

Профком
Приватного акціонерного
товариства «ДТЕК КИЇВСЬКІ
РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
Париса МОШЕНЕЦЬ



« 01 » 05 2023 р.

Генеральний директор
Приватного акціонерного
товариства «ДТЕК КИЇВСЬКІ
РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
Віталій ШАЙДА



« 01 » 05 2023 р.

**Зміни та доповнення № 5
до Колективного договору
ПРАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»
на 2019-2024 роки**

Набирають чинності з 01.05.2023

Прийнято на засіданні постійної двосторонньої комісії
Протокол від № 5
Вводиться в дію з 01.05.2023

м. Київ
2023

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 новій редакції п.п. 2.3. **Матеріальна допомога сім'ям з дітьми . Положення про надання матеріальної допомоги працівникам ПрАТ «ДТЕК Київські регіональні електромережі», непрацюючим пенсіонерам, виборним та штатним працівникам профкому Додатка 9 до Колективного договору на 2019-2024 роки**

Матеріальна допомога сім'ям з дітьми (з розрахунку розміру прожиткового мінімуму на працездатну особу) надається один раз на рік у розмірі 1 прожиткового мінімуму на кожну дитину до Дня захисту дітей 1 червня у наступних випадках:

2.3.1. Багатодітним сім'ям – на кожну дитину до 16 років (якщо не виповнилося на 1 січня року, у якому проводиться виплата), у разі навчання – до 23 років (якщо не виповнилося на 1 січня року, у якому проводиться виплата). Якщо обидва батьки працюють у Товаристві, матеріальна допомога надається кожному з батьків.

2.3.2. Сім'ям працівників Товариства, які мають непрацюючих дітей-інвалідів віком до 18 років (якщо не виповнилося на 1 січня року, у якому проводиться виплата) – на кожну дитину. Якщо обидва батьки працюють у Товаристві, матеріальна допомога надається кожному з батьків.

2.3.3. Працівникам, які самостійно виховують дітей віком до 16 років, учнів до 18 років, самотнім матерям, вдовам, вдівцям, опікунам на кожну дитину.

Примітка:

До заяви працівника, що потребує матеріальної допомоги, додаються підтвердуючі документи:

- багатодітним сім'ям – копію посвідчення багатодітної сім'ї, копію свідоцтва про народження на кожну дитину, довідка з навчального закладу на кожну дитину до 23 років;

- сім'ям, які мають непрацюючих дітей-інвалідів - копія свідоцтва про народження, копію документа, який підтверджує інвалідність дитини.

- працівникам, які самостійно виховують дітей - копію свідоцтва про народження на кожну дитину, довідка з навчального закладу на кожну дитину до 18 років.

Зокрема:

а) жінкам (чоловікам), які самостійно виховують дитину – копію свідоцтва про розлучення, документ, який підтверджує що батько (матір) не приймає участі в вихованні дитини (акт, створений соціально-побутовою комісією або довідка з навчального закладу про те, що другий батько не бере участі у вихованні дитини);

б) самотнім матерям – довідка органів соціального захисту про статус самотньої матері.

в) вдовам, вдівцям – копію свідоцтва про смерть одного з батьків;

г) опікунам – документ, який підтверджує опікунство.

Допомога надається за погодженням з керівником підрозділу, керівником структурного підрозділу, головою профспілкового комітету, керівником Департаменту з фінансового планування та контролю, за рішенням генерального директора.

2. Внести зміни та викласти в новій редакції п. 1.2. та п.2.1 **П О Р Я Д К А** нарахування одноразової винагороди працівників ПрАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» до професійного свята «День енергетика», державних свят та

ювілейних дат із дня заснування колективів Товариства Додатка 8 до Колективного договору на 2019-2024 роки

1.2. До святкування професійного свята «День енергетика» усім працівникам Товариства (крім сумісників, співробітників які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом, а також працівників, відносно яких призупинено дію трудового договору, які евакуювались в іншу місцевість або місцезнаходження яких тимчасово невідомо та працівників, які протягом періоду дії воєнного стану перебувають у відпустках без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки".) – у розмірі чверті (0,25) прожиткового мінімуму на працездатну особу.

2.1. До державного свята «8 березня» - усім жінкам Товариства у розмірі чверті (0,25) прожиткового мінімуму на працездатну особу (крім сумісників, співробітників які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом, а також працівників, відносно яких призупинено дію трудового договору, які евакуювались в іншу місцевість або місцезнаходження яких тимчасово невідомо та працівників, які протягом періоду дії воєнного стану перебувають у відпустках без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки", та довгостроково відсутніх у зв'язку з мобілізацією та жінок, які знаходяться у декретній відпустці за доглядом за дитиною до 3-х або 6-ти років).

4. Внести зміни та викласти в новій редакції **Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників ПрАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»** Додатка 6 до Колективного договору на 2019-2024 роки

I. Загальні положення

Положення про оплату праці впроваджується з метою посилення мотивації працівників, шляхом преміювання їх за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ), які направлені на досягнення цілей товариства, покращення виробничих показників, досягнення ефективних кільцевих результатів діяльності, поліпшення якості роботи та створення умов для виявлення активності.

Формування ключових показників ефективності є невід'ємною складовою процесу «Щорічної оцінки діяльності» та направлено на підвищення ефективності роботи кожного працівника Товариства.

