



ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«Волиньобленерго»

Протокол № 14 сесії загальної зборки Рад директорів ПАТ «Волиньобленерго»
щодо затвердження зміни умов колективного договору та введення до
01 травня 2024 року зміни до Колективного договору ПАТ «Волиньобленерго» в частині
зміни в п'ятій редакції Інструкції з організації та обслуговування
послужбової діяльності працівників ПАТ «Волиньобленерго», № 13

ЗМІНИ
ДО
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Голова ради директорів ПАТ «Волиньобленерго» *[Signature]*
М. П. ПАТ «Волиньобленерго»

Голова профспілки працівників ПАТ «Волиньобленерго» *[Signature]*
М. П. ПАТ «Волиньобленерго»

Зміни до Колективного договору

Протоколом № 14 спільного засідання Ради директорів ПрАТ «Волиньобленерго» та спільного представницького органу профспілок вирішено затвердити та ввести в дію з 01 травня 2024 року зміни до Колективного договору ПрАТ «Волиньобленерго», а саме: викласти в новій редакції Положення про преміювання за основні показники господарської діяльності працівників ПрАТ «Волиньобленерго», яке є Додатком № 13.

Генеральний директор
ПрАТ «Волиньобленерго»



Сергій СЕВІДОВ

Голова Первинної профспілкової організації



Тетяна ПАПЕНКО

Голова профкому
профспілкової організації «Енергія регіонів»

Микола ДЕМЧУК

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання за основні показники господарської діяльності
працівників ПрАТ «Волиньобленерго»

1. Загальні положення

- 1.1 Дія Положення поширюється на всіх працівників структурних підрозділів (філій), відділів, служб, крім працівників Товариства, оплата праці яких визначена умовами трудового договору (контракту).
- 1.2 Метою введення в дію даного Положення є підвищення рівня мотивації працівників до добросовісної і ініціативної праці та рівня відповідальності кожного працівника за загальний результат роботи ПрАТ "ВОЛИНЬОБЛЕНЕРГО" (далі – ПрАТ "ВОЕ") в звітному періоді.
- 1.3 Дане Положення направлене на зниження виробничого травматизму, посилення матеріальної зацікавленості працівників ПрАТ "ВОЕ", а також їх персональної відповідальності за виконання своїх трудових обов'язків по забезпеченню надійності електропостачання споживачів і зменшення технологічних втрат електроенергії.

2. Показники преміювання та розміри премії

2.1 Для філій

P_{ϕ} - підсумковий оціночний індекс результату роботи філії

Результат роботи філії ПрАТ «Волиньобленерго» в звітному місяці оцінюється за наступними показниками:

№	Назва показника	Вага	
1.	Збір коштів за послуги з розподілу електричної енергії від споживачів (крім ПУП та ПОН) та із забезпечення перетікання реактивної електричної енергії	30%	$P_{\phi 1}$
2.	Виконання встановленого плану технологічних втрат е/е (ТВЕ) за місяць та з початку року	30%	$P_{\phi 2}$ ($P_{\phi 2M}$; $P_{\phi 2P}$)
3.	Виконання цільових показників надійності та якості розподілу е/е (SAIDI)	10%	$P_{\phi 3}$ ($P_{\phi 3_1}$; $P_{\phi 3_2}$)
4.	Дотримання стандартів якості надання послуг	10%	$P_{\phi 4}$
5.	Виконання ремонтної програми згідно річного плану	20%	$P_{\phi 5}$

P_{ϕ} – коефіцієнт результату роботи філії за звітний місяць, розраховується як сума виконання по 6-ти показникам з урахуванням ваги кожного. Визначається наступним чином:

$$P_{\phi} = \text{Вага } P_{\phi 1} \times P_{\phi 1} + \text{Вага } P_{\phi 2} \times P_{\phi 2} + \frac{\text{Вага } P_{\phi 3_1}}{2} \times P_{\phi 3_1} + \frac{\text{Вага } P_{\phi 3_2}}{2} \times P_{\phi 3_2} + \text{Вага } P_{\phi 4} \times P_{\phi 4} + \text{Вага } P_{\phi 5} \times P_{\phi 5}$$

