

УКРАЇНА
ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСТЬ
КАМ'ЯНСЬКА МІСЬКА РАДА
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ
майдан Петра Калнишевського, 2
місто Кам'янське, 51931
тел.: 55-40-15

02.11.2021 № 561х-21/57
На № _____ від _____

Генеральному директору
ПРАТ «ДКХЗ»

Дмитру ЛИППІ

Голові первинної профспілкової
організації трудящих металургійної
і гірничодобувної промисловості України
ПРАТ «ДКХЗ»

Любові ХАЛІМАН

**Про реєстрацію
змін і доповнень до
колективного договору**

Відділ праці та соціально-трудових відносин міської ради повідомляє, що на підставі ст.15 Кодексу законів про працю України, постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 №768) та рішення виконавчого комітету міської ради від 26.08.2016 №237 (зі змінами, внесеними рішенням виконавчого комітету від 25.09.2019 №274) зміни і доповнення до колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом приватного акціонерного товариства «Дніпровський коксохімічний завод» на 2021 рік, ухвалені на розширеному засіданні профспілкового комітету 29 липня 2021 року №25, затверджені протоколом Наглядової ради від 27 липня 2021 року №84, зареєстровано 01.11.2021 під реєстровим №44 без рекомендацій членів комісії з розгляду на відповідність вимогам чинного законодавства колективних договорів і угод, змін та доповнень до них, наданих для повідомної реєстрації.

Текст Ваших змін і доповнень до колективного договору розміщено на офіційному сайті Кам'янської міської ради [//http.kam.gov.ua](http://kam.gov.ua) —> виконавчі органи —> відділ праці та соціально-трудових відносин —> реєстрація колективних договорів, змін і доповнень до них —> текст територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них.

Перший заступник міського
голови з питань діяльності
виконавчих органів міської ради



Олександр ЧЕРНИШОВ



ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Голова Первинної організації
профспілки трудящих металургійної
і гірничодобувної промисловості
України ПРАТ "ДКХЗ"

Л.В. Халіман
"29" липня 2021 року

Від роботодавця:

Генеральний директор
ПРАТ "ДКХЗ"

Є.В. Дідусь
"29" липня 2021 року

**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**
між роботодавцем та трудовим колективом
**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ДНІПРОВСЬКИЙ
КОКСОХІМІЧНИЙ ЗАВОД"**
по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового
колективу і захисту прав працівників
на 2021 рік

Ухвалені на розширеному засіданні
профспілкового комітету
29 липня 2021 року
протокол № 25

Затверджено протоколом Наглядової ради
№ 84 від "27" липня 2021 року

На підставі Спільної постанови від 29 липня 2021 року № 382 між представниками сторін соціального діалогу, уповноважений представник власника ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА "ДНІПРОВСЬКИЙ КОКСОХІМІЧНИЙ ЗАВОД" (скорочено – ПРАТ "ДКХЗ") в особі генерального директора Дідуса Є.В. з одної сторони, і трудовий колектив ПРАТ "ДКХЗ" в особі голови первинної організації профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України ПРАТ "ДКХЗ" Халіман Л.В. з іншої сторони, заключили угоду про наступне:

Внести наступні зміни в діючий колективний договір підприємства:

1 Внести зміни до пункту 7.15 розділу 7 "СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ" колективного договору підприємства, виклавши його в новій редакції:

7.15 Підприємство щомісячно перераховує кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі не менше ніж 0,5% від фонду оплати праці підприємства первинним профспілковим організаціям пропорційно кількості їх членів із числа працівників, які перебувають у трудових відносинах з ПРАТ «ДКХЗ». За наявності фінансових можливостей відраховувати додаткові грошові кошти на проведення профспілкою культурно-масової, спортивної та оздоровчої роботи.

2 Доповнити додатком №6 для працівників підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ» колективний договір «між роботодавцем та трудовим колективом ПРАТ «ДКХЗ» по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і захисту прав працівників на 2021 рік» - (додаток 1).

3 Постанову довести до відома всіх працівників ПРАТ «ДКХЗ».