Для цього положення розповсюджується на усіх працівників товариства.

II. Основні терміни та визначення

Індивідуальний показник – КПЕ, створений для персональної цілі, яка поставлена окремому працівнику Товариства.

Груповий показник – КПЕ, створений для загальної цілі товариства, яка поставлена перед групою працівників, підрозділом товариства або товариством.

Звітний період – період, за який проводиться оцінка результатів роботи працівника, підрозділу Товариства.

Карта КПЕ – набір цілей, записаних у форматі КПЕ, який встановлюється працівнику або підрозділу Товариства на визначений період часу (Додаток 1).

Кількісний показник – КПЕ, який містить чисельний критерій досягнення цілі і припускає об'єктивну оцінку шляхом зрівняння планового і фактичного значення.

Ключовий показник ефективності (КПЕ) – показник, який дозволяє детально описати ціль, встановити критерії її досягнення, а також оцінити ступінь виконання.

Коефіцієнт трудового внеску (КТВ) – коефіцієнт, який відображає кількісну оцінку роботи окремого робітника в загальних результатах роботи групи працівників (бригади, дільниці, підрозділу Товариства).

Оцінка результативності – оцінка досягнення (виконання) працівником КПЕ, встановлених для нього на звітний період.

Оцінюваний – працівник товариства, діяльність якого оцінюється за звітний період.

Оцінюючий – працівник товариства, уповноважений виконати оцінку працівника (працівників) за звітний період.

Якісний показник – КПЕ, який не містить численного критерія досягнення цілі і припускає експертну оцінку оцінюючого.

III. Принципи побудови (складання, створення) системи КПЕ

Система КПЕ побудована на наступних принципах:

3.1. Принцип збалансованості – передбачає наявність в КПЕ трьох аспектів діяльності: результативність, ефективність, якість.

3.2. Принцип каскадування – передбачає наявність взаємозв'язку цілей таким чином, щоб виконання цілей підпорядкованого працівника сприяло виконанню цілей керівника. Таким чином, діяльність кожного працівника пов'язана зі стратегічними цілями товариства.

3.3. Принцип значимості – передбачає включення до карти КПЕ найбільш значних і важливих цілей, які поставлені працівнику. Кількість показників складає від 2 до 7. При цьому вага кожного показника в карті КПЕ може складати від 10%.

3.4. Мінімізація суб'єктивного фактору. Алгоритм розрахунку кількісних показників і джерело первинної інформації для розрахунку не повинні визивати сумнівів і помилок при розрахунку. Якісні показники повинні містити ключові задачі, а також критерії оцінки їх виконання.

3.5. Принцип балансу точності та простоти розрахунку - передбачає, що методика розрахунку числових значень в кількісних показниках не повинна бути трудомісткою, враховуючи періодичність оцінки та кількість оцінюваних.

3.6. Принцип націленості на стратегічні і проектні задачі – передбачає, що індивідуальні показники повинні орієнтуватися не на операційну діяльність, а на досягнення результатів у довготривалій перспективі. В індивідуальних показниках, при наявності великого обсягу задач в операційній діяльності, також повинні включатися проектні КПЕ.

IV. Основні характеристики КПЕ

4.1. Види показників:

- груповий;
- індивідуальний;

4.2. Вага показника – чисельний індикатор важливості конкретної цілі в загальному обсязі поставлених цілей. Вага вимірюється у відсотках (%). Сукупна вага усіх показників в карті КПЕ дорівнює 100%. Числове значення ваги показника визначається з урахуванням його пріоритету по відношенню до інших показників.

4.3. Діапазон планових значень – відрізок числової осі для оцінки кількісного показника, обмежений мінімальним (min) і максимальним (max) значенням, який містить планове (план) значення, яке знаходиться між ними. При встановленні діапазону планових значень враховується:

- аналіз фактичного виконання даного КПЕ за минулі періоди;
- фізична можливість досягти максимального значення показника;
- необхідність застосування додаткових зусиль для виконання показника на рівні вище мінімального значення.

4.4. Тип залежності – напрямок бажаного змінення показника, характеристика, яка відповідає кількісному показнику.

При типі залежності «Чим більше, тим краще» - встановлюється наступний діапазон значення: min-план-max.

При типі залежності «Чим менше, тим краще» - встановлюється наступний діапазон значення: max-план-min з присвоєнням максимального значення показника границі діапазону min, а мінімального значення (найкращого результату по даному показнику) – границі діапазону max.

При типі залежності «Точне досягнення» - встановлюється діапазон значення min-план, відсутня максимальна границя діапазону значень.

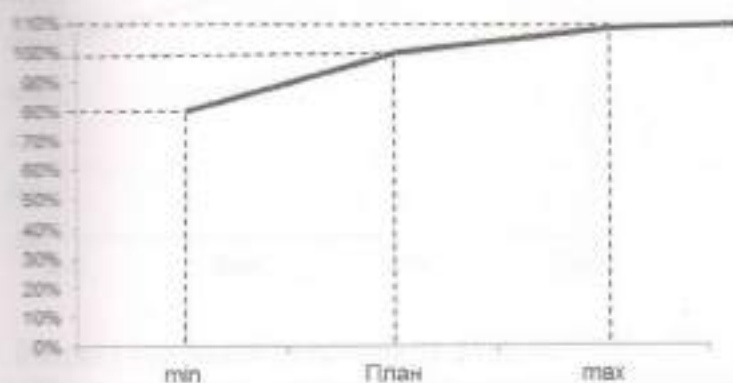
4.5. Шкала і методи оцінки.