$\Pi_{\phi 11}$ — показник «Збір коштів за послуги з розподілу електричної енергії від споживачів (крім ПУП та ПОН) та із забезпечення перетікання реактивної електричної енергії» показує повноту та своєчасність отримання оплати від споживачів за надану послугу та направлений на діяльність філії по зниженню (недопущенню) приросту дебіторської заборгованості та збільшення (недопущення розподілу е/е без попередньої оплати) кредиторської заборгованості споживачами дільниці в звітному періоді. Даний показник складається з двох складових ($\Pi_{\phi 11}$; $\Pi_{\phi 12}$; $\Pi_{\phi 13}$), які розраховуються за формулою:

$$\Pi_{\phi 11} = \frac{ДТ_{\text{поч}} + НАР - ДТ_{\text{кін}}}{НАР}$$

$ДТ_{\text{поч}}$ — дебет за послугу з розподілу електричної енергії на початок розрахункового періоду, грн,

$НАР$ - обсяг нарахування за послугу з розподілу електричної енергії у розрахунковому періоді, грн,

$ДТ_{\text{кін}}$ - дебет за послугу з розподілу електричної енергії на кінець розрахункового періоду, грн.

Вага даного показника 80 %.

$$\Pi_{\phi 12} = \frac{КТ_{\text{поч}}}{НАР}$$

$КТ_{\text{поч}}$ - кредит за послугу з розподілу електричної енергії на початок розрахункового періоду, грн,

$НАР$ - обсяг нарахування за послугу з розподілу електричної енергії у розрахунковому періоді, грн.

Вага даного показника 10 %.

$$\Pi_{\phi 13} = \frac{ДТ_{\text{поч}} + НАР - ДТ_{\text{кін}}}{НАР}$$

$ДТ_{\text{поч}}$ — дебет за послугу із забезпечення перетікання реактивної електричної енергії на початок розрахункового періоду, грн,

$НАР$ - обсяг нарахування за послугу із забезпечення перетікання реактивної електричної енергії у розрахунковому періоді, грн,

$ДТ_{\text{кін}}$ - дебет за послугу із забезпечення перетікання реактивної електричної енергії на кінець розрахункового періоду, грн.

Вага даного показника 10 %.

Показник «Збір коштів за послуги з розподілу електричної енергії від споживачів (крім ПУП та ПОН) та із забезпечення перетікання реактивної електричної енергії» розраховується за формулою:

$$\Pi_{\phi 1} = 0,8 \times \Pi_{\phi 11} + 0,1 \times \Pi_{\phi 12} + 0,1 \times \Pi_{\phi 13}$$

Показник розраховується за підсумками звітного періоду (календарний місяць).

$\Pi_{\phi 1}$ — показник «Збір коштів за послуги з розподілу електричної енергії від споживачів (крім ПУП та ПОН) та із забезпечення перетікання реактивної електричної енергії» може приймати значення від 90% до 120%. Якщо план надходження коштів філією виконано менше ніж на 90%, то показник $\Pi_{\phi 1} = 0$, у випадку коли план надходження коштів виконано більше ніж на 120% - показник дорівнює 120%.

Показник «Збір коштів за послуги з розподілу електричної енергії від споживачів (крім ПУП та ПОН) та із забезпечення перетікання реактивної електричної енергії» для філії може бути розрахований без врахування окремих споживачів (або груп споживачів), на розрахунки яких керівництво філії не має впливу з об'єктивних причин, за попереднім погодженням з керівником Товариства.

$\Pi_{\phi 2}$ — показник «Виконання показника технологічних втрат е/е (ТВЕ)», відображає досягнення філією доведеного рівня технологічних втрат електричної енергії при транспортуванні, що розраховується за формулою:

$$\Pi_{\phi 2} = 0,3 \times \Pi_{\phi 2M} + 0,7 \times \Pi_{\phi 2P}$$

$P_{\phi 2M}$ — показник «Виконання показника технологічних втрат е/е (ТВЕ)» — відображає досягнення фактично доведеного рівня технологічних втрат електричної енергії при транспортуванні за місяць та розраховується за формулою:

$$P_{\phi 2M} = \frac{\text{ПланТВЕ}_{\% \text{_міс}}}{\text{ФактТВЕ}_{\% \text{_міс}}}$$

де: ПланТВЕ - планове місячне значення технологічних втрат електричної енергії при її розподілі у відносних одиницях (%), для філії.

