

Зміни до Договору №12 в. ЗАДІЯНИХ  
до колективного договору між адміністрацією та першою профспілковою  
організацією виробничого підрозділу Житомирська дистанція сигналізації та  
зв'язку регіональної філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця»  
на 2001-2005 роки, пролонгованого на 2006-2023 роки

Титульна сторінка профспілкової  
організації виробничого підрозділу Житомирської дистанції сигналізації та  
зв'язку регіональної філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця»  
на 2001-2005 роки, пролонгованого на 2006-2023 роки

Указом Президента України від 02.02.2023 року №172

### **ЗМІНИ**

до колективного договору між адміністрацією та першою профспілковою  
організацією виробничого підрозділу Житомирська дистанція сигналізації та  
зв'язку регіональної філії

«Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця»  
на 2001-2005 роки, пролонгованого на 2006-2023 роки

Затверджені робочою комісією,  
згідно з протоколом  
№2 від 13.09.2023

м.Житомир-2023 рік

Зміни до Додатку №12 п. 3.8  
 Колективного договору між  
 адміністрацією та первинною  
 профспілковою організацією виробничого  
 підрозділу Житомирська дистанція  
 сигналізації та зв'язку на 2001-2005 роки,  
 пролонгований на 2006-2023 роки

**Типове Положення про преміювання**  
 працівників гостродефіцитних професій (посад) виробничого підрозділу  
 Житомирська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії  
 «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця» в редакції від 07.09.2023  
 (діє на період дії правового режиму воєнного стану в Україні, оголошеного  
 Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (зі змінами).

### 1. Загальні положення

1.1. Типове Положення про преміювання працівників гостродефіцитних професій (посад) виробничого підрозділу Житомирська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Положення про оплату праці працівників акціонерного товариства «Українська залізниця» (в чинній редакції), інших нормативно-правових актів та локальних нормативно-правових актів АТ «Укрзалізниця» (далі – локальний акт Товариства).

1.2. Положення визначає мету, завдання, джерела преміювання, розмір, порядок розрахунку, нарахування та виплати премії за основні результати діяльності (далі – премія) працівникам гостродефіцитних професій (посад) виробничого підрозділу Житомирська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» згідно з Додатками до цього Положення на період дії правового режиму воєнного стану в Україні, змінами), оголошеною Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (зі змінами).

#### 1.3. Мета преміювання:

стимулювання працівників до підвищення результативності (ефективності) діяльності виробничого підрозділу Житомирська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії «Південно-Західна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» (далі – Підрозділ);  
 посилення особистої відповідальності працівників.

#### 1.4. Завдання преміювання:

транслювання (доведення) цілей, завдань Підрозділу до кожної структурної одиниці (дільниці, цеху, відділу, бригади тощо), працівника;  
 створення прозорої та зрозумілої системи мотивації працівників, заснованої на результатах діяльності;

забезпечення тісного взаємозв'язку між оплатою та результатами праці.

1.5. Нарахування та виплата премії здійснюється за рахунок коштів, які передбачені за елементом операційні витрати «Витрати на оплату праці», а їх розмір планується з урахуванням цього Положення у фонді оплати праці.

## 2. Преміювання за основні результати діяльності

2.1. Премія має систематичний характер і нараховується працівникам на підставі даних оцінки результатів діяльності за виконання показників результативності діяльності, які визначені у відповідних Додатках до цього Положення (додаються).

2.2. Оцінка виконання показників результативності діяльності здійснюється на підставі даних фінансової (бухгалтерської), статистичної, управлінської звітності Підрозділу, планових (контрольних, виробничих, нормованих) завдань, документів з особового складу, інших офіційних джерел інформації (звітності), локальних актів Товариства, регіональної філії, Підрозділу.

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

2.4. Номінальний (Максимальний) розмір премії за умови виконання всіх показників визначається у додатках до цього Положення.

2.5. Нарахування премії проводиться на тарифну складову заробітної плати (тарифну ставку, посадовий оклад, оклад, відрядний (акордний) заробіток, міжпосадову та міжроздрядну різниці) за фактично відпрацьований у звітному періоді час.

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

2.7. Премія не нараховується працівникам, які позбавлені права на премію згідно з пунктом 3.2 Положення.