Об'єкт оцінки – ключові задачі в карті КПЕ, виконання яких веде к досягненню цілей указаних в показнику.

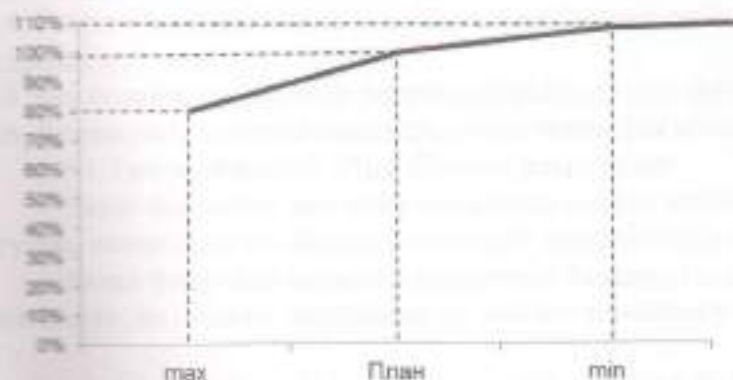
В залежності від характеристики показника оцінюючий застосовує наступні методи оцінки ступеня досягнення показника.

Кількісні показники

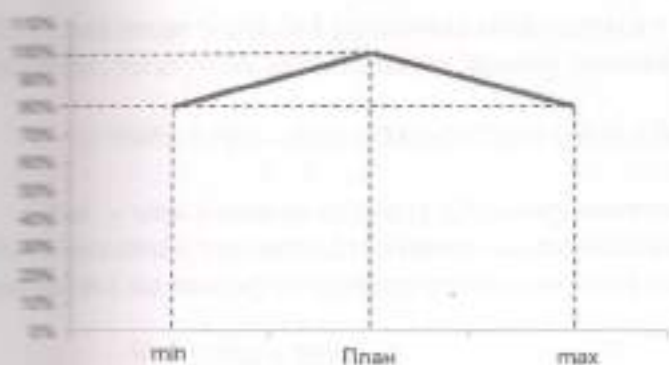
Тип залежності	$\min > x$	$\min \leq x \leq 100\%$	$100\% \leq x \leq \max$	$\max < x$
«Чим більше, тим краще»	0%	80% -100%	100% - 110%	110%



Тип залежності	$\max < x$	$\max \geq x \geq 100\%$	$100\% \geq x \geq \min$	$\min > x$
«Чим менше, тим краще»	0%	80% -100%	100% - 110%	110%

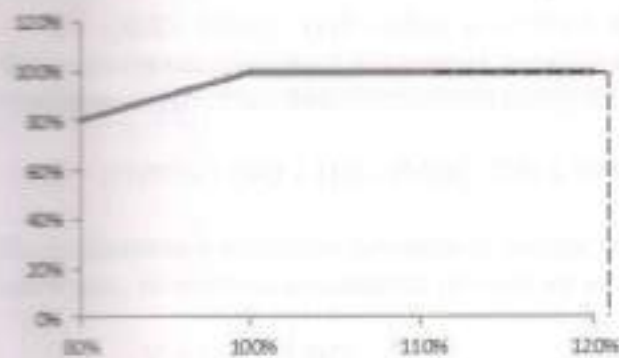


Тип залежності	$\min > x$	$\min \leq x \leq 100\%$	$100\% \leq x \leq \max$	$\max < x$
«Точне досягнення»	0%	80% -100%	100% - 80%	0%



Якісні показники:

Тип залежності «Чим більше, тим краще». Ступінь досягнення показника – в межах від 80% до 100%.



V. Розрахунок фактичних значень КПЕ

5.1. Підставою для розрахунку фактичних значень КПЕ є дані про діяльність товариства за звітний період.

5.2. Алгоритм розрахунку повинен відповідати методиці розрахунку значення показника, який визначається на етапі розробки КПЕ (описано в карті КПЕ).

5.3. Розрахунок виконання групових показників проводиться на підставі даних, які надаються відповідальними за аналітичну звітність по груповим показникам.

5.4. Розрахунок виконання індивідуальних показників працівників проводиться керівником підрозділу.

5.5 Для кожного показника розраховується ступінь його виконання (далі - Y).

5.6. Розрахунок ступеня виконання показника для кількісних показників:

5.6.1. Тип залежності «Чим більше, тим краще»

- Якщо фактичне значення показника менше мінімальної границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику враховується як нуль.

- Якщо фактичне значення показника знаходиться в діапазоні «мінімальна границя – планове значення», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((\Phi Z - \text{Min} \Gamma) / (\text{ПЗ} - \text{Min} \Gamma)) \times 20\% + 80\% \times \text{ВП}, \text{ де}$$

ΦZ – фактичне значення показника;

$\text{Min} \Gamma$ – мінімальна границя діапазону значення;

ПЗ – планове значення;

ВП – вага показника.

