

Профком  
Приватного акціонерного  
товариства «ДТЕК КИЇВСЬКІ  
РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»

 Лариса МОШЕНЕЦЬ  
«30» серпня 2024 р.  


Генеральний директор  
Приватного акціонерного  
товариства «ДТЕК КИЇВСЬКІ  
РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»

 Віталій ШАЙДА  
«30» серпня 2024 р.  


**Зміни та доповнення № 7  
до Колективного договору  
ПРАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»  
на 2019-2024 роки**

Набирають чинності з 01.09.2024

Прийнято на засіданні постійної двосторонньої комісії  
Протокол від 30.08.2024 № 79  
Вводиться в дію з 01.09.2024

м. Київ

2024

**ПрАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»  
на 2019-2024 роки**

(реєстраційний № від )

З метою вдосконалення Колективного договору ПрАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» на 2019-2024 роки:

**1. Внести зміни та викласти в наступній редакції розділ VI «Умови виплати та розмір премії за виконання КПЕ» Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ)» Додатка 6 до Колективного договору**

6.1. Премія за досягнення КПЕ розраховується і виплачується в залежності від досягнення/не досягнення ефективних результатів діяльності за підсумками виконання цілей (КПЕ), поставлених в карті КПЕ.

Розмір премії (базовий) працівникам встановлюється на рівні:

- 25% від посадового окладу за фактично відпрацьований час персоналу 3-4 рівня управління, 5 рівня управління (керівники підрозділу та керівники регіону центру обслуговування обліку);

- 35% від посадового окладу за фактично відпрацьований час персоналу 5-6 рівня управління (крім керівників підрозділу та керівників регіону центру обслуговування обліку).

- в розмірі встановленому згідно з індивідуальними трудовими договорами для персоналу 1-6 рівня управління, у разі їх укладання та/або згідно з наказом генерального директора для певних працівників;

Розподіл персоналу по рівням управління зазначено у Додатку 2.

6.2. Виконання працівником умов для виплати премії за досягнення КПЕ визначається за звітний період – попередній місяць (квартал, або з початку року), згідно з встановленими картами КПЕ.

6.2.1. Звітний період рік встановлюється для персоналу 1-6 рівня управління згідно з індивідуальними трудовими договорами, у разі їх укладання, та/або для відповідних працівників згідно з наказом генерального директора.

6.2.2. Звітний період квартал встановлюється для наступних посад: начальник центру, керівник регіону (крім керівника регіону у складі центру), начальник районного підрозділу, керівник підрозділу (крім керівника підрозділу у складі центру), начальник відділу.

6.2.3. Для решти працівників не зазначених у пп. 6.2.1. і 6.2.2. встановлюється звітний період місяць.

6.3. У разі відсутності у звітному періоді планових значень по встановленим КПЕ, такі показники не враховуються у розрахунок та не впливають на розмір премії.

6.3.1. Вага показника прямопропорційно розподіляється на інші показники, якщо інше не визначено методикою показника.

6.3.2. У разі невстановлення планового значення більше трьох місяців, показник виключається з карти КПЕ.

6.4. Для працівників робочих професій при розрахунку розміру преміювання застосовується коефіцієнт трудового внеску (КТВ).

6.4.1. Базовий КТВ приймається за одиницю (1,0) та встановлюється тим робітникам, які в розрахунковому місяці виконали встановлені завдання, дотримувалися вимог з технології виробництва, трудової та виробничої дисципліни та ін.

6.4.2. Розрахунок КТВ здійснюється відповідно до методики застосування КТВ (Додаток 5).

6.4.3. При встановленні підвищених або знижених КТВ середньооблікова сума КТВ по підрозділу, по бригаді (дільниці) не повинна перевищувати 1,0 (одиницю).

6.4.4. Щомісяця керівник підрозділу (майстер) проставляє КТВ та формує підсумкову відомість, в якій проводиться розрахунок усередненого КТВ за місяць по кожному робітнику згідно з табелем виходів працівника.

6.5. Для робітників - встановлений КТВ застосовується до розрахункового розміру премії.

