягом місяця, за який проводиться преміювання, за винятком працівників, звільнених у зв'язку з призовом на військову службу, переведенням на іншу роботу в межах структурних підрозділів підприємства, вступом до навчального закладу, звільненням при скороченні чисельності чи штату і з інших поважних причин, виплата премії виплачується за фактично відпрацьований час в даному обліковому періоді.

4.8. При застосуванні дисциплінарного стягнення (догани) працівнику премія не нараховується протягом терміну дії такого стягнення.

5. Оцінювання і звітність

5.1. Оцінювання ключових показників для нарахування премій здійснюється щомісячно.

5.2. Керівники структурних, виробничих підрозділів несуть персональну відповідальність за достовірність даних, що надають (Додаток 3-6).

5.3. Результати оцінки ключових показників преміювання подаються до 27 числа (включно) звітного місяця до відділу нормування та оплати праці.

5.4. Результати оцінки виконання ключових показників преміювання розглядаються на постійно діючій комісії з соціальних питань та питань оплати праці ПрАТ «КЕВРЗ».

5.5. Рішення комісії подається на розгляд та погодження генеральному директору.

6. Заключні положення

- 6.1. Керівник Підприємства має право збільшувати відсоток премії за досягнення певних успіхів у праці, а також зменшувати відсоток премії окремим працівникам, які допустили недоліки в роботі, або порушили трудову дисципліну.
- 6.2. Виплата премії у зменшеному розмірі або не виплата премії внаслідок допущення працівником недоліків у роботі, або порушення трудової дисципліни не є дисциплінарним стягненням щодо працівника.
- 6.3. Виплата премії за виконання ключових показників преміювання проводиться разом з виплатою заробітної плати за звітний період.
- 6.4. Спори з питань нарахування премії за виконання ключових показників преміювання розглядаються в порядку, передбаченому чинним законодавством.
- 6.5. Дія цього Положення не поширюється на працівників, яким преміювання проводиться відповідно до інших Положень про преміювання.
- 6.6. Положення набирає чинності з 01.07.2025 року.

СЛУЖБОВА ЗАПИСКА

від « » _____ 20____ року

№ _____

Від: заступника генерального директора з виробництва

_____ (ПІБ)

Стосовно: Виконання виробничої програми та реалізація за _____ (місяць, рік).

Суть питання: у зв'язку із завершенням звітного періоду інформую про виконання виробничої програми та реалізації за _____ (місяць, рік):

- Виробнича програма:

№ п/п	Найменування продукції	План виробництва	Факт виробництва	% виконання

- Реалізація електропоїзду _____ (од.)

На підставі вищевикладеного прошу розглянути питання про нарахування премії працівникам підприємства відповідно до чинного Положення.

Заступник генерального директора
з виробництва

_____ /Підпис/

Умови для визначення базового розміру премії для працівників ПрАТ «КЕВРЗ»

1. Начальники виробничих підрозділів та їх заступники, майстри:

Умови	Начальники цехів та їх заступники, майстри	
	Виробнича програма	Додаткові показники (додаток 3)
1 електропоїзд	до 50%	35%
2 електропоїзда	до 65%	35%

2. Виробничий персонал, виробничі робітники, допоміжний персонал:

Умови	Виробничий персонал, виробничі робітники, допоміжний персонал цехів, дільниць	
	Виробнича програма	знижуючі показники (індивідуальні для кожного робітника)
1 електропоїзд	до 70%	-10% за порушення трудової і виробничої дисципліни;
2 електропоїзда	до 100%	Не нараховується премія при умові: • наявності в звітному місяці крадіжки • за невиконання правил експлуатації, охорони праці

3. Керівники структурних підрозділів/підрозділів та їх заступники:

Умови	Керівники структурних підрозділів/підрозділів та їх заступники		
	Виробнича програма	Додаткові показники	Складові додаткових показників (додаткові показники формуються з урахуванням загальних результатів діяльності структурного підрозділу)
1 електропоїзд	до 40%	30%	+5% відсутність зауважень з охорона праці;
2 електропоїзда	до 60%	30%	+5% відсутність зауважень трудової дисципліни; +20% проектна діяльність/задачі керівника.