Якщо фактичне значення показника знаходиться у діапазоні «планове значення – максимальна границя», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((100\% + (\PhiЗ - ПЗ) / (\text{МакГ} - \text{ПЗ}) \times 10\%) \times \text{ВП}, \text{ де}$$

МакГ – максимальна границя діапазону значення.

Якщо фактичне значення показника більше максимальної границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = 110\% \times \text{ВП}$$

5.6.2. Тип залежності «Чим менше, тим краще»

- Якщо фактичне значення показника більше мінімальної границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику враховується як нуль.

- Якщо фактичне значення показника знаходиться в діапазоні «мінімальна границя – планове значення», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((\PhiЗ - \text{МінГ}) / (\text{ПЗ} - \text{МінГ})) \times 20\% + 80\% \times \text{ВП}$$

Якщо фактичне значення показника знаходиться у діапазоні «планове значення – максимальна границя», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((100\% + (\PhiЗ - \text{ПЗ}) / (\text{МакГ} - \text{ПЗ}) \times 10\%) \times \text{ВП}$$

Якщо фактичне значення показника менше або дорівнює максимальній границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = 110\% \times \text{ВП}$$

5.6.3. Тип залежності «Точне досягнення»

5.6.3.1. При плановому значенні більшому від мінімальної границі діапазону показника

- Якщо фактичне значення показника менше мінімальної границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику враховується як нуль.

Якщо фактичне значення показника більше або дорівнює плановому значенню показника, то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = 100\% \times \text{ВП}$$

- Якщо фактичне значення показника знаходиться в діапазоні «мінімальна границя – планове значення», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((\PhiЗ - \text{МінГ}) / (\text{ПЗ} - \text{МінГ})) \times 20\% + 80\% \times \text{ВП}$$

5.6.3.2. При плановому значенні меншому від мінімальної границі діапазону показника

Якщо фактичне значення показника менше або дорівнює плановому значенню показника, то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = 100\% \times \text{ВП}$$

- Якщо фактичне значення показника більше мінімальної границі діапазону значення, то ступінь виконання по даному показнику враховується як нуль.

- Якщо фактичне значення показника знаходиться в діапазоні «мінімальна границя – планове значення», то ступінь виконання по даному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = ((\Phi3 - \text{Min}\Gamma) / (\text{ПЗ} - \text{Min}\Gamma)) \times 20\% + 80\% \times \text{ВП}$$

5.7. Розрахунок ступені виконання для якісних показників:

Оцінюючий виставляє відсотки в діапазоні від 0% до 100%, в залежності від ступені виконання критеріїв, заданих по показнику при постановці цілей. Підсумковий відсоток по якісному показнику розраховується як середньоарифметичне відсотків по кожному критерію.

Якщо підсумковий відсоток виконання по показнику менше 80%, то ступінь виконання по даному показнику дорівнює нулю.

Ступінь виконання по якісному показнику розраховується наступним чином:

$$Y = \% \times \text{ВП}, \text{ де } \% - \text{підсумковий відсоток виконання показника.}$$

5.8. Сума ступенів виконання показників складає підсумкову ступінь виконання показників для працівника за звітний період (YY). Підсумкова ступінь виконання не повинна перевищувати 100% (обмежується). Окрім працівників задіяних у додаткових системах преміювання, які затвердженні наказом генерального директора.

VI. Умови виплати та розмір премії за виконання КПЕ

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;
- 35% від посадового окладу за фактично відпрацьований час персоналу 5-6 рівня управління.
- 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, 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 таблицею 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 консолідацію інформації у межах товариства	до 20%
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%

6.7. Працівникам з місячним та кварталним 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 у місяці прийому не нараховується.

6.9. Працівнику, який переведений на іншу посаду, премія за досягнення КПЕ нараховується у місяці переведення 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).

VII. Порядок оформлення та виплати премії

7.1. Щомісяця, не пізніше 17 числа місяця, наступного за звітним, відповідальні особи, які контролюють виконання працівниками цілей, поставлених в карті КПЕ, надають до департаменту з управління персоналом (ДзУП) інформацію про виконання цілей, поставлених у

карті КПЕ за звітний період для розрахунку розміру премії для кожного працівника та протоколи по КТВ працівників робочих професій.

7.2. Документи на зниження або позбавлення премії надаються директором, керівниками департаментів, керівниками підрозділів у вигляді службової записки, де зазначається прізвище, посада, табельний номер працівника, розмір зниження премії, пояснення по суті допущених порушень, до 20 числа поточного місяця у ДзУП.

7.3. До 22 числа поточного місяця ДзУП здійснює розрахунок розміру премії з урахуванням документів на зниження або позбавлення премії за досягнення КПЕ за обліковий період.

7.4. Премія нараховується та виплачується згідно з наказом генерального директора.

7.5. Премія за звітний період нараховується і виплачується одночасно із заробітною платою поточного місяця.

7.6. Нараховані суми премії відносяться на витрати виробництва, адміністративні витрати та включаються до валових витрат.

VIII. Розрахунок річної премії (бонусу)

8.1. Сумарний рівень виконання усіх КПЕ є основою для виплати річної премії (бонусу).

8.2. Розмір річної премії (бонусу) встановлюється у відсотках до посадового окладу працівника за звітний період.

