

# **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**Акціонерного товариства  
"ЖИТОМИРОБЛЕНЕРГО"**

*2019 - 2021 р.р.*

**Прийнятий на конференції трудового  
колективу Товариства 28 листопада 2019р.**

**м. Житомир**

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

## І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір укладено між уповноваженою власником особою - Головою Правління АТ "Житомиробленерго" (надалі – адміністрація) і профспілковим комітетом обласної первинної профспілкової організації, уповноваженим на представництво трудовим колективом АТ "Житомиробленерго" (надалі – профком) на підставі Закону України "Про колективні договори і угоди" та чинного законодавства.

1.2. Колективний договір відповідає вимогам Галузевої угоди, прийнятим сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів (представників) і підлягає реєстрації в місцевому органі державної виконавчої влади.

1.3. Норми і положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання адміністрацією, працівниками та профкомом.

1.4. Сторони протягом дії колективного договору визнають його нормативним актом і не можуть в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань.

Дія колективного договору поширюється на всіх працівників Товариства, незалежно від їхньої належності до профспілкової організації, на працівників профспілки, працюючих на виборних та штатних посадах у профспілковій організації Товариства, непрацюючих пенсіонерів, які перед виходом на пенсію працювали в Товаристві і після виходу на пенсію не працювали в інших підприємствах та організаціях.

1.5. Протягом дії колективного договору зміни і доповнення до нього можуть вноситися в зв'язку із внесенням змін до чинного законодавства, Галузевої угоди та за взаємною згодою сторін (на спільному засіданні Правління та профкому).

1.6. Всі виплати, передбачені колективним договором, надавати в межах фінансових можливостей Товариства за спільним рішенням Правління та профкому.

## ІІ. ОПЛАТА ПРАЦІ

### Адміністрація зобов'язується:

2.1. Відповідно до Галузевої угоди визначити форми і системи оплати праці і матеріального заохочення, розміри тарифних ставок і посадових окладів.

2.2. Місячні тарифні ставки (часові тарифні ставки) і посадові оклади працівників визначати шляхом множення розміру законодавчо встановленого

прожиткового мінімуму для працездатних осіб на розрахункові коефіцієнти міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, мінімальний рівень яких не повинен бути нижче 120% від встановлених Галузевою угодою.

У разі встановлення у період дії Колективного договору нового розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб оплата праці працівників підлягає перегляду з часу набрання чинності Закону України, яким встановлено новий розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, в межах фонду оплати праці, затвердженого в тарифах на послуги з розподілу електричної енергії.

2.3. Зменшення розмірів премії, надбавок і доплат працівникам або припинення відповідних виплат в Товаристві здійснювати за погодженням із профкомом і попередженням працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження (ст. 103 КЗпП).

2.4. Здійснювати доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівників, які мають міжгалузевий характер, відповідно до чинного законодавства (**Додаток 2, 4**).

2.5. Працівникам Товариства може встановлюватись надбавка до тарифної ставки чи посадового окладу за безперервний стаж роботи в електроенергетиці відповідно до порядку з віднесенням витрат на витрати операційної діяльності. (**Додаток 5**).

2.6. Заробітну плату працівникам Товариства виплачувати не менше 2-х разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 днів, при цьому термін виплати заробітної плати не повинен перевищувати 7 днів після закінчення періоду, за який вона виплачується.

2.7. Оплату праці працівників здійснювати в першочерговому порядку разом зі сплатою обов'язкових платежів.

2.8. Працівникам Товариства, попередженим про звільнення, у разі перегляду в Товаристві розмірів оплати праці, тарифні ставки і посадові оклади змінювати у встановленому Товариством порядку.

2.9. У разі підсумованого обліку часу працівникові Товариства оплачувати як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді. Надурочні роботи не повинні перевищувати чотирьох годин протягом двох днів і 120 годин на рік на одного працівника.

2.10. За результатами роботи та на умовах, передбачених Положеннями (**Додатки 3, 7 – 9, 11-12, 29**) здійснювати преміювання працівників (при наявності коштів).

2.11. Заробітну плату керівникам Товариства за відпрацьований час в умовах заборгованості виплачувати одночасно з виплатою заробітної плати всім іншим категоріям працівників. При виникненні такої заборгованості в Товаристві складати графік її погашення з обов'язковим виконанням.

2.12. Компенсацію працівникам втрати частки заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати проводити відповідно до індексу зростання цін у порядку, встановленому постановами Кабінету Міністрів України, Указами Президента України та іншими нормативними актами.

2.13. Оперативному персоналу проводити доплату за прийняття зміни виходячи з тарифної ставки (посадового окладу) за фактично відпрацьований час:

- для електромонтерів з обслуговування ПС – 10 хвилин,
- для іншого оперативного персоналу – 15 хвилин.