ФактТВЕ - фактичне значення технологічних втрат електричної енергії при її розподілі за звітний місяць у відносних одиницях (%)

$P_{\phi 2M}$ приймається рівним 0 у випадках:

- 1) рівень виконання планового показника по ТВЕ за місяць менше ніж 0,8 (80%) незалежно від рівня виконання показника планових ТВЕ з початку року
- 2) рівень виконання планового показника по ТВЕ за місяць менше ніж 0,9 (90%) при рівні виконання показника ТВЕ з початку року менше 1,0 (100%)

$P_{\phi 2P}$ — показник «Виконання показника технологічних втрат е/е (ТВЕ)», відображає досягнення фактично доведеного рівня технологічних втрат електричної енергії при транспортуванні з початку року.

Розраховується за формулою:

$$P_{\phi 2P} = \frac{\text{ПланТВЕ}_{\% \text{_рік}}}{\text{ФактТВЕ}_{\% \text{_рік}}}$$

ПланТВЕ - планове значення технологічних втрат електричної енергії при її розподілі у відносних одиницях (%) для філії з початку року.

ФактТВЕ - фактичне значення технологічних втрат електричної енергії при її розподілі з початку року у відносних одиницях (%).

Якщо плановий показник технологічний витрат з початку року виконаний менше ніж на 0,9 (90%), то показник $P_{\phi 2P} = 0$.

У випадку виконання $P_{\phi 2}$ більше ніж на 1,2 (120%) — показник приймається рівним 1,2 (120%)

Показник «Виконання показника технологічних втрат е/е (ТВЕ)» для філії може бути розрахований з урахуванням непередбачуваних обставин, на які керівництво філії не має впливу з об'єктивних причин, за попереднім погодженням з керівником Товариства.

$P_{\phi 3}$ — показник «Виконання цільових показників надійності та якості розподілу е/е (SAIDI)», індекс середньої тривалості довгих (3 хвилини і більше) перерв в електророзподільчій системі.

SAIDI розраховується за кожен місяць окремо для міських та сільських територій шляхом порівняння фактичних показників із плановим завданням для кожної філії із накопичувальним підсумком з початку року.

Показник розділено на два підпоказники:

- для міської території

$$P_{\phi 3M} = \frac{SAIDI_{\text{План}}}{SAIDI_{\text{Факт}}}, \text{ де}$$

SAIDI_mПлан — планове завдання щодо досягнення показників якості послуг з розподілу е/е, індекс середньої тривалості довгих (3 хвилини і більше) перерв в електророзподільній системі для міської території для філії, що встановлюється на початку року для кожної філії окремо. Розраховується з наростаючим підсумком з початку року.

SAIDI_mФакт — фактичний показник середньої тривалості довгих перерв в електропостачанні для міської території для філії у звітному місяці. Розраховується з наростаючим підсумком з початку року.

- для сільської території

$$\Pi_{\phi 3_e} = \frac{SAIDI_{\phi} \text{План}}{SAIDI_{\phi} \text{Факт}}, \text{ де}$$

SAIDI_sПлан — планове завдання щодо досягнення показників якості послуг з розподілу е/е, індекс середньої тривалості довгих (3 хвилини і більше) перерв в електророзподільній системі для сільської території для філії, що встановлюється на початку року для кожної філії окремо. Розраховується наростаючим підсумком з початку року.

SAIDI_sФакт — фактичний показник середньої тривалості довгих перерв в електропостачанні для сільської території філії у звітному місяці. Розраховується наростаючим підсумком з початку року на основі звіту «Реєстр перерв в електропостачанні».

