

**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

**між Адміністрацією і Трудовим колективом Державного підприємства
„Укрпромзовнішекспертиза”
на 2022 – 2024 роки**

Затверджено Протоколом Загальних
зборів трудового колективу від
14 квітня 2023 року № 01

Київ 2023 р.

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ І ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА „УКРПРОМЗОВНІШЕКСПЕРТИЗА” НА 2022 – 2024 РОКИ, ЯКІ ЗАТВЕРДЖЕНІ ПРОТОКОЛОМ ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ВІД 14 КВІТНЯ 2023 РОКУ № 01.....	3
2. ДОДАТОК №4 ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ І ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА „УКРПРОМЗОВНІШЕКСПЕРТИЗА” НА 2022 – 2024 РОКИ В НОВІЙ РЕДАКЦІ	4
3. ДОДАТОК №5 ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ І ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА „УКРПРОМЗОВНІШЕКСПЕРТИЗА” НА 2022 – 2024 РОКИ В НОВІЙ РЕДАКЦІ	6

**1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ЗМІНИ ТА
ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ МІЖ
АДМІНІСТРАЦІЄЮ І ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ
ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА „УКРПРОМЗОВНІШЕКСПЕРТИЗА”
НА 2022 – 2024 РОКИ, ЯКІ ЗАТВЕРДЖЕНІ
ПРОТОКОЛОМ ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ ТРУДОВОГО
КОЛЕКТИВУ ВІД 14 КВІТНЯ 2023 РОКУ № 01**

Для покращення умов матеріального забезпечення працівників прийнято рішення про проведення загальних зборів трудового колективу ДП «Укрпромзовнішекспертиза» з метою внесення змін і доповнень до колективного договору між Адміністрацією і Трудовим колективом державного підприємства «Укрпромзовнішекспертиза» на 2022 – 2024 роки.

За результатом проведення Загальних зборів трудового колективу прийнято рішення внести зміни і доповнення до колективного договору між Адміністрацією і Трудовим колективом державного підприємства «Укрпромзовнішекспертиза» на 2022 – 2024 роки.

Викладено в новій редакції додаток № 4 «Положення про преміювання працівників ДП «Укрпромзовнішекспертиза»» до Колективного договору.

Викладено в новій редакції додаток № 5 «Положення про коефіцієнт трудової участі працівників Державного підприємства «Укрпромзовнішекспертиза» (як характеристики їхнього вкладу в результати роботи підприємства)» до Колективного договору.

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників ДП “Укрпромзовнішекспертиза”

1. Це Положення розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України “Про оплату праці” та інших нормативно-законодавчих актів України і визначає економічні та організаційні засади преміювання працівників державного підприємства “Укрпромзовнішекспертиза” (далі - підприємство), які перебувають з ним у трудових відносинах.

2. Преміювання працівників підприємства здійснюється з метою забезпечення їхньої зацікавленості при виконанні робіт (наданні послуг) у кінцевому результаті діяльності виробничого колективу.

3. Преміальний фонд є частиною фонду оплати праці, який формується з частини господарчого прибутку підприємства. Він визначається щомісячно у залежності від результатів господарчої діяльності підприємства, обсягів реалізації робіт та надходження коштів за договорами, пов'язаного з цим фонду оплати праці та корегується на показники (зобов'язання) фінансового плану підприємства. Розподіл преміального фонду за підрозділами здійснюється з урахуванням доходів, заробленими цими підрозділами. Преміальний фонд функціональних підрозділів формується як частина загального преміального фонду.

4. Розмір премії встановлюється індивідуально кожному штатному працівнику в залежності від його особистого вкладу в спільну виконану виробничим колективом роботу. При встановленні розмірі премії може враховуватись коефіцієнт трудової участі згідно з Положенням про коефіцієнт трудової участі ДП “Укрпромзовнішекспертиза” (як характеристики їхнього вкладу в результати роботи підприємства) (Додаток №5 до Колективного договору). Сума преміальних виплат по кожному співробітнику округлюється до 100 гривень за загальними правилами округлення.

5. Премія максимальними розмірами не обмежується, а також не є фіксованою величиною і може бути змінена щомісячно з врахуванням результатів фінансово-господарської діяльності підприємства та за умови наявності відповідних коштів.

6. В окремих випадках, з нагоди ювілейних, святкових дат та професійних свят, працівникам підприємства може бути виплачена одноразова премія, або здійснено нагородження цінним подарунком. Джерелом виплати в такому випадку є частина прибутку, яка залишилась після сплати всіх обов'язкових платежів, податків та зборів. Рішення про преміювання, або нагородження цінним подарунком приймається керівником підприємства, за поданням уповноваженого представника трудового колективу, заступників керівника, провідного економіста, головного бухгалтера чи начальника відділу з управління справами.

7. Рішення про преміювання працівників підприємства та конкретний розмір премій встановлюються керівником підприємства щомісячно шляхом видання відповідного наказу. Такий наказ видається на підставі протоколу засідання комісії з оплати праці, яке проходить щомісячно.

8. Рішення повинно містити персоніфікований перелік працівників підприємства (в

тому числі сумісників), яким встановлюються премії із зазначенням розміру премії кожного працівника.

9. Перелік та розмір премії кожного працівника підприємства узгоджується з представником трудового колективу, який входить до складу комісії з оплати праці.