2.14. Проводити політику, спрямовану на збільшення доходів працівників в міру зростання ефективності виробництва.

### **ІІІ. ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ І КОМПЕНСАЦІЇ**

#### **Адміністрація зобов'язується:**

3.1. Передбачити в Товаристві механізм захисту купівельної спроможності заробітної плати шляхом проведення індексації нарахованої заробітної плати, яка здійснюється відповідно до чинного законодавства.

3.2. Пенсіонерам та інвалідам, які працювали в Товаристві до виходу на пенсію, надавати право користуватися нарівні з його працівниками соціальними пільгами, що надаються за рахунок коштів Товариства, а саме: медичним обслуговуванням, путівками до оздоровчих і профілактичних установ в межах фінансових можливостей Товариства.

3.3. Виділяти за умов, передбачених в **Додатку 13** працівникам та непрацюючим пенсіонерам Товариства нецільову (цільову) благодійну, в т.ч. матеріальну допомогу, приймаючи рішення в кожному конкретному випадку, за висновками цехових профспілкових організацій, на засіданні Правління за погодженням обласної первинної профспілкової організації НПЕУ АТ "Житомиробленерго".

3.4 У разі смерті працівника або пенсіонера, останнім місцем роботи якого було Товариство, витрати, пов'язані з похованням, проводити за рахунок Товариства згідно з переліком ритуальних послуг (**Додаток 14**). Сума витрат на поховання не повинна перевищувати подвійного розміру суми, яка дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень. Сума витрат на поховання працівників та пенсіонерів, які зробили вагомий внесок в розвиток енергетики або які загинули на виробництві, може бути збільшена в кожному конкретному випадку окремо рішенням Правління за погодженням обласної первинної профспілкової організації НПЕУ АТ "Житомиробленерго".

Надавати допомогу працівникам Товариства на поховання родичів (чоловіка, дружини, матері, батька, дітей) в розмірі 25% від мінімальної заробітної плати, встановленої на 1 січня податкового року, одному з працюючих в Товаристві членів родини.

3.5. Працівникам Товариства може надаватися матеріальна допомога на оздоровлення за рахунок коштів Товариства один раз на рік при наявності коштів за спільним рішенням Правління та обласної первинної профспілкової організації НПЕУ.

3.6. Санаторно-курортні путівки пенсіонерам Товариства, а також путівки на бази відпочинку пенсіонерам та членам сімей працівників надавати у відповідності з умовами, затвердженими Правлінням Товариства за погодженням обласної первинної профспілкової організації НПЕУ АТ "Житомиробленерго".

3.7. Контролювати діяльність об'єктів соціальної сфери.

3.8. Надавати дітям працівників Товариства віком до 14 років подарунки до Нового року.

3.9. Багатодітним сім'ям працівників, які мають трьох і більше дітей віком до 18 років (таких, які знаходяться на їх утриманні) надавати за погодженням з профкомом одноразову щорічну матеріальну допомогу за рахунок коштів Товариства у сумі 400 грн. на кожну дитину з виплатою :

- половина суми до Дня захисту дітей (1 червня);
- половина суми до Дня знань (1 вересня).

Одинокій матері (батьку) (у визначенні відповідно до Закону України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми"), які виховують дитину віком до 18 років без батька (матері), надавати за погодженням з профкомом одноразову щорічну допомогу за рахунок коштів Товариства у сумі 600 грн. на кожну дитину з виплатою:

- половину суми до Дня захисту дітей (1 червня);
- половину суми до Дня знань (1 вересня).

3.10. Працівникам товариства, які виховують дітей-інвалідів віком до 18 років надавати за погодженням з профкомом одноразову щорічну допомогу у сумі 1500 грн. на кожну дитину за рахунок коштів Товариства до Міжнародного дня інвалідів (3 грудня).

3.11. При звільненні за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію (за віком або по інвалідності) працівникам Товариства, виходячи з фінансових можливостей, може надаватись одноразова грошова винагорода, з урахуванням безперервного стажу роботи в Товаристві:

- від 20 до 25 років – 0,5 посадового окладу (тарифної ставки);
- від 25 до 30 років – 0,75 посадового окладу (тарифної ставки);
- понад 30 років – один посадовий оклад (тарифна ставка).

Безперервний стаж роботи в Товаристві рахується з дати укладання останньої трудової угоди штатного працівника з адміністрацією Товариства.

3.12. У зв'язку з особистим ювілеєм, виходячи з фінансових можливостей, преміювати працівників Товариства у розмірі визначеному на засіданні Правління Товариства на початок календарного року.

