Зміни та доповнення до
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між адміністрацією та трудовим колективом ТОВ «Хмельницькенергозбут»

Схвалено на

Конференції трудового колективу

13 лютого 2026 року протокол № 1

м.Хмельницький 2026

1. **Додаток № 4 « Положення про преміювання працівників ТОВ «Хмельницькенергозбут» за підсумками роботи за місяць» викласти в новій редакції:**

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників ТОВ «Хмельницькенергозбут» за підсумками роботи за місяць

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників ТОВ «Хмельницькенергозбут» (далі — Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», інших нормативно-правових актів України, а також Колективного договору ТОВ «Хмельницькенергозбут» (далі — Товариство) з метою матеріального заохочення працівників.

1.2. Положення визначає порядок формування фонду преміювання Товариства, умови та порядок преміювання працівників, строки виплати премій, джерела витрат на такі цілі.

1.3. . Положення спрямоване на забезпечення матеріальної зацікавленості працівників Товариства у покращенні якості виконання посадових обов'язків, функцій і завдань.

1.4. Премія згідно із цим Положенням — це заохочувальна грошова виплата працівникам Товариства, пов'язана з виконанням ними виробничих завдань і функцій, особистим вкладом у загальні результати роботи, розмір якої залежить від складності й умов виконуваної роботи, результативності праці та фінансових можливостей Товариства.

1.5. Премія не є обов'язковою виплатою і призначається відповідно до фактичних даних обліку фінансової діяльності Товариства за попередній місяць.

2. Фонд преміювання

2.1. Нарахування та виплата премії здійснюється відповідно до фінансових можливостей Товариства в межах фонду преміювання Товариства.

2.2. Фонд преміювання розраховується шляхом множення базового розміру преміювання на тарифні ставки (посадові оклади) працівників (з урахуванням надбавок та доплат, на які нараховується премія згідно Додатку № 2 до Колективного договору).

2.3. Фонд преміювання Товариства не повинен перевищувати дозволений фонд преміювання. У випадку, якщо фонд преміювання Товариства перевищує дозволений фонд преміювання, до нього застосовується понижуючий коефіцієнт з метою зменшення фонду преміювання Товариства до рівня дозволеного фонду преміювання.

2.4. Дозволений фонд преміювання розраховується як різниця між фондом оплати праці, затвердженим у тарифі на постачання електричної енергії, та розрахунковим фондом оплати праці по Товариству за відповідний місяць за формулою:

$$Ф_{пр.доз} = Ф_{оп.тар} / 12 — Ф_{оп.роз}$$

де:

$Ф_{пр.доз.}$ — дозволений фонд преміювання, що визначається на певний місяць,

$Ф_{оп.тар}$ — річний фонд оплати праці, затверджений в тарифі на постачання електричної енергії,

$Ф_{оп.роз}$ — розрахунковий фонд оплати праці за відповідний місяць.

2.5. Розрахунковий фонд оплати праці розраховується як сума всіх нарахувань, що входять до складу заробітної плати, виплат, що були нараховані працівникам Товариства, та резервів, що сформовані відповідно до положень чинного законодавства та/або для забезпечення виплат, передбачених Колективним договором.

2.5. У разі погіршення фінансового стану Товариства, відсутності прибутку або економічної доцільності розмір фонду преміювання може бути зменшений або його формування тимчасово призупинене на підставі рішення директора Товариства.

2.6. Контроль за розрахунком фонду преміювання Товариства та за його розміром здійснюється планово-економічним відділом Товариства.

2. Умови й порядок виплати премії

3.1. Преміювання проводиться за відсутності заборгованості з виплати заробітної плати, загальнообов'язкових платежів, а також при наявності фінансових можливостей.

3.2. Преміювання працівників Товариства здійснюється за результатами роботи щомісяця (за виконання критеріїв передбачених у п.4.2.), у процентному співвідношенні до посадового окладу за фактично відпрацьований час (з урахуванням надбавок та доплат, на які нараховується премія згідно Додатку № 2 до Колективного договору).

3.3. Виплата премії за підсумками роботи за місяць провадиться разом із виплатою заробітної плати за поточний місяць у строки, встановлені для виплати заробітної плати.