4. Професіонали, фахівці, технічні службовці :

Умови	Професіонали, фахівці, технічні службовці	
	Виробнича програма	знижуючі показники (індивідуальні для кожного робітника)
1 електропоїзд	до 70%	-10% за порушення правил трудового розпорядку; -20% не виконання завдання керівника.
2 електропоїзда	до 90%	Не нараховується премія при умові: • наявності крадіжки/догани; • порушення з охорони праці

**Звіт про виконання ключових показників преміювання керівників
структурних, виробничих підрозділів (цехів, дільниць), їх заступників
та майстрів ПрАТ «КЕВРЗ»**

Додаткові показники формуються з урахуванням загальних результатів діяльності структурного підрозділу, підпорядкованого керівникові, що подає звітність

Структурний підрозділ: _____
Посада керівника: _____
ПІБ керівника: _____
Звітний період: _____

1. Загальні дані:

№	Назва показника	Планове значення	Фактичне значення	Плановий розмір виплати премії (%)	Фактичний розмір виплати премії (%)	Коментар керівника за напрямком	Погодження керівників за напрямом діяльності (підпис)
1.	Виконання виробничої програми (%) при умові реалізації:						
	1 електропоїзда	100		до 50			
	2 електропоїздів	100		до 65			
2.	Додаткові показники (%)						
	Якість робіт (відсутність рекламаций, %)	≥ 98		5			
	Порушення ОП / дисципліни (кількість випадків)	0 випадків		10			
	Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку	три та більше раз записання на роботу		10			
	Відсутність випадків крадіжок	0 випадків		5			
	Виконання плану завдань по 5S	100 %		5			
Загальний відсоток премії							

Дата: «__» _____ 20__ р.

Підпис керівника: _____

**Звіт про виконання ключових показників преміювання виробничого персоналу, виробничих робітників, допоміжного персоналу цехів, дільниць
ПрАТ «КЕВРЗ»**

Структурний підрозділ: _____

Посада керівника: _____

ПІБ керівника: _____

Звітний період: _____

[illegible]

Дата: « » 20 г.

Підпис керівника: _____

Погоджено:

Заступник генерального директора за напрямом діяльності

**Звіт про виконання ключових показників преміювання керівників, їх
заступників структурних підрозділів, підрозділів ПрАТ «КЕВРЗ»**

Додаткові показники формуються з урахуванням загальних результатів діяльності структурного підрозділу, підпорядкованого керівникові, що подає звітність

Структурний підрозділ: _____

Посада керівника: _____

ПІБ керівника: _____

Звітний період: _____

1. Загальні дані:

№	Назва показника	Планове значення	Фактичне значення	Плановий розмір виплати премії (%)	Фактичний розмір виплати премії (%)	Коментар керівника за напрямком
1.	Виконання виробничої програми (%) при умові реалізації:					
	1 електропоїзда	100		до 40		
	2 електропоїздів	100		до 60		
2.	Додаткові показники (%)					
	Відсутність зауважень з охорони праці	0 випадків		5		
	Відсутність зауважень трудової дисципліни	0 випадків		5		
	Проектна діяльність/задачі керівника			20		
Загальний відсоток премії						

Дата: «__» _____ 20__ р.

Підпис керівника: _____

Звіт про виконання ключових показників преміювання професіоналів, фахівців, технічних службовців структурних підрозділів, підрозділів ПрАТ «КЕВРЗ»

Структурний підрозділ: _____
Посада керівника: _____
ПІБ керівника: _____
Звітний період: _____

[illegible]

Дата: « » 20 г.

Підпис керівника: _____

Погоджено:
Заступник генерального директора
за напрямом діяльності

ЗВЕДЕНА ФОРМА
нарахування премії за виконання ключових показників преміювання
персоналу ПрАТ «КЕВРЗ»

[illegible]