Ювілейною датою вважати 60 років з дня народження.

3.13. В межах фінансових можливостей надавати спільним рішенням Правління і профкому заохочення працівникам та нецільову благодійну (в т.ч. матеріальну) допомогу непрацюючим пенсіонерам Товариства.

3.14. Працівникам, які переїхали в зв'язку з переведенням їх на роботу в іншу місцевість, та членам їх сімей надавати службове приміщення для проживання на умовах, передбачених трудовим договором та договором найму службового житлового приміщення .

3.15. Працівникам, що знаходяться у трудових відносинах з Товариством і які за рішенням Правління направлені в підрозділи для виконання трудових функцій, пов'язаних з поліпшенням фінансово-економічного стану Товариства, компенсувати вартість користування житлом.

3.16. Приймати дольову участь в будівництві житла.

3.17. Послуги виробничого призначення, крім робіт монопольного характеру, перелік яких затверджений постановою НКРЕКП від 29.12.2017р. № 1618 та супутніх автопослуг, працівникам і непрацюючим пенсіонерам Товариства надавати по фактичній собівартості.

3.18. Забезпечити безкоштовним харчуванням персонал, зайнятий виконанням особливо-важливих завдань (ліквідація аварій, наслідків стихійних явищ, тощо).

3.19. Відповідно до потреб діяльності Товариства, організувати професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників, а також професійне перенавчання тих, хто підлягає вивільненню з виробництва.

3.20. З метою закріплення кадрів встановити почесне звання "Ветеран праці Товариства" (Додаток 15).

3.21. Сплачувати за рахунок коштів Товариства перші 5 днів допомоги по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, у порядку та розмірах, передбачених законодавством України та постановами КМУ з дня введення цих документів в дію.

3.22. Товариство зобов'язується здійснювати внески в систему недержавного пенсійного забезпечення за участю професійного фонду незалежної галузевої профспілки енергетиків України на користь усіх своїх працівників, крім працюючих за строковим трудовим договором, на умовах та в порядку, передбачених нижче.

Товариство зобов'язується здійснювати щомісячні відрахування в розмірі до 15 відсотків посадового окладу окремого працівника, але при цьому розмір таких відрахувань не може перевищувати суми, яка дорівнює сумі місячного прожиткового мінімуму, встановленого для працездатної особи на 01 січня звітного податкового року згідно з Законом про Державний бюджет України, помноженого на 1,4 та округленого до найближчого числа, кратного 10 гривням.

3.23. Працівникам Товариства, робота яких має роз'їзний (пересувний) характер, встановлювати надбавку, граничні розміри якої за день не можуть перевищувати граничні норми добових витрат, встановлених Кабінетом Міністрів України для відряджень у межах України (Додаток 6).

3.24. Всі пільги, передбачені колективним договором, надавати в межах фінансових можливостей Товариства за спільним рішенням Правління і профкому.

Список додаткових пільг може бути доповнений в залежності від фінансових можливостей Товариства.

### Профком зобов'язується:

3.25. Контролювати надання працівникам пільг, компенсацій, премій, винагород, встановлених трудовим законодавством, даним колективним договором, іншими нормативними актами.

3.26. Виділяти кошти на організацію і проведення культурно-масових заходів, придбання спортивного інвентарю і оздоровлення працівників та їх дітей віком до 18 років, які навчаються (при наявності коштів). Визначати умови видачі путівок на оздоровлення працівників.

За рахунок коштів профспілки сплачувати:

дитячі путівки – 90% вартості путівок, для дітей –інвалідів 100% вартості путівок;

санаторно-курортні путівки працівникам Товариства – 90% вартості;

путівки на бази відпочинку працівникам Товариства і їх дітям – у відповідності із затвердженими умовами видачі путівок.

3.27. Надавати консультаційну правову допомогу працівникам Товариства та членам їх сімей силами профспілкового комітету або вищого профспілкового органу.

3.28. З метою забезпечення гарячого харчування працівників Товариства в їдальні на території виробничої бази щомісяця відшкодовувати частину витрат в розмірі до 20% на утримання їдальні при наявності фінансової можливості.

## **IV. ТРУДОВІ І ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ**

### Адміністрація зобов'язується:

4.1. Дотримуватись встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників визначених Правилами внутрішнього трудового розпорядку та Положенням про робочий час і час відпочинку працівників Товариства, працюючих в змінах. (Додаток 17).

4.2. Повідомляти працівників Товариства про понаднормову роботу не пізніше ніж за добу до її початку (крім аварійних ситуацій).

4.3. Залучати працівників до виконання робіт в понаднормовий час у святкові та вихідні дні лише у виняткових випадках за погодженням з профкомом, крім робіт, пов'язаних з аварійними ситуаціями.