4 Контроль за виконанням постанови покласти на Генерального директора ПРАТ «ДКХЗ» Дідуса Є.В. та Голову Первинної організації профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України ПРАТ «ДКХЗ» Халіман Л.В.

Від імені власника:

Генеральний директор
ПРАТ "ДКХЗ"


Є.В. Дідусь
2021 року


Від імені трудового колективу:

Голова Первинної організації профспілки
трудящих металургійної і гірничодобувної
промисловості України ПРАТ "ДКХЗ"


Л.В. Халіман
2021 року


ДОДАТОК №6

для працівників підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ» – доповнення до колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом ПРАТ «ДКХЗ» по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і захисту прав працівників на 2021 рік

2 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

Роботодавець зобов'язується:

2.1 Проводити оплату праці працівникам відповідно до Положення про оплату праці та преміювання працівників підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ» (Додаток №6.1 до колективного договору).

2.2 Встановити перелік доплат і надбавок до окладів працівників підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ», згідно з Додатком № 6.2 до ДОДАТКУ № 6 до колективного договору ПРАТ «ДКХЗ».

2.3 Час простою з вини працівника не оплачувати.

На час простою підрозділів металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ» змінний персонал цих структурних підрозділів згідно наказу (розпорядження) адміністрації структурного підрозділу за узгодженням директора з персоналу та соціальних питань тимчасово переводиться на денний графік роботи, при цьому забезпечуються умови для збереження та підтримки робочого стану агрегатів та обладнання. Під час простою керівник структурного підрозділу повинен забезпечувати завантаженість переведеного на денний графік персоналу з урахуванням потреб інших структурних підрозділів.

При переведенні або переміщенні на період простою:

- на іншу роботу, з урахуванням спеціальності і кваліфікації, оплачувати по виконуваній роботі, але не нижче середнього заробітку по основному місцю роботи;
- на нижче оплачувану роботу, за працівниками, що виконують норми виробітку (часу) зберігати середній заробіток за основним місцем роботи; за працівниками, що не виконують норми виробітку (часу) або переведені на погодинну оплачувану роботу, зберігати їх оклад.

Працівники, що за узгодженням адміністрації (згідно розпорядження) на період простою відсутні на робочому місці, в цей період зобов'язуються перебувати на зв'язку з керівником згідно повідомлених контактних даних (номер телефону, адреса, тощо), у встановленому порядку повідомляти керівника про тимчасову непрацездатність та інші випадки, що сталися з працівником в період його відсутності на робочому місці за час простою та вийти на робоче місце (стати до роботи) відповідно до встановленого графіку за викликом керівника.

2.4 Робітникам, що виконують поряд зі своєю основною роботою, обумовлену трудовим договором, додаткову роботу з інших професій, що розширюють зону обслуговування або обов'язки тимчасово відсутнього робітника без звільнення від основної роботи, здійснювати доплату за суміщення професій, розширення зони обслуговування і виконання обов'язків тимчасово відсутнього робітника згідно з діючим положенням «Про порядок доплат до окладів за сумісництво професій, розширення зони обслуговування і виконання обов'язків тимчасово відсутнього робітника в структурних підрозділах комбінату» і Додатком № 6.2 до ДОДАТКУ № 6 до колективного договору ПРАТ «ДКХЗ».

3 РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Роботодавець зобов'язується:

3.1 Облік використання робочого часу здійснювати згідно з «Інструкцією з обліку використання робочого часу і ведення табельного обліку».

Термін – постійно.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

3.2 Забороняти протягом двох годин на безперервних роботах змінюваному залишати роботу до приходу змінника (час цієї заміни оплачується, як надурочні години). Вживати заходи щодо заміни змінюваного іншим працівником у випадку неявки змінника.

Термін – щозмінно.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

3.3 Надавати працівникам з ненормованим робочим днем щорічну додаткову відпустку (додаток № 6.4 до ДОДАТКУ № 6 до колективного договору ПРАТ «ДКХЗ»).

Термін – протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

4 ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВА БЕЗПЕКА

Роботодавець зобов'язується:

4.1 Впровадити, згідно додатку № 6.3 до ДОДАТКУ № 6 до колективного договору ПРАТ «ДКХЗ», заходи для підрозділів металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ», щодо охорони праці.