У випадку, якщо у дільниці є точки комерційного обліку тільки в міських або тільки сільських населених пунктах, тоді

$$\Pi_{\phi 3_m} = \Pi_{\phi 3_e}$$

Виконання планового завдання щодо досягнення показників якості послуг з розподілу е/е (SAIDI) $\Pi_{\phi 3_m} (\Pi_{\phi 3_e})$ філії може приймати значення від 90% до 120%. Якщо плановий показник виконано менше ніж на 90%, то показник $\Pi_{\phi 3_m} (\Pi_{\phi 3_e}) = 0$, у випадку, коли виконання планового завдання більше ніж на 120%, то показник дорівнює 120%.

$\Pi_{\phi 4}$ — показник «Дотримання стандартів якості надання послуг» нараховується тільки у випадку, якщо у філії за звітний період відсутня компенсація за недотримання стандартів якості послуг. Показник «Дотримання стандартів якості надання послуг» для філії може бути нарахований з урахуванням обставин, на які керівництво філії не має впливу з об'єктивних причин, за попереднім погодженням з керівником Товариства.

$\Pi_{\phi 5}$ — показник «Виконання ремонтної програми згідно річного плану» розраховується наростаючим підсумком:

$$\Pi_{\phi 5} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ФАКТ_РП}_i}{\sum_{i=1}^n \text{ПЛАН_РП}_i}$$

ПЛАН_РП_i — запланований обсяг проведення ремонтних робіт господарським способом в звітному місяці.

ФАКТ_РП_i — фактичний обсяг проведення ремонтних робіт господарським способом в звітному місяці.

n - місяць за який розраховується показник;

i — порядковий номер місяця $i = 1, 2, 3, \dots, n$.

Щомісячна премія за виробничі результати господарської діяльності для всіх працівників філії та розраховується за формулою:

$$\text{Премія} = \text{БВ} * \text{П}_\phi$$

де

БВ — базовий відсоток премії. Даний показник визначається окремим наказом по Товариству для окремо взятої філії, керівників філій або Товариства загалом.

Щомісячна премія за виробничі результати господарської діяльності філії може бути збільшена за виконання додаткових показників діяльності філії. Додаткова премія не може перевищувати 10% від бази нарахування основної премії. Перелік показників, максимальне та мінімальне виконання, вага кожного показника та період дії даних показників визначається окремим наказом по Товариству.

Розмір премії окремого працівника може бути знижений внаслідок низької оцінки ефективності праці (невиконання виробничих показників, завдань, розпоряджень тощо) або порушення діючих стандартів (порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, виробничої дисципліни, правил охорони праці та ін.). Зменшення премії відбувається на основі окремого протоколу засідання виробничої комісії філії та розпорядження по філії. Протоколом засідання виробничої комісії філії можливе перерозподілення суми зменшення премії на інших працівників філії.

2.2 Для керівника філії

Розмір щомісячної премії за виробничі результати господарської діяльності для керівників філії залежить від:

1. Результату роботи філії;
2. Виконання КРІ.
3. Консолідованої оцінки роботи керівника філії комерційним та технічним директорами Товариства;

Щомісячна премія за виробничі результати господарської діяльності для керівників філії розраховуються за формулою:

$$\text{Для керівництва філій премія} = \text{БВ} \times \text{П}_\phi \times K_{\text{кер.}} \times K_{\text{КРІ}} \text{ де}$$

БВ — базовий відсоток премії, який визначений в наказі по Товариству. В разі, якщо базовий розмір премії для керівників філії не визначений, він визначається на рівні базового відсотку філії.

П_ϕ — підсумковий оціночний індекс результату роботи філії, алгоритм розрахунку викладено у п. 2.1

$K_{\text{кер.}}$ - коефіцієнт оцінки керівників філії технічним та комерційним директорами. Даний коефіцієнт може набувати значення від 80% до 120%.