8.3. Відсоток встановлюється в залежності від посади, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом) працівника.

8.4. Підсумковий розмір річної премії (бонусу) розраховується наступним чином:

$P = O \times RP \times YU$, де

P – розмір річного бонусу (грн);

O – сума посадових окладів у звітному періоді (грн);

RP – розмір річної премії (бонусу), встановлений відповідно до посади працівника (%);

YU – підсумкова ступінь виконання показника, але не більше 100%.

8.5. По результатам підсумкового розрахунку річної премії (бонусу) видається наказ про преміювання працівників за звітний період.

8.6. У разі звільнення працівника якому встановлено період преміювання рік, нарахування бонусів може бути здійснено за рішенням генерального директора.

IX. Порядок розробки КПЕ

Постановка цілей на звітний період є одним з основних етапів щорічної оцінки діяльності працівників товариства.

9.2. В процесі розробки КПЕ беруть участь представник (за професією) власника карти КПЕ, його безпосередній керівник, керівник вищого рівня, працівник департаменту з управління персоналу.

9.3. Відповідальність за формулювання КПЕ та їх відповідність вимогам покладається на безпосереднього керівника.

9.4. Розробка показників повинна проводитися з урахуванням критеріїв SMART:

S – Specific (конкретні);

M – Measurable (вимірювані);

A – Achievable (досяжні);

R – Result-oriented (орієнтовані на результат);

T – Time-bounded (орієнтовані по часу).

9.5. Для якісних показників обов'язковим є постановка від 2 до 5 ключових задач з описом критеріїв оцінки результату, термінів виконання.

9.6. Для кількісних показників обов'язково вказуються одиниці виміру (наприклад; млн.грн., %, од. продукції), методики розрахунку.

9.7. Працівник департаменту з управління персоналом перевіряє карту КПЕ на відповідність критеріям заповнення та дотримання принципів розробки КПЕ. У разі, якщо карта КПЕ не відповідає вимогам, карта КПЕ направляється на доопрацювання.

9.8. При прийомі на роботу (переведенні на іншу посаду) для працівника розробляється карта КПЕ за умови відсутності затвердженої карти КПЕ для його посади.

X. Внесення змін до карти КПЕ

10.1. У зв'язку з відміною або змінами окремих задач, поставлених перед товариством, підрозділом, працівником, індивідуальні КПЕ можуть бути скориговані (виключені або змінені).

10.2. При виникненні необхідності коригування карт КПЕ, безпосередній керівник готує заявку по встановленій формі (Додаток 4), де визначає необхідність внесення змін до карти КПЕ.

10.3. Після узгодження з керівником вищого рівня зміни по карті КПЕ передаються працівнику департаменту з управління персоналом для перевірки на відповідність критеріям заповнення та відповідність принципам розробки КПЕ.

10.4. Зміни до карт КПЕ при необхідності проводяться не частіше одного разу на квартал.

Карта ключових показників ефективності

ПРАТ "ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ"

Підприємство:
 Підрозділ:
 Посада:
 ІПБ:
 Дата:

№ Показник	Одиниці виміру	Вага	мін	План	мак	Тип залежності	Методика розрахунку	Перелік оцінювачів / Коментарі	
1 Показник №1	шт.	40%	80%	100%	110%	Чим більше, тим краще	Методика розрахунку.....	Відповідальний за надання плану факту €.... Виконання показника погоджується.....	
2 Показник №2	тис.грн.	30%	110%	100%	80%	Чим менше, тим краще	Методика розрахунку.....	Відповідальний за надання плану факту €.... Виконання показника погоджується.....	
3 Показник №3	%	15%	80%	100%	100%	Точне досягнення	Методика розрахунку.....	Відповідальний за надання плану факту €.... Виконання показника погоджується.....	
4 Показник №4	%	15%	80%	100%	100%	Якісний показник	Ключові завдання: 1. 2. 3. Методика та критерії оцінювання	Відповідальний за надання плану факту €.... Виконання показника погоджується.....	
		100%							

Власник карти КПЕ (Оцінюваний) _____ П.І.Б.
 Безпосередній керівник (Оцінюючий) _____ П.І.Б.
 Керівник вищого рівня (Погоджуючий) _____ П.І.Б.
 _____ підпис
 _____ підпис
 _____ підпис

Додаток 2 до Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників ПРАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»

Розподіл персоналу по рівням 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, Уповноважена особа з питань відповідності, Керівник проектної групи по впровадженню SAP IS-U
4	Начальник центру, Керівник центру, Керівник регіону електричних мереж, Начальник регіону високовольтних електричних мереж, Керівник підрозділу в прямому підпорядкуванні керівнику департаменту, Начальник служби, Головний інженер ВЕМ, Начальник відділу, Менеджер
5	Керівник підрозділу в центрі, Завідувач складу, Начальник групи, Начальник лабораторії, Начальник дільниці, Старший диспетчер, Диспетчер, Старший диспетчер автомобільного транспорту, 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

Додаток 3 до Положення про преміювання за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ) працівників ПРАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»

Порядок зниження премії в залежності від важкості нещасного випадку на виробництві.