Термін – у відповідності з додатком № 6.3 до ДОДАТКУ № 6 до колективного договору ПРАТ «ДКХЗ».

Відповідальні:

Відповідно з додатком № 6.3 до ДОДАТКУ № 6 до колективного договору ПРАТ «ДКХЗ».

4.2 З метою раціонального використання природних ресурсів виконати заходи наказу ПРАТ «ДКХЗ» і забезпечити контроль виконання структурними підрозділами встановлених норм викидів забруднюючих речовин і розміщення промислових відходів, не допускаючи їх перевищення.

Термін – протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

4.3 При укладанні трудового договору інформувати працівника під підпис про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів і встановлених компенсаційних виплатах і пільгах.

Термін - протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

4.4 У процесі роботи регулярно інформувати працівників про стан умов праці на конкретних робочих місцях і виробництвах.

Термін – протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

4.5 У випадку недотримання роботодавцем законодавства про працю, виплачувати працівнику вихідну допомогу в розмірі тримісячного заробітку при розірванні ним трудового договору з ініціативи працівника.

Термін – протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

4.6 Вчасно фінансувати і забезпечувати працівників підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ» відповідно до встановлених норм молоком коров'ячим питним - працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, відповідно до постанов дирекції та профспілкових комітетів.

4.7 Надавати не менш 4-х годин у тиждень зі збереженням заробітної плати старшим громадським інспекторам з охорони праці та членам комісії з питань охорони праці профкому комбінату для виконання ними обов'язків з охорони праці.

Забезпечувати громадським інспекторам з охорони праці безперешкодне здійснення контролю за дотриманням законодавчих і нормативних актів з охорони праці, гігієни праці і розглядати пропозиції по усуненню виявлених порушень.

Термін – протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

4.8 Встановити витрати на охорону праці в розмірі не менше 0,6% від фонду оплати праці за минулий рік та здійснювати ці витрати за погодженням з профспілковим комітетом для поліпшення умов і безпеки праці.

Термін – протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

4.9 Пільги та компенсації за роботу із шкідливими (особливо шкідливими) та важкими (особливо важкими) умовами праці надавати за підсумками атестації робочих місць згідно спільній постанові адміністрації і профспілкового комітету.

Термін – протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

4.10 Зберегти право працівників на отримання пільг та компенсацій за роботу в несприятливих умовах праці (щорічної додаткової відпустки, доплат, молока) в раніше встановлених розмірах до підведення підсумків чергової (позачергової) атестації робочих місць з умов праці (додаток № 6.5 до ДОДАТКУ № 6 до колективного договору ПРАТ «ДКХЗ»).

Термін – до підведення підсумків чергової (позачергової) атестації робочих місць з умов праці.

ПРАТ "ДКХЗ"

Зміни і доповнення до Колективного договору 2021 р.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

4.11 Родинам працівників підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ», що загинули в наслідок нещасного випадку, надавати по клопотанню комісії, що розслідувала нещасний випадок, матеріальну допомогу.

Термін – протягом року.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

6 РОБОТА З МОЛОДДЮ

Роботодавець зобов'язується:

6.1 Щорічні відпустки працівникам підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ» молодше 18 років надавати в зручний для них час, тривалістю 31 календарний день.

Відповідальні:

Керівники структурних підрозділів.

6.2 Надавати одноразову матеріальну допомогу в розмірі 2000 грн. молодим працівникам підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ», що вперше вступають у шлюб.

Відповідальні:

Адміністрація.

7 СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

Роботодавець зобов'язується:

7.1 Виплачувати працівникам підрозділів металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ», у тому числі що порапляють під дію ст.55 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, що постраждали в результаті Чорнобильської катастрофи», при звільненні за власним бажанням на пенсію за віком одноразову допомогу в розмірі, залежному від безперервного стажу їх роботи на комбінаті:

- при стажі від 7,5 до 15 років – середньомісячну заробітну плату;
- при стажі від 15 до 20 років – двомісячну середню заробітну плату;
- при стажі від 20 і більше років – тримісячну середню заробітну плату.