2.8. Премія нараховується і виплачується разом із заробітною платою при розрахунку за місяць, що слідує за звітним.

## 3. Право на премію

### Порядок часткового або повного позбавлення премії

3.1. Право на отримання премії виникає у працівників за підсумками оцінювання результатів діяльності.

#### 3.1.1. Умови отримання премії:

- повне або часткове виконання основних та функціональних показників результативності діяльності;
- відсутність підстав щодо позбавлення права на премію згідно з пунктом 3.2.

3.1.2. Нарахування премії працівникам проводиться за фактично відпрацьований час на тарифну ставку (оклад, посадовий оклад), відрядний (акордний) заробіток, міжпосадову та міжроздрядну різницю.

#### 3.2. Права на премію позбавляються працівники, які:

3.2.1. Розірвали трудовий договір з власної ініціативи, за винятком випадків коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням

зумовлена неможливістю продовжувати роботу (ст. ст. 38, 39 Кодексу законів про працю України).

**3.2.2. Звільнені у зв'язку з:**

- набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження виконання цієї роботи;
- систематичним невиконанням працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором, посадовою інструкцією або правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- прогулом (у тому числі відсутністю на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- появою на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- нездовільними результатами випробування;
- вчиненням за місцем роботи викрадення (у тому числі дрібного) майна, що встановлено вироком суду чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;
- одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків, трудової та виробничої дисципліни (стосується окремих категорій працівників, визначених пунктом 1 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України);
- виною працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності.

**3.2.3. Прийняті на роботу учнями та не допущені до самостійної роботи.**

**3.2.4. Притягнуті до дисциплінарної відповідальності згідно законодавства (догана, звільнення згідно ст. 147 Кодексу законів про працю України).**

**3.2.5. Відсторонені згідно зі ст. 46 Кодексу законів про працю України від виконання обов'язків, роботи (за період відсторонення).**

**3.3. Розмір премії встановлюється на підставі рішення Комісії з питань оплати праці (розділ 10 Положення про оплату праці працівників акціонерного товариства «Українська залізниця») на підставі даних оцінки результатів виробничої діяльності за відповідний звітний період та/або документів з особового складу, розпорядчих документів регіональної філії, підрозділу. Працівник може бути позбавлений премії повністю у відповідності з нормами цього Положення.**

**3.3.1. Причини зменшення розміру або позбавлення премії.**

**3.3.1.1. У випадках порушення трудової та (або) технологічної дисципліни при визначені вини працівника встановленим порядком (видання розпорядчого документу) розміри премії зменшуються за:**

- зростання кількості випадків травматизму, у тому числі зі смертельними наслідками у Підрозділі порівняно з аналогічним періодом

минулого року або попереднім звітним періодом (норма для керівників структурних підрозділів/одиниць- при наявності вини працівника) – до 100%;

- порушення виробничих і технологічних інструкцій, вимог з охорони праці, техніки безпеки, пожежної та екологічної безпеки – до 75%;
- несвоєчасне та/або някісне виконання наказів, інших організаційно-розпорядчих документів з питань, що належать до компетенції (завдань, функцій, обов'язків) працівника – до 50%;
- надання недостовірної інформації (приписки), внесення недостовірної інформації в базу даних, у тому числі ѹ щодо планування, обліку, аналізу показників результативності (ефективності) – до 40%;
- нецільове використання коштів – до 100%;
- не усунення раніше виявлених недоліків та порушень при перевірках підрозділами внутрішнього аудиту та контролю- до 40%;
- розголошення державної таємниці, службової інформації, відомостей, що становлять комерційну таємницю, конфіденційну інформацію Підрозділу, дії або бездіяльність при роботі з клієнтами, товарними/грошовими операціями, які привели до втрати довіри до нього зі сторони керівництва, з інших причин – до 100%;
- невиконання або неналежне виконання без поважних причин обов'язків, покладених трудовим договором/посадовою інструкцією та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку – до 50%.

3.3.2. Зниження розміру або позбавлення премії проводиться за той період, у якому здійснено упущення в роботі (порушення трудової дисципліни), в окремих випадках за той період, в якому воно було виявлене.