$K_{\text{КРІ}}$ - коефіцієнт відображає ступінь виконання персональних КРІ які встановлені керівникам філій на звітний період. Сумарний відсоток виконання КРІ з урахуванням ваги кожного показника, не може перевищувати 120%. Якщо сумарний відсоток виконання $K_{\text{КРІ}} \leq 50\%$, в такому випадку $K_{\text{КРІ}} = 0$ та винагорода не нараховується, КРІ потребують перегляду. У випадку коли всі КРІ керівника перевиконано і сумарний відсоток виконання $120\% - K_{\text{КРІ}} = 1, 2$, затверджені КРІ теж потребують перегляду. В разі, якщо КРІ не були доведені $K_{\text{КРІ}} = 1$

$$K_{KPI} = \sum_{i=1}^n \text{Вага}_{KPI} * KPI$$

де:

Вага_{KPI} — вага показника KPI, яка має бути затверджена для кожного показника.

KPI — відсоток виконання показника KPI за звітний період.

2.3 Для підрозділів управління:

Для ПРАЦІВНИКІВ головного офісу (БАЗА)

Щомісячна премія за виробничі результати господарської діяльності для працівників головного офісу розраховується за формулою:

$$\text{Премія} = \text{БВ} \times \text{П}_з$$

де

БВ — базовий відсоток премії, який визначений в наказі по Товариству.

П_з — коефіцієнт результату роботи Товариства за звітний місяць, розраховується як середній показник діяльності філій. Визначається наступним чином:

$$\text{П}_з = \frac{\sum_{i=1}^n \text{П}_{\Phi i}}{n}$$

П_{Φi} - Підсумковий загальний індекс результату роботи філії розрахований відповідно до п.2.1 з врахуванням премії за виконання додаткових показників;

n — к-сть філій.

3 Умови зменшення (позбавлення) розміру премії

3.1 При наявності аварій I та II категорії з вини персоналу структурних підрозділів премія не виплачується працівникам, з вини яких сталася аварія.

3.2 При наявності відмов I та II категорії з вини персоналу структурних підрозділів розмір премії зменшується до 50% працівникам відповідного структурного підрозділу, з вини яких сталася відмова.

3.3 При отриманні незадовільної оцінки на іспитах, після проходження підготовки за «Програмою...» та при недопущенні до самостійної роботи (для щойно прийнятих та переведених на інші посади працівників) - на 40%;

3.4 При наявності смертельних нещасних випадків при виконанні робіт, пов'язаних із виробничою діяльністю, премія не виплачується працівникам, з вини яких стався смертельний нещасний випадок.

3.5 Працівникам, які причетні до нещасного випадку на виробництві, розмір премії за результат господарської діяльності знижується за рішенням комісії з розслідування даного нещасного випадку.

3.6 При невиконанні або виявленні порушень у поточному місяці правил внутрішнього трудового розпорядку (в т.ч. невикористання електронної перепустки при вході та виході з території підприємства), виробничої дисципліни, розмір премії зменшується - до 30%.

3.7 За порушення трудової дисципліни, яке виявилось в запізненні на роботу без поважних причин понад 10 хвилин під час дії воєнного стану на території України та більше 5-ти хвилин у мирний час, премія знижується:

- 1-3 випадки протягом місяця - на 1%;
- 4-6 випадків протягом місяця - на 5 %;
- 7 випадків та більше протягом місяця - на 20%.

Запізнення на роботу вважається з поважних причин у випадку, якщо це відбулось в період...

стану «Повітряна тривога», або протягом 30 хв. після його закінчення. Поважність причини запізнення визначається керівником відповідного структурного підрозділу.

3.8 Працівникам у разі порушення правил дорожнього руху під час використання службового транспорту премія знижується на підставі службових записок виконавчої дирекції.

3.9 Працівникам, за передачу особистих логінів та паролей від своїх облікових записів в корпоративних системах (АСТОР, системи бухгалтерського та податкового обліку, BAF білліінг, Укрбілліінг, ПромЕнерго, SYNDIS (SCADA), SYNDIS (OMS), Megapolis.DocNet, "Новасис Корпорація", "Новасис Енергозбут") місячна премія зменшується на 40%;

3.10 За рішенням керівництва Товариства премія може зменшуватись до 50% на період до одного року за невиконання посадових обов'язків, які призвели до негативних наслідків для підприємства (матеріальних збитків).