4.4. З метою зменшення перерв у постачанні електроенергії споживачам, більш ефективного використання робочого часу працівників, які виконують роботи на віддалених об'єктах електромереж, оптимізації роботи зі споживачами дозволити, як виняток, керівникам структурних підрозділів запроваджувати підсумований облік робочого часу для працівників

підрозділів Товариства при умові додержання нормованого числа робочих годин поточного місяця.

4.5. З метою попередження виробничого травматизму, збереження здоров'я працівників, раціонального використання робочого часу, дозволити керівникам структурних підрозділів, як виняток, при значних змінах температурного режиму зовнішнього середовища (значне підвищення температури у літній період та значне зниження температури у зимовий період), за погодженням з Головою Правління, цеховим комітетом (для РЕМ) та профспілковим комітетом (для персоналу інших підрозділів), для працівників, які працюють на відкритому повітрі поза межами будівель та споруд, змінювати режим роботи, що передбачений розділом V "Правил внутрішнього трудового розпорядку" за умови дотримання норми робочого часу згідно з чинним законодавством.

4.6. Для забезпечення безпечного та ефективного використання системи розподілу та електроустановок, приєднаних до неї, виконання завдань експлуатації та дотримання визначених умов експлуатації, а також з метою забезпечення технічної експлуатації, у тому числі необхідного технічного обслуговування та ремонту дозволити керівникам структурних підрозділів за погодженням з цеховими комітетами (для РЕМ) та з профспілковими комітетами запроваджувати змінний режим роботи з перенесенням вихідних днів на інші дні тижня та змінювати режим роботи за умови додержання норми робочого часу згідно з чинним законодавством.

4.7. При прийнятті на роботу:

- роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і цього колективного договору;
- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
- проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

4.8. Розірвання трудового договору з членами профспілки з ініціативи адміністрації з підстав, передбачених трудовим законодавством, проводити лише за попередньою згодою профкому.

4.9. Відстороняти працівників від роботи у разі: появи на роботі у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відстороняти від роботи з документами, віднесеними до комерційної таємниці або конфіденційної інформації та розглянути питання про притягнення до відповідальності і подальшого перебування на займаній



посаді працівників Товариства у випадку порушення ними "Положення про комерційну таємницю та конфіденційну інформацію".

4.10. Надавати щорічні основні оплачувані відпустки тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожні два відпрацьованих роки в Товаристві на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів, а також щорічні додаткові відпустки – за роботу з важкими та шкідливими умовами праці та особливий характер праці (**Додаток 18**) - працівникам відповідно до Закону України "Про відпустки" та постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 зі змінами та доповненнями.

Відповідно до чинного законодавства виплата заробітної плати за час щорічної відпустки повинна бути проведена не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

4.11. Надавати щорічну додаткову відпустку працівникам з ненормованим робочим днем (**Додаток 19**) та відпустку без збереження заробітної плати відповідно до чинного законодавства.

Працівникам Товариства надається додаткова оплачувана відпустка у таких випадках:

- шлюб працівника або його дітей – 3 дні без врахування вихідних;
- батькові при народженні дитини – 3 дні без врахування вихідних;
- смерті одного з подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів, дітей) – 5 днів без врахування вихідних;
- смерті батьків чоловіка чи дружини працівника - 3 дні без врахування вихідних;
- за ініціативою працівника для участі в спортивних заходах різного рівня за погодженням з адміністрацією та в залежності від виробничої можливості.

4.12. Надавати щорічні основні та додаткові відпустки працівникам, які приймали участь у ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення відповідно до Закону України "Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи".

4.13 Жінкам, які працюють в Товаристві і мають 2-х і більше дітей до 15 років, або дитину-інваліда, за їх бажанням, надавати, відповідно до закону, оплачувану відпустку.

4.14. Надавати оплачуваний вільний день працівникам Товариства в їх дні народження та батькам першокласників на Свято першого дзвоника.

4.15. З урахуванням виробничих можливостей працюючим жінкам, які мають дітей віком до 12 років, а також усім категоріям працюючих, які мають в сім'ї батьків похилого віку, тяжко хворих та інвалідів I групи, які потребують догляду, встановлювати неповний робочий день за бажанням працівників.

4.16. Здійснювати працевлаштування випускників профтехучилищ, середніх технічних та вищих навчальних закладів, які навчалися за направленням Товариства.

4.17. Рішення про вивільнення працівників у випадках зміни в організації виробництва і праці, ліквідації, перепрофілювання виробництва, скорочення чисельності чи штату працівників здійснюється лише після

проведення переговорів з профспілковим комітетом, не пізніше ніж за три місяці до здійснення цих заходів та приймається у відповідності до вимог чинного законодавства України (з персональним попередженням працівників про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці та попередженням про здійснення цих заходів у письмовій формі державної служби зайнятості).