#### 4. Порядок розрахунку премії

4.1. Розрахунок премії здійснюється на підставі оцінки рівня виконання показників після закінчення звітного періоду за даними фінансової (бухгалтерської), статистичної, управлінської звітності Підрозділу, документів по особовому складу, інших офіційних джерел інформації (звітності), які підготовлені та затверджені у встановленому порядку (Додатки до цього Положення).

4.2. Виконання кожного показника фіксується у відсотках з огляду на досягнення цільового (планового, виробничого, нормованого) значення з урахуванням математичних правил округлення до одного знаку після коми.

4.3. Розрахунок розміру премії працівника, який виконує обов'язки за вакантною посадою, здійснюється за показниками преміювання, які передбачені для оцінки результатів діяльності цієї вакантної посади.

4.4. При звільненні працівника премія за основні результати діяльності за звітний період, за яким не здійснено підведення підсумків результатів діяльності та/або не прийнято рішення про розмір премії, нараховується та виплачується за фактично відпрацьований у такому звітному періоді час у розмірі, що дорівнює середньому розміру премії (у відсотках).

Середній розмір премії визначається як середньоарифметичне значення фактично нарахованих розмірів премії (у відсотках) за останні три

місяці (для працівників відповідних підрозділів, цехів, дільниць, посад, робочих місць тощо).

## 5. Порядок адміністрування системи преміювання

### 5.1. Керівник Підрозділу забезпечує:

інформування підпорядкованих працівників (підрозділів) щодо норм Положення, показників преміювання;

облік, валідність та достовірність показників преміювання, які використовуються для розрахунку, нарахування та виплати працівникам премії;

облік та врахування показників (випадків) зниження розмірів премії;

щомісячне доведення до працівників затверджених планових/виробничих/нормованих завдань до початку звітного періоду;

недопущення коригування протягом звітного періоду встановлених планових завдань та фактичних даних щодо їх виконання після закінчення звітного періоду (з урахуванням термінів подання звітності);

оцінку результатів роботи працівників (бригад) з урахуванням показників збільшення/зниження/позбавлення розміру премії;

інформування про фактичний рівень виконання показників преміювання;

обов'язковий контроль відхилень від встановлених цільових значень, аналіз причин, підготовку та реалізацію заходів щодо їх досягнення (покращення);

подання оцінки результатів роботи працівників Підрозділу на погодження до відповідальної особи Служби сигналізації та зв'язку;

подання матеріалів щодо преміювання працівників Підрозділу на розгляд відповідної комісії з питань оплати праці.

5.2. Керівники Підрозділу забезпечують щомісячне доведення до працівників затверджених виробничих/нормованих завдань до початку звітного періоду.

5.3. Фахівці, відповідальні за облік показників, кадрове адміністрування, безпеку руху, охорону праці надають фахівцю, який відповідальний за питання оплати праці, дані щодо планових та фактичних значень не пізніше 20 числа місяця, наступного за звітним періодом.

5.4. Фахівець, відповідальний за питання оплати праці, здійснює розрахунок розміру премії згідно з нормами Положення, готує матеріали на засідання Комісії з питань оплати праці.

5.5. Комісія з питань оплати праці приймає рішення про розміри нарахування працівникам премії з дотриманням норм Положення.

5.6. На підставі протокольного рішення комісії з питань оплати праці готується проект наказу про нарахування (вказуються право працівника на розмір премії, причини її збільшення, позбавлення, зниження) та виплату премії, який підписує керівник Підрозділу.

5.7. Керівник Підрозділу, його заступники (відповідно до розподілу обов'язків) відповідають за: своєчасність і валідність інформації, яка міститься в звітності, довідках, інших інформаційних матеріалах, які

використовуються для розрахунку, нарахування та виплати премії; дотримання норм Положення.

Начальник виробничого підрозділу Житомирська дистанція сигналізації та зв'язку

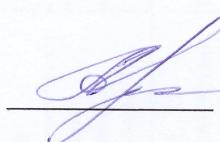


Юрий БОТВІНІК

«13» 09 2023



Голова первинної профспілкової організації Житомирської дистанції сигналізації та зв'язку



Леонід ЩЕПСЬКИЙ

«13» 09 2023



Додаток 1  
до Типового Положення про преміювання працівників гостролінійних професій (посад)  
виробничого підрозділу Житомирська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії «Південно-  
Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця» в редакції від 07.09.2023 (діє на період дії правового режиму  
всесвітнього стану в Україні, оголошеного Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (зі  
змінами).

### ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ

працівників, які безпосередньо обслуговують пристрой сигналізації, централізації, блокування та зв'язку за професіями, які визначені у пункті 2 примітки до цього Додатку

виробничого підрозділу Житомирська дистанція сигналізації та зв'язку регіональної філії  
«Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця»

звітний період (місяць)

№ з/п	Показники результативності (ефективності) діяльності	Од. вим. (заповненості у разі потреби)	Розрахунок (заповненості у разі потреби)	Джерело даних		Відповідальний за валідність даних (посада)	Номінальний розмір премії за виконання показника, %
				План	Факт		
	<b>Разом</b>						<b>50%</b>
1	Виконання плану ремонту та поліпшення основних фондів	тыс. грн	Різница між рядками 064 колонка 1 (Всього витрат) Додатка 25 фінансової звітності звітного та попереднього періоду (місяця)	План ремонту та поліпшення основних фондів дистанції сигналізації та зв'язку, затверджений до початку звітного періоду (коригування протягом звітного періоду недопустиме)	Звіт про виконання Плану робіт, затверджений керівником виробничого (структурного) підрозділу відповідно до "Розшифровки витрат з ремонту основних засобів за економічними елементами" Додаток 2.5 фінансової звітності, кол. радика 064 колонка 1 (Всього витрат).	ЦПІ (затверджені членом правління, рівень ІІІЧ)	ІІІЧ (контроль валідності)
2	Неперевищення відповідально до попереднього звітного періоду (року) відмов у роботі пристрой та обладнання СЦБ та зв'язку з вини підрозділу	видалок	x	План граничної кількості відмов затверджений до початку звітного періоду (коригування протягом звітного періоду недопустиме)	Автоматизована Система Управління ЦПІ (АСУ ЦПІ)	ЦПІ (затверджені членом правління, рівень ІІІЧ)	ІІІЧ (контроль валідності) 15%
3	Виконання планових показників заміни приладів СЦБ, од.	%	Факт/План * 100	Плановий показник заміни приладів СЦБ затверджений до початку звітного періоду (коригування протягом звітного періоду недопустиме)	Автоматизована система обліку приладів СЦБ	ЦПІ (затверджені членом правління, рівень ІІІЧ)	ІІІЧ (контроль валідності) 15%

Голова південного виробничого підрозділу Житомирська дистанція сигналізації та зв'язку  
«Укрзалізниця»  
Юрій БОТВІН  
2023



Леонід ЛІСІСЬКИЙ  
ЛІСІСЬКИЙ  
Леонід ЛІСІСЬКИЙ  
2023



**Примітка:**

1 Фактичний розмір премії може бути збільшено до 60% за умови виконання кожного з показників більше ніж на 100%

2 Працівники, які безпосередньо обслуговують пристрой сигналізації, централізації, блокування та зв'язку;

електромонтери з ремонту та обслуговування пристрой сигналізації, централізації та блокування (у складі бригади);

електромонтери з ремонту та обслуговування аппаратури та пристрой зв'язку (у складі бригади);

електромеханіки дільниці (СЦБ) та електромеханіків електрозв'язку (у складі бригади);

старши електромеханіки дільниці (СЦБ) (у складі бригади);

старши електромеханіків електрозв'язку (у складі бригади);

кабельники-становильники;

електрочарнини

машиністи (помічники) пасажирської

снісарі з маневрово-заправленням робіт;

машиністи комірсорних установок;

машиністи мотовозів;

машиністи кранів автомобільніх;

машиністи електраторів;

водії автотранспортних засобів;

під掌ників спорудженої гірки

під掌ник дільниці

посадер усіх категорій (у складі

бригад)

токар

машиніст автомоботориси;

тракторист

машиніст бурильно-кранової

самохідної машини

столяр

снісар з ремонту колісних

транспортних засобів

механік дільниці

3 Преміювання згідно Додатку 6 до Типового Положення про преміювання працівників гостроліфтичних професій (посад) регіональної філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця» в редакції від 07.09.2023 (діє на період дії правового режиму воєнного стану в Україні, оголошеного Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (зі змінами) починає застосовуватися з виконання показників серпня 2023 року.