3.4. Встановлення премій здійснюється директором Товариства шляхом видання відповідного наказу. Проект наказу про преміювання працівників готує відділ кадрової роботи на підставі службових записок начальників відділів щодо пропозицій з преміювання, погоджених заступником директора в порядку підпорядкування. Службові записки для преміювання начальників відділів готує заступник директора, в безпосередньому підпорядкуванні якого він знаходиться. В службовій записці обов'язково мають бути зазначені підстави для преміювання, а саме обґрунтовані конкретні досягнення працівника, за які його пропонується преміювати.

3.5. Начальник планово-економічного відділу до 25 числа поточного місяця надає керівникам структурних підрозділів Товариства розрахунковий відсоток преміювання. Службові записки для преміювання працівників Товариства подаються у відділ кадрової роботи до 30 числа поточного місяця. Наказ про преміювання видається до 2 числа місяця, наступного за поточним.

3.6. Премії не нараховуються за період перебування працівника у відпустках усіх видів, передбачених чинним законодавством, а також за час тимчасової непрацездатності.

3.7. Премії не нараховуються:

3.7.1. працівникам, які працюють на умовах сумісництва;

3.7.2. особам, які надають послуги, виконують роботи за цивільно-правовим договором;

3.7.3. працівникам прийнятим на роботу на строк до трьох місяців (крім прийнятих на період: відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, догляду за дитиною до досягнення трирічного (шестирічного) віку, мобілізації).

3.8. Працівникам, які відпрацювали неповний місяць у зв'язку з призовом до лав Збройних сил України, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку зі скороченням штату виплата премій здійснюється за фактично відпрацьований час за рішенням директора Товариства.

3.9. Працівники, які звільнились з Товариства, за будь-якою з підстав, передбачених КЗпП України та не зазначеною у п.3.8. не мають права на одержання премії, якщо вона виплачується після їх звільнення.

4. Розмір премії

4.1. Індивідуальний розмір премії визначається:

4.1.1. працівникам — за поданням начальника відділу;

4.1.2. начальнику відділу — за поданням заступника директора Товариства;

4.1.3. першому заступнику директора з юридичних питань, управління персоналом та забезпечення роботи; заступнику директора з роботи на ринку, закупівлі електричної енергії та виробництва; заступнику директора з реалізації електричної енергії; головному бухгалтеру; начальнику планово-економічного відділу; помічнику директора — за рішенням директора.

4.2. Розмір місячної премії працівника залежить від його особистого внеску у загальний результат роботи Товариства з урахуванням таких критеріїв:

4.2.1. рівня відповідальності та самостійності в роботі;

4.2.2. ініціативності, участі у додаткових завданнях;

4.2.3. значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;

4.2.4. результатів заміщення відсутніх працівників (за наявності).

4.3. Премії, з урахуванням критеріїв наведених у п.4.2. виплачуються у розмірі до 25% посадового окладу за фактично відпрацьований час (з урахуванням надбавок та доплат, на які нараховується премія згідно Додатку № 2 до Колективного договору).

5. Підстави позбавлення премії

5.1. Критерії, на підставі яких премія не призначається:

- несвоєчасне чи неякісне виконання розпоряджень, наказів, розпоряджень, приписів вищестоящих органів, порушення посадових інструкцій;
- невиконання розпоряджень безпосередніх керівників;
- недбале ставлення до роботи, не забезпечення зберігання матеріальних цінностей;
- завдання Товариству матеріальних збитків;

- порушення трудової дисципліни (запізнення, прогули, поява на роботі в нетверезому стані тощо);
- крадіжка майна Товариства;
- порушення вимог нормативних актів з охорони праці, технології виконання робіт і технічної експлуатації, правил техніки безпеки, правил пожежної безпеки, яке могло призвести до нещасного випадку;
- нанесення збитків Товариству через ненавмисні дії або через недбалість чи безвідповідальне ставлення до службових обов'язків, виявлених перевіркою контролюючих або правоохоронних органів або працівниками Товариства на підставі документів контролюючих або правоохоронних органів.

5.2. У разі накладення на працівника дисциплінарного стягнення у вигляді догани премія йому не надається протягом усього строку дії дисциплінарного стягнення.

Директор
ТОВ «Хмельницькенергозбут»

_____ В.О. Копанчук

Голова ППО НПБУ
ТОВ «Хмельницькенергозбут»

_____ С.Г.Вітязь