4.18. У випадку ліквідації Товариства забезпечити у відповідності до вимог законодавства протягом усього терміну проведення ліквідації виконання всіх зобов'язань з оплати праці, гарантійних, компенсаційних виплат та інших соціальних норм.

4.19. Працівникам, які успішно навчаються у вечірніх, заочних вищих і середніх спеціальних навчальних закладах надавати додаткові відпустки відповідно до чинного законодавства.

#### Профком зобов'язується:

4.20. Сприяти дотриманню виробничої дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

4.21. Сприяти трудовому колективу в питаннях, що є предметом даного колективного договору.

4.22. Контролювати використання праці працівників при виконанні ними надурочних робіт, робіт в святкові та вихідні дні, на чергуваннях та надання днів відпочинку або, в передбачених законодавством випадках, оплати за такі роботи.

4.23. Трудові спори між адміністрацією і працівником розглядати на комісії по трудових спорах відповідно до вимог чинного законодавства.

4.24. Попереджувати виникнення колективних спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення вирішувати їх без зупинки виробництва.

4.25. Утримуватися від організації масових акцій протесту з питань, що є предметом цього колективного договору за умови їх вирішення в порядку встановленому чинним законодавством, а також у випадках, коли вони можуть призвести до порушення сталості об'єднаної енергосистеми України або теплопостачання в осінньо-зимовий період.

## **V. УМОВИ І ОХОРОНА ПРАЦІ**

#### Адміністрація зобов'язується:

5.1. Забезпечити здорові і безпечні умови праці, знижувати негативний вплив небезпечних і шкідливих факторів на працездатність і здоров'я працівників, своєчасну безкоштовну видачу працівникам спеціального одягу, спеціального взуття і інших засобів індивідуального захисту відповідно до типових галузевих норм та "Норм безкоштовної видачі спецодягу та спецвзуття працівникам АТ "Житомиробленерго". Перелік професій (посад) працівників, яким виділяється спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту, що не враховані в типових нормах, додається (Додаток 20). Забезпечити безкоштовну видачу молока або інших

рівноцінних продуктів працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці (Додаток 21) та видачу спеціальних миючих засобів працівникам, робота яких пов'язана із забрудненням (Додаток 22).

5.2. Забезпечити фінансування у розмірі не менше 0,5% фонду оплати праці за минулий рік і виконання розроблених за участю профкому "Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, підвищення існуючого рівня охорони праці по АТ "Житомиробленерго" (Додаток 23).

5.3. При відмові працівників від дорученої роботи у разі виникнення виробничої ситуації, небезпечної для їх життя чи здоров'я або людей, які їх оточують, виплачувати працівникам їх середньомісячний заробіток за період простою не з вини працівників.

5.4. Виплачувати одноразову допомогу потерпілим від нещасних випадків на виробництві (професійних захворювань) відповідно до Додатку 24.

5.5. Зменшувати відсоток розміру одноразової допомоги потерпілим від нещасних випадків на виробництві за порушення нормативних актів з охорони праці, які були однією з причин нещасного випадку і вказані у матеріалах розслідування нещасного випадку, відповідно Додатку 25.

*Примітка:* При цьому враховувати, що порушення потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, з якими він не був ознайомлений внаслідок несвоєчасного або неякісного проведення навчання та інструктажу, незабезпечення необхідними нормативними документами, не може бути підставою для зменшення йому розміру одноразової допомоги.

5.6. Пільги і компенсації працівникам за роботу в шкідливих умовах праці визначаються за результатами атестації робочих місць.

5.7. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, місце роботи (посаду) та середньомісячний розмір заробітної плати на весь термін відновлення працездатності або визнання їх у встановленому порядку інвалідами.

5.8. В разі неможливості виконання потерпілим на виробництві попередньої роботи, забезпечити, відповідно до медичних рекомендацій і можливостей Товариства, його перепідготовку й працевлаштування з встановленням пільгових умов та режиму роботи.

5.9. Організувати проведення за кошти Товариства попереднього (при прийомі на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах або із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

5.10. Щомісячно проводити в РЕМ і виробничих службах День охорони праці.

5.11. Розробити і затвердити необхідні для роботи положення, інструкції, інші нормативні акти з охорони праці, пожежної безпеки та технічної експлуатації, що діють у межах Товариства, встановити правила виконання робіт і поведінки працівників на території Товариства, у

виробничих приміщеннях, на робочих місцях та безкоштовно забезпечити ними працівників.