1. Порядок встановлює відповідальність за дотримання вимог СУОП, норм та нормативів з охорони праці.
2. Якщо на виробництві стався нещасний випадок (інцидент) з працівником товариства, застосовуються наступні знижуючі відсотки в залежності від ступеня важкості нещасного випадку (смертельний або груповий, тяжкий, легкий):

Ступень важкості нещасного випадку	% зниження премії для працівників підрозділу, де стався інцидент		% зниження премії для керівників та персоналу профільного підрозділу апарату управління	% зниження премії для начальника структурного підрозділу, з працівником якого стався нещасний випадок
	Виробничий персонал	Не виробничий персонал		
Смертельний або груповий	100	50	30	до 100
Тяжкий	50	25	15	
Легкий	25	10	10	

3. Премія не знижується, коли інцидент стався з наступних причин:

Комісія з внутрішнього розслідування не виявила фактів порушення вимог нормативних документів ні працівником, ні роботодавцем та не має можливості розробити попереджуючі та коригуючі заходи, щоб запобігти порушенням (наприклад: проведення бойових дій, стихійне лихо, травми при ДТП з вини сторонніх осіб; протиправні дії сторонніх осіб та інші), або згідно з протокольним рішенням комітету з охорони праці.

4. Премія працівникам підрозділу, де стався нещасний випадок, і профільного підрозділу апарату управління знижується згідно з протокольним рішенням комітету з охорони праці.

5. На зниження премії у зв'язку з нещасним випадком, що стався на виробництві, департамент з охорони праці та екологічної безпеки готує наказ по товариству за підписом генерального директора, який надається до департаменту з управління персоналом.

Керівник департаменту з охорони праці та екологічної безпеки



Петро ВОЗНИЙ

Заявка на внесення змін до ключових показників ефективності

ПРАТ "ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ"

Підприємство:

Підрозділ:

Посада:

ПІБ:

Дата:

Карта КПЕ до внесення змін									
№	Показник	Одиниці виміру	Вага	мін	План	мак	Тип залежності	Методика розрахунку	Перелік оцінювачів / Коментарі
1	Показник №1								
2	Показник №2		100%						

Карта КПЕ після внесення змін										
№	Показник	Одиниці виміру	Вага	мін	План	мак	Тип залежності	Методика розрахунку	Перелік оцінювачів / Коментарі	Причини внесених змін
1	Показник №1									
2	Показник №2		100%							

Власник карти КПЕ (Оцінюваний)

П.І.Б.

Безпосередній керівник (Оцінюючий)

П.І.Б.

Керівник вищого рівня (Погоджуючий)

П.І.Б.

Додаток 5 до Положення про
преміювання за досягнення
ключових показників
ефективності (КПЕ) працівників
ПРАТ «ДТЕК КИЇВСЬКІ РЕГІОНАЛЬНІ
ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ»

МЕТОДИКА ЗАСТОСУВАННЯ КОЕФІЦІЕНТУ ТРУДОВОГО ВНЕСКУ (КТВ)

Порядок застосування коефіцієнту трудового внеску вводиться з метою оцінки ступеню витрат праці робітників.

Коефіцієнт трудового внеску (КТВ) застосовується для оцінки особистого внеску кожного робітника у загальні результати роботи підрозділу (бригади, дільниці, цеху, інших).

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЗАСТОСУВАННЯ КТВ.

КТВ застосовується для всіх робітників Товариства і впливає на:
розмір премій за досягнення ключових показників ефективності (КПЕ);
результати ранжування робітників за підсумками щорічної оцінки діяльності (ЩОД).

Для робітників основою для оплати праці із застосуванням КТВ є встановлення індивідуального КТВ. Індивідуальний КТВ встановлюється по результатам роботи, яка оцінюється по наступним критеріям:

Виконання робочих обов'язків;
Дотримання вимог охорони праці та техніки безпеки;
Компетенції.

Підсумковий КТВ розраховується як середньоарифметичне значення оцінок по трьом критеріям по результатам роботи працівника.

Оцінка по критеріям результативності роботи встановлюється в межах від 0,8 до 1,2 з інтервалом 0,1 згідно з рекомендованими розмірами встановлення КТВ (Додаток).

Середня сума КТВ по бригаді (дільниці) не повинна перевищувати 1,0 (одиницю). Якщо в процесі встановлення КТВ середня сума КТВ по бригаді (дільниці) перевищує 1,0 (одиницю), до усіх КТВ робітників по бригаді (дільниці) застосовується однаковий понижуючий коефіцієнт. Розрахунок проводиться керівником підрозділу.

КТВ по критерію у розмірі 1,0 встановлюється робітникам, які працювали добросовісно, виконували усі завдання керівника та зауваження до їх роботи відсутні.

КТВ по критерію більше 1,0 встановлюється робітникам, які перевиконали доручену роботу, завдання (згідно з критеріями у Додатку).

КТВ по критерію менше 1,0 встановлюється робітникам, які не виконали роботу за їх виною, вказівки керівника, а також робітникам, які недобросовісно виконували свої обов'язки та допускали порушення (згідно з критеріями у Додатку).

По закінченню робочого дня (місяця) керівник:

Оцінює трудовий внесок кожного робітника в результат роботи підрозділу по трьом критеріям;

Проводить підсумковий розрахунок КТВ кожного робітника по результатам роботи, як середньоарифметичне значення по трьом категоріям;

Заносить відповідні записи в таблицю розстановки КТВ.