6.6. Премія за досягнення КПЕ, визначена у порядку п. 6.1-6.5 цього положення, може бути зменшена (не виплачуватися) рішенням генерального директора за таких умов:

| № п/п | Найменування факторів                                                                                                                                                 | % зниження премії   |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1     | Застосування до працівників дисциплінарного стягнення (догани)                                                                                                        | 100%                |
| 2     | Смертельний, груповий, важкий або легкий нещасний випадок на виробництві (згідно з Класифікатором розподілу травм за ступенем тяжкості від 04.07.2007 № 370)          | Згідно з Додатком 3 |
| 3     | Відмова в роботі електромережі 1 або 2 категорії з вини персоналу підпорядкованого підрозділу                                                                         | 100%                |
| 4     | Порушення виробничої або трудової дисципліни, (невиконання службових обов'язків та ін.)                                                                               | до 100%             |
| 5     | Випадки порушень у підпорядкованому підрозділі, що стосуються ненадання або надання недостовірної інформації (звітності) державним органам; особам, відповідальним за | до 20%              |

|   |                                                                                                               |         |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|   | консолідацію інформації у межах товариства                                                                    |         |
| 6 | Недостатній контроль за підлеглим персоналом                                                                  | до 10%  |
| 7 | Невиконання розпоряджень керівника                                                                            | до 10%  |
| 8 | Порушення діючих нормативних документів з охорони праці та пожежної безпеки, охорони навколишнього середовища | до 100% |
| 9 | Невчасне складання іспитів по ПТЕ і ПБЕЕ без поважних причин                                                  | до 100% |

Зниження премії за досягнення КПЕ для працівників, звітним періодом яких є квартал, рік застосовується в місяці, в якому виявлено порушення і не застосовується до інших місяців звітного періоду преміювання.

6.7. Працівникам з місячним та квартальним преміюванням, які звільняються, премія за досягнення КПЕ виплачується в день звільнення пропорційно відпрацьованому часу. У випадку, якщо на день звільнення працівника дані для розрахунку відсотка преміювання відсутні, відсоток преміювання визначається, як середньоарифметичне значення між фактично розрахованими відсотками преміювання працівника за останні 3 місяця. При нарахуванні премії враховуються накази та службові записки на позбавлення або зниження розміру премії.

6.8. Працівникам, які прийняті на роботу, премія за досягнення КПЕ нараховується у місяці прийому пропорційно відпрацьованому часу, залежно від досягнення результатів діяльності за підсумками виконання цілей (КПЕ) відповідно до п.6.2

6.9. Працівнику, який переведений на іншу посаду, премія за досягнення КПЕ нараховується у місяці перевodu пропорційно відпрацьованому часу: по карті КПЕ по попередній посаді; у повному обсязі на новій посаді, незалежно від досягнення результатів діяльності за підсумками виконання цілей (КПЕ).

**2. Внести зміни та викласти в новій редакції Додаток 2 до Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників ПРАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»**

**Розподіл персоналу по рівнях управління.**

| Рівень управління у товаристві | Категорія персоналу                                                                                                 |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                              | Генеральний директор                                                                                                |
| 2                              | Директор по взаємодії з клієнтами, Директор операційний, Керівник департаменту з закупівель та складської логістики |
| 3                              | Керівник департаменту, Головний бухгалтер, Заступник керівника департаменту, Радник                                 |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Начальник центру, Керівник регіону електричних мереж, Керівник регіону високовольтих електричних мереж, Керівник підрозділу в прямому підпорядкуванні керівнику департаменту, Начальник відділу, Менеджер                                                                                       |
| 5 | Керівник підрозділу в центрі, Завідувач складу, Керівник групи, Начальник лабораторії, Старший диспетчер, Диспетчер, Диспетчер автомобільного транспорту, Старший майстер, Майстер, Старший механік, Механік, Провідний інженер (провідний інженер регіону в підпорядкуванні керівника регіону) |
| 6 | Працівники, які не увійшли до рівнів 1-5                                                                                                                                                                                                                                                        |

Керівник департаменту  
з управління персоналом



Олена ГОРБЕНКО

Керівник департаменту з правового забезпечення



Тетяна ТАРАСЮК

Почтовый ящик  
№ 100000

5 апреля 1918