5.12. Забезпечувати безпеку технологічних процесів та роботи обладнання, створювати на робочих місцях умови праці у відповідності до вимог санітарно – побутових нормативних актів про охорону праці (придбання та використання пирососів, обігрівачів, вентиляторів, кондиціонерів та інших приладів).

**Профком зобов'язується:**

5.13. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, за створенням у структурних підрозділах безпечних і нешкідливих умов праці, відповідних побутових умов для працівників, забезпечення їх засобами колективного і індивідуального захисту, спецодягом і спецвзуттям.

5.14. Здійснювати контроль за виконанням в структурних підрозділах Товариства колективного договору, вносити пропозиції щодо усунення порушень вимог колективного договору і двосторонніх зобов'язань з охорони праці, залучення винних в допущенні порушень посадових осіб до відповідальності.

5.15. Надавати свої висновки щодо ступеня вини потерпілого при складанні акту про нещасний випадок, якщо виникають конфлікти між потерпілим і власником.

5.16. Перевіряти хід будівництва (реконструкції) виробничих об'єктів та об'єктів соціально-культурного призначення на відповідність вимогам нормативних актів з охорони праці і проектних рішень.

5.17. Здійснювати контроль за відповідністю технологічних процесів, машин, механізмів і інших засобів виробництва, які експлуатуються, вимогам безпеки праці і в необхідних випадках ставити питання про припинення робіт там, де створилася небезпечна ситуація для життя і здоров'я працюючих.

5.18. Брати участь:

- у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань і при необхідності давати свої висновки;
- у розробці комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки;
- у проведенні відповідними фахівцями експертної оцінки безпеки і умов праці в конкретних структурних одиницях, підрозділах;
- у роботі комісій з перевірки знань працівниками нормативних актів з охорони праці, пожежної безпеки та технічної експлуатації.
- у роботі комісій з прийому в експлуатацію виробничих об'єктів і об'єктів соціально-культурного призначення після завершення їх будівництва (реконструкції).

## VI. ГАРАНТІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### Адміністрація зобов'язується:

6.1. Сприяти у наданні профкомам у користування на безоплатній основі необхідних для роботи та проведення зборів приміщень, засобів зв'язку, оргтехніки, транспорту, будинків, споруд для проведення культурно-освітньої роботи, спортивно-оздоровчих заходів, санаторного лікування.

6.2. При необхідності забезпечувати безкоштовно технічними засобами зв'язку для проведення один раз в місяць протягом 45 хвилин селекторних нарад з профкомами структурних підрозділів.

6.3. Забезпечувати профкоми нормативними актами з питань регулювання діяльності трудового колективу, а також документами, розробленими за участю і погодженими з профкомом, щодо застосування законодавства про працю, з економічних та соціальних питань.

6.4. Надавати на запит профкомів інформацію про факти порушення законодавства про оплату праці та притягнення до відповідальності винних посадових осіб Товариства.

6.5. Поширити на працівників, які займають виборні звільнені та штатні посади в профспілкових організаціях Товариства, соціальні пільги, гарантії і компенсації та систему доплат, надбавок, винагород і преміювання на рівні зі всіма членами трудового колективу.

6.6. Надавати профспілковим працівникам після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередню роботу, а за її відсутності – іншу рівноцінну роботу (посаду) з оплатою перенавчання за рахунок Товариства.

6.7. За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок профкому профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору, але не пізніше дня виплати заробітної плати за другу половину місяця. З працівників, які звільняються з Товариства в місяці остаточного розрахунку заробітної плати не утримувати кошти на рахунок профкому.

6.8. Не приймати рішень, що обмежують права і повноваження профспілки, передбачені чинним законодавством, статутом підприємства, галузевою угодою та цим колективним договором.

6.9. Запрошувати представників профкому, які підписали колективний договір від імені трудового колективу, приймати участь у засіданнях Правління Товариства з питань, пов'язаних із сферою застосування положень цього колективного договору.

6.10. Надавати головам, членам профкомів та головам цехових комітетів, не звільненим від основної роботи, робочий час для виконання ними своїх громадських обов'язків, додаткові відпустки до шести календарних днів для профспілкового навчання із збереженням їх середньомісячної заробітної плати та 2 години на тиждень для виконання суспільних обов'язків.

6.11. Зараховувати стаж роботи на виборних посадах профорганів різних рівнів в галузі до стажу роботи на підприємствах енергетики.

6.12. Відраховувати кошти профкому на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі не менше 0,5% фонду оплати праці.

## **VII. ПОРЯДОК ТА КОНТРОЛЬ ВИКОНАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

### **Адміністрація зобов'язується:**

7.1. Спільно з профкомом, відповідно їх повноважень, створити умови для виконання колективного договору.