Приклад заповнення:

№ п/п		Оцінка за критеріями				Коментар (вказуються причини зниження / підвищення коефіцієнтів згідно з пунктами каталогу, Додаток 1)
		Виконання робочих обов'язків	ПШБ	Компетентність	Підсумковий КТВ	
1.	Сидоров С.С.	1	1	1	1	
2.	Петров П.П.	1,1	1	1	1,03	п4;
3.	Козлов К.К.	0,8	0,8	1,1	0,9	п3; п7; п17

2. ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ КТВ ЗА ПІДСУМКАМИ МІСЯЦЯ

2.1. По закінченню місяця керівник підрозділу (дільниці, бригади, інші) складає підсумкову відомість застосування КТВ, де КТВ розраховується за місяць по кожному робітнику згідно з табелем обліку робочого часу.

2.2. Керівник підрозділу за підсумками місяця повинен розміщувати результати оцінки КТВ робітників на інформаційному стенді підрозділу.

2.3. На протязі 3-х (трьох) днів після розміщення результатів оцінки КТВ на інформаційному стенді робітник в індивідуальному порядку може звернутися к безпосередньому керівнику або керівнику підрозділу для уточнення/корегування свого КТВ.

2.4. Керівник підрозділу щомісяця передає відомість встановлення КТВ за підписом на паперовому носії (електронному носії) у департамент з управління персоналом для розрахунку премії не пізніше десятого числа місяця наступного за звітним.

2.5. Премія робітникам нараховується згідно з встановленими окладами за фактично відпрацьований час, та застосуванням КТВ.

2.6. До учнів (студентів) може застосовуватися КТВ за розсудом керівника підрозділу.

2.7. Контроль за правильністю застосування КТВ покладається на керівника підрозділу.

3. ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ КТВ ЗА ПІДСУМКАМИ РОКУ

3.1. Департамент з управління персоналом підприємства не пізніше, ніж за 25 робочих днів до початку щорічної оцінки діяльності надсилає відомість сумарної середньоарифметичної оцінки КТВ за звітний період для кожного працівника категорії «робочі» до відповідального за реалізацію процесу ЩОД, які здійснюють ранжування наданих оцінок КТВ згідно з наступним алгоритмом:

3.1.1 Списки для ранжування робітників формуються в рамках підрозділів.

3.1.2 Виконується початкове ранжування фахівців на 4 групи максимально близьке до співвідношення:

Група ранжування	Квота
«А» - майстерність	20%
«В» - компетентність	30%
«С» - розвиток	30%
«D» - потенціал	20%

3.1.3 Керівник підрозділу протягом 10 (десяти) робочих днів переглядає початкові результати ранжування. У разі, якщо керівник підрозділу не згоден з початковим ранжуванням працівників по групах, він має можливість здійснити переміщення працівників в суміжні групи з обов'язковим урахуванням квот:

Група ранжування	Квота
«А» - майстерність	10%-20%

«В» - компетентність	30%-50%
«С» - розвиток	30%-50%
«D» - потенціал	0%-20%

Якщо кількість працівників, які ранжуються разом, становить 6 і менше людей, то правило Квот, яке обмежує максимально можливу кількість п в групах:

Група ранжування	Квота
«А» - майстерність	0%-20%
«В» - компетентність	30%-50%
«С» - розвиток	30%-50%
«D» - потенціал	0%-20%

При формуванні груп необхідно враховувати, що зміна групи ранжування можлива тільки на сусідню групу, переміщення через групу не допускається.

Якщо переміщення працівника в групу призводить до перевищення квоти, то з даної групи переміщується інший працівник.

Допускається, щоб працівник з однаковими оцінками знаходився в різних групах ранжування

Приклад проведення ранжування (група 100 чол.):

Групи ранжування	A	B	C	D
Етап 1. Ранжування за підсумками річного КТВ				
Кількість чоловік в групі (100)	20	30	30	20
Відсоток розподілення	20%	30%	30%	20%
Етап 2. Ранжування за підсумками перегляду керівника				
Відсоток розподілення згідно з правилами Квот	10% – 20%	30%-50%	30%-50%	0%-20%
Кількість чол. згідно з правилами Квот	От 10 до 20	От 30 до 50	От 30 до 50	От 0 до 20
Максимальна кількість чол. згідно з правилами Квот	20	50	50	20

3.1.4 Фінальні результати ранжування фіксуються у звіті з ранжування працівників та затверджуються на сесії керівників.

3.2. Після проведення всіх сесій керівників фахівці департаменту з управління персоналом підприємства до 29 березня формують консолідований звіт про результати ранжування працівників, затверджують його у генерального директора підприємства.

3.3. За результатами ранжування фахівцями департаменту з управління персоналом здійснюється перегляд базових окладів на підставі матриці підвищення окладів.

3.4. Відповідальні фахівці департаменту з управління персоналом підприємства до 28 квітня формують індивідуальні листи про результати ЩОД і передають їх керівникам працівників.

3.5. Керівники до 30 квітня передають індивідуальні листи про результати ЩОД підлеглим працівникам.