3.11 Премія також може бути зменшена або не нарахована зовсім за:

- несвоєчасне або неякісне виконання покладених на працівників обов'язків або завдань;
- невиконання розпорядження безпосереднього керівника, керівництва філій або Товариства;
- несвоєчасне усунення дефектів на закріпленому обладнанні;
- низький рівень організації праці, неякісне виконання робіт особисто або підрозділом;
- неприйняття заходів, що виключають можливість аварій, відмов у роботі устаткування;
- використання транспортних засобів в особистих цілях без виписки і оплати;
- неякісне заповнення шляхових листів, несвоєчасна їх здача;

3.12 У разі накладання на працівника дисциплінарного стягнення у вигляді догани премія йому не нараховується протягом усього строку дії дисциплінарного стягнення.

3.13 За появу на робочому місці в нетверезому стані або прогули премія за звітний період не нараховується.

3.14 Після 28-го числа звітного місяця видається наказ по Товариству з урахуванням наданих пропозицій щодо нарахування щомісячної премії за виробничі результати господарської діяльності.

4. Порядок нарахування та виплати премії

4.1 Виплата премії за підсумками роботи за місяць провадиться разом із виплатою заробітної плати за наступний відпрацьований за звітним місяць у строки, встановлені для виплати зарплати.

4.2 В сектор організації і стимулювання праці до 18 числа місяця наступного за звітним, підрозділами які відповідальні за контроль за виконанням філіями основних та додаткових показників преміювання, надаються довідки про виконання показників преміювання по філіям.

4.3 Сектор організації і стимулювання праці надає інформацію керівнику Товариства про виконання показників та визначені відсотки преміювання до 25 числа місяця, наступного за звітним. Остаточна сума премії встановлюється за рішенням керівника, враховуючи фінансові можливості компанії.

Після розгляду зазначеної інформації керівництвом, сектор організації і стимулювання праці готує наказ по Товариству про нарахування премії.

4.3 Премія нараховується за фактично відпрацьований час, на наступні виплати (база нарахування):

- тарифні ставки, посадові оклади;
- доплати і надбавки за:
 - збільшення обсягу робіт;
 - суміщення професій, посад;
 - виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
 - високі досягнення в праці;
 - роботу в важких і шкідливих умовах праці;
 - високу професійну майстерність;

- роботу в умовах режимних обмежень;
- класність водіям легкових, вантажних автомобілів та автобусів;

4.4 Премія не нараховується працівникам, які поступили на роботу за перший календарний місяць роботи.

4.5 У разі звільнення з роботи або увільнення у зв'язку з призовом до лав Збройних сил України премія працівнику виплачується у день звільнення за фактично відпрацьований час по день звільнення/увільнення включно. Розмір премії, що підлягає виплаті у день звільнення працівнику, розраховується відповідно до відсотка премії, визначеного по підрозділу товариства, до складу якого входить працівник, останнім діючим наказом про преміювання за результатами господарської діяльності працівників товариства, прийнятим за період, що передує даті звільнення.

4.6 Працівникам, які згідно нормативних актів повинні проходити перевірку знань з охорони праці, правил технічної експлуатації і правил пожежної безпеки, премія нараховується після першої успішної перевірки і не нараховується при неуспішній оцінці по результатах перевірки або порушенні термінів перевірки з вини працівника.

4.7 За виконання разових особливо важливих виробничих завдань, по рішенню генерального директора, за поданням керівника структурного підрозділу або директора по напрямку, може виплачуватись одноразова премія окремим працівникам.

Генеральний директор
ТрАТ «Волиньобленерго»



[Signature]
Сергій СЕВІДОВ

Голова Первинної профспілкової організації

[Signature]
Тетяна ПАПЕНКО



«Волинське енерго»
Приватне акціонерне товариство
Волинська область
Місто Луцьк
Держпрошито (не прошитуровано),
№ 00131512
Сторінка печаткою
10.10.2016

Душівське енерго