Зазначена норма поширюється на працівників у випадку скорочення, яким залишилося не більш півтора року до досягнення пенсійного віку на загальних підставах.

При звільненні, за власним бажанням, на пенсію достроково та за вислугою років вищезазначену одноразову допомогу виплачувати протягом одного місяця з дати звільнення, за умови документального підтвердження факту призначення пенсії органами Пенсійного фонду України.

Відповідальні:

Адміністрація.

7.2 Надавати одноразову матеріальну допомогу працівникам підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ» при народженні дитини одному з батьків в сумі 2000 грн. на кожну дитину.

Термін - протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Адміністрація.

ПРАТ "ДКХЗ"

Зміни і доповнення до Колективного договору 2021 р.

7.3 Виплачувати щомісячну допомогу у розмірі 150 грн. на кожну дитину одному з батьків (у тому числі – усиновлювачам, прийомним батькам, опікунам), що працюють в металургійному підрозділі ПРАТ «ДКХЗ» для часткової компенсації оплати за відвідування дитячих дошкільних установ.

Термін – протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Адміністрація.

7.4 Виплачувати щомісячно матеріальну допомогу в розмірі 250 грн. жінкам (батькові або іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною) – працівникам металургійного підрозділу ПРАТ «ДКХЗ», профспілкового комітету, що знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Термін – протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Адміністрація.

7.5 Продовжити діяльність Дніпродзержинської громадської організації «Рада ветеранів» у складі:

7.5.1 Колишніх працівників, що відпрацювали не менше 10 років та звільнилися за станом здоров'я або в зв'язку з виходом на пенсію.

7.5.2 Колишніх працівників, які отримали виробничі травми або професійні захворювання та звільнилися у зв'язку з виходом на пенсію чи за станом здоров'я.

7.5.3 Колишніх працівників, що були звільнені у зв'язку зі скороченням штату, яким залишилось не більше 1,5 року до досягнення пенсійного віку на загальних підставах.

7.5.4 Колишніх працівників, які під час передачі окремих виробничих функцій або бізнес-процесів іншому підприємству (підряднику), були переведені на підприємство за п. 5 ст. 36 КЗпП України, які відпрацювали на підприємстві не менше 15 років та досягли пенсійного віку на загальних підставах.

7.5.5 Колишніх працівників, яким присвоєно звання «Ветеран праці».

7.5.6 Колишніх працівників, які брали участь у Великій Вітчизняній війні.

Відповідальні:

Адміністрація та голова профспілкового комітету.

7.6 Виплачувати матеріальну допомогу в розмірі 2000 грн. для організації похорону колишніх працівників комбінату, профспілкового комітету, що вийшли на пенсію з комбінату, у випадку смерті працівника підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ» від загального захворювання або нещасного випадку в побуті – у розмірі одного середньомісячного заробітку родині померлого, але не менш ніж 2000 грн.

Зазначена норма поширюється на працівників у випадку скорочення, яким залишилось не більше 1,5 року до досягнення пенсійного віку на загальних підставах, а також за станом здоров'я, які відпрацювали на комбінаті не менше: жінки – 20 років, чоловіки – 25 років і якщо більше ніде не працювали.

Надавати один додатковий оплачуваний день відпустки у випадку смерті рідних по крові та шлюбу та на поминальні дні (9 та 40 днів). Рідними по крові вважати: батька, матір, дитину, братів, сестер. Рідними по шлюбу вважати: чоловіка, жінку, батьків чоловіка (жінки).

Термін – протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Адміністрація та голова профспілкового комітету.

ПРАТ "ДКХЗ"

Зміни і доповнення до Колективного договору 2021 р.

7.7 Гарантоване надання працівникам підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ», профспілкового комітету, «Ветеран праці» кваліфікованої багатопрофільної медичної допомоги та реабілітаційних заходів на базі медико-санітарної частини.

Відповідальні:

Адміністрація.

7.8 Проведення щомісячного аналізу захворюваності працівників, виявлення причин високого рівня захворюваності, розробку заходів для їхнього зниження.

Термін – протягом дії колективного договору.

Відповідальні:

Адміністрація.