7.2. Двічі на рік сторони звітують перед трудовим колективом Товариства про виконання колективного договору.

7.3. У разі невиконання положень колективного договору з об'єктивних причин (погіршення фінансового стану через тимчасові труднощі тощо) спільно з профкомом своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни і доповнення в порядку визначеному Законом України "Про колективні договори і угоди".

7.4. Своєчасно надавати необхідну інформацію профкому для здійснення контролю виконання зобов'язань колективного договору.

## **VIII. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

8.1. Сторони зобов'язуються підписати колективний договір у 5-денний термін з дня його прийняття на конференції трудового колективу.

8.2. Колективний договір підписують: від Правління Товариства – Голова Правління, від профкому – Голова обласної первинної профспілкової організації НПЕУ АТ "Житомиробленерго".

8.3. Колективний договір набуває чинності з дня підписання його сторонами і діє до укладення нового колективного договору.

8.4. Колективний договір ухвалено на конференції трудового колективу Товариства 28 листопада 2019 р.

Голова Правління

О.М. Шекета

Голова обласної первинної  
профспілкової організації НПЕУ  
АТ "Житомиробленерго"

І.О. Літвін

04.12.2019

**ПОГОДЖЕНО**

Голова обласної первинної  
профспілкової організації  
АТ "Житомиробленерго"

 І.О. Літвін

"04" 12 2019 р.

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Голова Правління  
АТ "Житомиробленерго"

 О.М.Шекета

"04" 12 2019 р.

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про організацію оплати праці та преміювання працівників  
АТ "Житомиробленерго"**

1. Оплата праці працівникам Товариства здійснюється відповідно до Закону України "Про оплату праці" та Галузевої угоди.

2. До складу виплат, які відносяться до витрат на оплату праці згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 31.03.2004 р. № 5, входять посадові оклади, місячні тарифні ставки, доплати, надбавки, премії, винагороди, матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників, тощо.

3. Умовами регулювання фонду оплати праці Товариства є результати виробничої діяльності, індекси зростання цін, тарифи на послуги з розподілу електричної енергії.

4. Розмір заробітної плати кожного працівника Товариства залежить від складності та умов роботи, що виконується, професійних та ділових якостей, результатів його праці та господарської діяльності Товариства.

5. Працівникам Товариства встановлюється погодинно-преміальна система оплати праці за годинними тарифними ставками, місячними тарифними ставками і посадовими окладами згідно з даним Положенням про преміювання.

6. Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Віднесення робіт, що виконуються, до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам проводиться згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з профкомом.

7. Мінімальна гарантія з оплати праці в Товаристві для працівників, які виконують просту некваліфіковану роботу, приймається не нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

8. Місячні тарифні ставки і посадові оклади працівників встановлюються відповідно до їх кваліфікації та складності робіт і обумовлюються штатним розписом.

9. Штатний розпис працівників затверджується Головою Правління Товариства.

10. Прибиральникам виробничих і службових приміщень, які прибирають туалети загального користування, місячні оклади підвищуються на 10 відсотків.

11. З метою посилення матеріальної зацікавленості працівників Товариства в підвищенні результатів роботи, в Товаристві запроваджується система преміювання, яка включає в себе як преміювання за основними результатами виробничо-господарської діяльності Товариства, так і преміювання за досягнення працівниками високих показників в окремих напрямках діяльності Товариства.

Преміювання працівників здійснюється з фонду оплати праці згідно з відповідними Положеннями про преміювання. (Додатки 3, 7 – 9, 11-12, 29)

12. З метою заохочення працівників Товариства за виконання поставлених завдань та проявлення при цьому ініціативи і наполегливості, що забезпечують поліпшення фінансово-економічного стану Товариства, підвищення надійності роботи електромереж, устаткування, обладнання, транспортних засобів та інше, дозволити Голові Правління своїми наказами, за погодженням з обласною первинною профспілковою організацією НПЕУ, преміювати окремих працівників, за поданням керівників структурних підрозділів.