Додаток 1
до Методики застосування коефіцієнту
трудового внеску (КТВ)

Рекомендовані розміри встановлення коефіцієнтів трудового внеску

№	Критерії і показники	Діапазон КТВ	
		критерій виявлений	критерій не виявлений
Виконання робочих обов'язків			
1	Своєчасно і в повному обсязі виконує поставлені завдання	1,0	0,8
2	Виконує роботу без зауважень до якості	1,0	0,8
3	Дотримується правил внутрішнього-трудоного розпорядку і дотримується дисципліни	1,0	0,8
4	Виконує додаткові роботи, або роботи за суміжними професіями	1,2	1,0
Дотримання вимог ОП і ТБ			
5	Знає і виконує вимоги нормативних документів ОП і ТБ *	1,0	0,8
6	Застосовує засоби індивідуального захисту	1,0	0,8
7	Використовує тільки справний інструмент і обладнання. Застосовує їх за призначенням. У разі виникнення проблем, своєчасно повідомляє про це керівника	1,0	0,8
8	При наявності порушень вимог ОП і ТБ своєчасно виявляє їх і виконує дії по їх усуненню	1,2	1,0
Компетенції			
9	У ситуації конфлікту інтересів поступається своїми інтересами для досягнення цілей структурного підрозділу (бригади, ділянки, підприємства)	1,0	0,8
10	Позитивно ставиться до нового, підтримує зміни, які проводяться на підприємстві, пропозиції керівника, колег	1,0	0,8
11	Самостійно контролює якість і результати своєї роботи. Не має потреби в постійному контролі з боку керівника	1,0	0,8
12	Рационально і економно використовує ресурси, необхідні для виробничої діяльності, дбайливо ставиться до майна підприємства	1,0	0,8
13	Зацікавлено ставиться до можливості навчання. Прагне до підвищення свого професійного рівня	1,0	0,8
14	Ввічливий у спілкуванні, чітко і ясно висловлює свої думки	1,0	0,8
15	Дотримується принципів 5С (сортуй, підтримуй порядок, дотримуйся чистоти, стандартизуй, вдосконалюй)	1,1	1,0
16	Пропонує нові ідеї щодо підвищення ефективності роботи, які застосовуються на практиці	1,1	1,0
17	Пропонує допомогу колегам і надає її	1,2	1,0
18	Передає свій професійний досвід і знання колегам	1,2	1,0

* в тому числі вимоги пожежної безпеки, вимоги наряду-допуску, правила виконання робіт, при настанні аварійної ситуації діє згідно з інструкцією Ліквідації аварій і технологічних порушень

Оцінка встановлюється в установленому діапазоні з інтервалом 0,1 по кожному з трьох критеріїв:

г.№	Критерії	Допустимий розмір КТВ				
1	Виконання робочих обов'язків	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2
2	Дотримання вимог ОП і ТБ	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2
3	Компетенції	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2

Приклад оцінки КТВ

Приклад розрахунку річного КТВ (з урахуванням переведення працівника):

№ п/п	ПІБ	Оцінка				Підсумковий КТВ	Коментарі (вказуються причини застосування понижуючих/підвищуючих коефіцієнтів згідно з пунктом каталога)
		Виконання робочих обов'язків	Дотримання вимог ОП і ТБ	Компетенції	Підсумковий КТВ		
1.	Сидоров С.С.	1,2	0,8	1,0	1,0		
2.	Петров П.П.	1,2	1,0	1,0	1,07	п.4;	
3.	Козлов К.К.	0,8	0,8	1,0	0,87	п.2; п.6;	

Середньорічний КТВ буде розраховуватися наступним чином:

МІСЯЦЬ	ПЕРІОД	ВИХОДИ	КТВ
Січень	01-31	20	1
Лютий	01-28	17	1
Березень	01-31	21	1,01
Квітень	01-10	6	1,1
	11-30	14	1
Травень	01-31	17	0,9
Червень	01-30	19	1
Липень	01-31	20	1
Серпень	01-31	19	1
Вересень	01-30	20	0,8
Жовтень	01-31	21	1
Листопад	01-30	20	1
Грудень	01-31	19	0,9
ВСЬОГО:		233	

Середньорічний КТВ = $(1,00 \cdot 20 + 1,00 \cdot 17 + 1,01 \cdot 21 + 1,1 \cdot 6 + 1,0 \cdot 14 + 0,9 \cdot 17 + 1,0 \cdot 19 + 1,0 \cdot 20 + 1,0 \cdot 19 + 0,8 \cdot 20 + 1,0 \cdot 21 + 1,0 \cdot 20 + 0,9 \cdot 19) / 233 = 0,970$

Приклад застосування понижуючого коефіцієнта в разі, якщо в процесі встановлення КТВ середня сума КТВ по бригаді (дільниці) перевищила 1 (одиницю):

	КТВ	Понижуючий коефіцієнт	Розрахунок підсумкового КТВ	Підсумковий КТВ
Робітник 1	1,1	1,0/1,03 = 0,97	$1,1 \cdot 0,97 =$	1,07
Робітник 2	1,1		$1,1 \cdot 0,97 =$	1,07
Робітник 3	0,9		$0,9 \cdot 0,97 =$	0,87
ВСЬОГО:	1,03			1,0

Погоджено:

Керівник департаменту з правового забезпечення

 Тетяна ТАРАСЮК

Керівник департаменту з управління персоналом

 Олена ГОРБЕНКО



Штељивост на употребу папира
до отиска