10. Суперечки щодо переліку та розміру премії кожного працівника підприємства, що можуть виникнути під час їх узгодження, вирішуються шляхом переговорів на засіданні комісії з оплати праці, яке проходить щомісячно.

11. В разі недосягнення згоди шляхом переговорів, суперечки вирішуються у порядку передбаченому колективним договором та діючим законодавством України.

Від Адміністрації:
Директор



Від трудового колективу:
Представник трудового колективу

Микола МОСТОВ'ЯК

"14" квітня 2023 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про коефіцієнт трудової участі працівників Державного підприємства
«Укрпромзвншішекспертиза» (як характеристики їхнього вкладу в результати
роботи підприємства)

Це Положення розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», згідно з Розділом 7 Рекомендацій щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31.03.1999 року № 44, роз'яснень, вказаних у листі Міністерства соціальної політики України від 20.05.2011 року № 409/13/84-11 та положень статуту Державного підприємства «Укрпромзвншішекспертиза» (далі – Підприємство).

- 1) Коефіцієнт трудової участі розроблено у відповідності до статуту підприємства, колективного договору та договору з керівником підприємства.
- 2) Коефіцієнт трудової участі (далі КТУ) застосовується з метою оцінки участі (внеску) окремих працівників у роботі підприємства, в тому числі виконання виробничих показників підприємства, зокрема підвищення конкурентоздатності підприємства на ринку послуг згідно з видами економічної діяльності, які здійснюються підприємством, та отримання комерційного доходу підприємства, підвищення зацікавленості працівників в результатах праці (як індивідуальної, так і всього підприємства), розвитку важливих для підприємства компетенцій і навичок спеціалістів.
- 3) КТУ – це узагальнений показник, який відображає вклад окремих працівників в загальні результати господарчої діяльності підприємства з урахуванням індивідуальних зусиль в тому числі із залучення клієнтів (отримання замовлень) та виконання замовлень, індивідуальної продуктивності, якості та вчасності виконання робіт, замовлень, тощо. КТУ застосовується для визначення індивідуальної премії штатним працівникам з метою стимулювання їх зацікавленості у підвищенні власної ефективності роботи та у загальних показниках роботи підприємства.
- 4) При встановленні КТУ працівника враховуються один або декілька критеріїв, визначених цим пунктом:
 - a. Вклад у залучення клієнтів (переговори, контакти, комунікації)
 - b. Обсяги, вчасність, якість та кваліфікація виконаних робіт
 - c. Постановка технічного завдання на виконання роботи
 - d. Генерування аналітичних висновків
 - e. Перевірка і редагування виконаних робіт

- f. Пропозиція оригінальних методик, більш ефективних методів виконання роботи, раціоналізація робочих процесів на підприємстві
- g. Пошук інформаційних ресурсів, зокрема у мережі Internet
- h. Модерування стратегічних сесій з замовником
- i. Презентація результатів роботи
- j. Загальне адміністрування роботи структурних підрозділів чи робіт над окремим проектом.

Приведений перелік критеріїв не є вичерпним і може переглядатись в процесі вдосконалення оплати праці.

- 5) Оцінка вкладу працівника встановлюється за бальною шкалою від 0 до 10 балів.
- 6) КТУ визначаються щомісячно працівниками, які здійснюють керівні функції у процесі операційної (комерційної) діяльності підприємства. До них належать керівники (заступники директора) за напрямками робіт, керівники окремих структурних підрозділів, менеджери окремих проектів. По адміністративно-управлінському персоналу відділу управління справами КТУ встановлюється начальником відділу управління справами; по фінансовому відділу – головним бухгалтером.
- 7) Директор підприємства, в межах своїх повноважень, визначених статутом підприємства та законодавством України, може пропонувати КТУ заступників директора, керівників функціональних підрозділів та/або окремих працівників, та вносити пропозиції на засідання комісії з питань оплати праці.
- 8) Значення коефіцієнту розраховується згідно наступного підходу:
 - a. Працівники, що здійснюють керівні функції (визначені в пункті 6) / керівники проектів встановлюють суму балів по кожному окремому працівнику, який був задіяний у виконанні робіт за напрямком. Обраховується загальна сума балів по всіх працівниках, що здійснювали певну роботу за даним напрямком. КТУ визначається діленням індивідуальних балів кожного працівника на загальну суму балів. Сума коефіцієнтів за всіма працівниками напрямку/підрозділу має дорівнювати 1,0
 - b. Працівники, що здійснюють керівні функції (визначені в пункті 6) надають пропозиції КТУ за переліком працівників, які приймали участь у відповідній виробничій діяльності. Ці працівники утримуються від надання пропозицій КТУ по собі. Пропозиції щодо КТУ працівників, які здійснюють керівні функції, надають керівники, що займають вищі посади.

9) Пропозиції обговорюються на засіданні комісії з питань оплати праці і вносяться в протокол засідання.

Від Адміністрації:
Директор



Володимир ВЛАСІЮК

Від трудового колективу:
Представник трудового колективу

Микола МОСТОВ'ЯК

"14" квітня 2023 р.



Проминувало, прогнумеровано та
списнено невідбитою дією апарату

Власник В.С.

Мосноє як М.І.