Директор фінансовий



Т.В. Бабак



## З М І С Т

Розділ I	Загальні положення	1
Розділ II	Оплата праці	1
Розділ III	Гарантії, пільги і компенсації	3
Розділ IV	Трудові і виробничі відносини, режим праці і відпочинку	6
Розділ V	Умови і охорона праці	9
Розділ VI	Гарантії профспілкової діяльності	12
Розділ VII	Порядок та контроль виконання колективного договору	13
Розділ VIII	Заклучні положення	13
Додаток № 1	Положення про організацію оплати праці та преміювання працівників АТ "Житомиробленерго"	14
Додаток № 2	Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників АТ "Житомиробленерго"	26
Додаток № 3	Положення про преміювання юрисконсультів АТ "Житомиробленерго"	28
Додаток № 4	Положення про встановлення надбавки за високі досягнення в праці керівникам, спеціалістам та службовцям АТ "Житомиробленерго"	30
Додаток № 5	Положення про порядок виплати щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи в електроенергетичній галузі працівникам АТ "Житомиробленерго"	31
Додаток № 6	Положення про порядок виплати надбавки за роз'їзний характер роботи працівникам АТ "Житомиробленерго"	35
Додаток № 7	Положення про виплату премії за результатами виробничо-господарської діяльності за місяць працівникам АТ "Житомиробленерго"	36
Додаток № 7.1	Розміри премії за результатами виробничо-господарської діяльності працівників АТ "Житомиробленерго"	39
Додаток № 7.2	Графік подання документів для нарахування поточної премії	41
Додаток № 7.3	Перелік недоліків, за які працівникам Товариства премія за результатами виробничо – господарської діяльності може не нараховуватися повністю або частково	42
Додаток № 7.4	Умови преміювання за високопродуктивну працю керівників, професіоналів, фахівців, службовців апарату управління, служб, відділів, РЕМ згідно підпорядкування	43

Додаток № 8	Положення про додаткове преміювання керівників районів електричних мереж АТ "Житомиробленерго"	50
Додаток № 9	Положення про преміювання працівників АТ "Житомиробленерго" за виявлення порушень споживачами Правил роздрібного ринку електричної енергії в частині безоблікового споживання електричної енергії.	52
Додаток № 10	Порядок про виплату винагороди за підсумками господарської діяльності за рік робітникам, керівникам, спеціалістам і службовцям АТ "Житомиробленерго"	54
Додаток № 11	Положення про преміювання працівників за виконання особливо – важливих виробничих завдань працівників АТ "Житомиробленерго"	57
Додаток № 12	Положення про преміювання працівників АТ "Житомиробленерго" за активну участь у роботі з профілактики травматизму	58
Додаток № 13	Положення про надання матеріальної допомоги працівникам та пенсіонерам АТ "Житомиробленерго" у зв'язку з важким матеріальним станом	60
Додаток № 14	Послуги, які надаються за рахунок Товариства у разі смерті працівника або пенсіонера Товариства	61
Додаток № 15	Положення про присвоєння звання "Ветеран праці АТ "Житомиробленерго"	62
Додаток № 16	Положення про стимулювання працівників та пенсіонерів АТ "Житомиробленерго", які відзначені державними та галузевими нагородами	64
Додаток № 17	Положення про робочий час і час відпочинку працівників Товариства, працюючих в змінах	65
Додаток № 18	Перелік професій та посад працівників, які мають право на отримання доплати та на додаткову відпустку за шкідливі умови праці і особливий характер праці встановлених за результатами атестації робочих місць	67
Додаток № 19	Перелік професій та посад працівників АТ "Житомиробленерго", які мають право на відпустку за ненормований робочий день	71
Додаток № 20	Перелік професій (посад) працівників, яким виділяється спецодяг, спецвзуття, засоби індивідуального захисту, що не враховані у типових нормах	73
Додаток № 21	Перелік професій та посад працівників АТ "Житомиробленерго", яким згідно з атестацією робочих місць, видається 0,5 л молока	78
Додаток № 22	Перелік професій та посад працівників, робота яких пов'язана з забрудненням і яким безкоштовно видаються спеціальні миючі засоби	81
Додаток № 23	Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, підвищення існуючого рівня охорони праці по АТ "Житомиробленерго" у 2020 р.	82

Додаток № 24	Одноразова допомога потерпілим від нещасних випадків на виробництві (професійних захворювань), яка виплачується за рахунок коштів Товариства	84
Додаток № 25	Відсоток зменшення одноразової допомоги за рахунок коштів Товариства потерпілим від нещасних випадків на виробництві за порушення ними нормативних актів з охорони праці, які були однією з причин нещасного випадку	85
Додаток № 26	Відсоток зменшення одноразової допомоги за рахунок коштів ФССНВ потерпілим від нещасних випадків на виробництві за порушення ними нормативних актів з охорони праці, які були однією з причин нещасного випадку	86
Додаток № 27	Положення про порядок надання поворотної фінансової допомоги працівникам АТ "Житомиробленерго"	87
Додаток № 28	Положення про нагородження працівників відзнаками АТ "Житомиробленерго"	89
Додаток № 29	Положення про додатковий Фонд преміювання працівників за ініціативи начальника РЕМ, директора за напрямком діяльності	91
Додаток № 30	Положення про "Сторінку пошани"	94

В. Дрепанова  
Ирина  
Зем. уст. 80%

на основании  
инвентаризации  
98