Від імені власника:

Генеральний директор
ПРАТ "ДКХЗ"


О.В. Дідусь
2021 року



Від імені трудового колективу:

Голова Первинної організації профспілки
трудящих металургійної і гірничодобувної
промисловості України ПРАТ "ДКХЗ"


Л.В. Халіман
2021 року



ПРАТ "ДКХЗ"

Зміни і доповнення до Колективного договору 2021 р.

Додаток № 6.1

до ДОДАТКУ № 6 до колективного
договору ПРАТ «ДКХЗ»

**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ДНІПРОВСЬКИЙ КОКСОХІМІЧНИЙ ЗАВОД»**

Від імені власника:
Генеральний директор
ПРАТ «ДКХЗ»


С.В. Дідусь
"29" червня 2021 року


Від імені трудового колективу:
Голова Первинної організації
профспілки трудящих металургійної
і гірничодобувної промисловості
України ПРАТ «ДКХЗ»


Л.В. Халіман
"29" червня 2021 року


**ПОЛОЖЕННЯ
про оплату праці та преміювання працівників
підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ»**

Вводиться з 1 серпня 2021 року

м. Кам'янське

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Цим Положенням визначаються загальні економічні, правові та організаційні принципи оплати праці та преміювання працівників підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ».

1.2 Конкретні умови оплати праці та преміювання працівників відображені в положеннях про оплату праці та преміювання працівників структурних підрозділів металургійного виробництва, розроблених на підставі цього Положення.

2 ОСНОВНІ ВИЗНАЧЕННЯ І ТЕРМІНИ

Рівень на оплату (грейд) (розряд на оплату) – формалізований результат визначення цінності посади для підприємства на основі проведення оцінки посад за методикою бально-факторного аналізу.

Базовий оклад – оклад, встановлений для штатної посади (професії) без урахування індивідуальних досягнень працівника, відповідний найменшому окладу за даною посадою (професією).

Виробнича премія – це змінна частина винагороди, яка виплачується працівникові понад оклад і залежить від результату його роботи в частині виконання і перевиконання виробничих завдань і показників: підвищення якості, зниження собівартості продукції та інших показників, що відображають ефективність діяльності підприємства, підрозділу або окремого працівника.

Показник преміювання – результат виробничої діяльності, що визначає право на отримання премії в певному розмірі залежно від досягнення встановлених значень. Значення показника преміювання визначає розмір премії у відсотках до окладу.

Виробниче завдання – затверджене в установленому порядку в натуральному вираженні завдання підрозділу :

- За виробництвом того чи іншого виду продукції, товарів і послуг з метою забезпечення виконання прийнятих замовлень.
- Виконання графіків (планів) робіт.

Ключові показники ефективності (КПЕ) – показники, що відображають цілі з операційної ефективності, клієнтоорієнтування та охорони праці, промислової безпеки та екології підприємства і підрозділів, які каскадуються або декомпозуються в команді або індивідуальні цілі працівників.

Карта ефективності (КЕ) – документ, в якому закріплені індивідуальні цілі і КПЕ працівника на певний період (квартал, рік).

Бригадир (ланковий) – робітник, не звільнений від основної роботи, який здійснює керівництво та організацію праці в бригаді.

Бригада (ланка) - виробнича одиниця, що складається з колективу робітників, що виконують спільне виробниче завдання і несуть спільну відповідальність за результати своєї праці. Члени бригади можуть мати як однакову, так і різні професії.

Надбавка за високу професійну майстерність - надбавка встановлюється окремим кваліфікованим робітникам, які досягли високої професійної майстерності в виконанні робіт по своїй професії, суворо дотримують виробничу та трудову дисципліну, що забезпечує якісне виконання робіт.

Суміщення посад (професій) – виконання робітником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою посадою (професією).

Розширення зони обслуговування (збільшення обсягу виконуваних робіт) – виконання робітниками поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, збільшеного об'єму робіт або додаткового обслуговування обладнання.

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи – виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов'язків тимчасово відсутнього працівника за яким, відповідно до чинного законодавства, зберігається місце роботи (на період тимчасової непрацездатності, відпустки, відрядження та інше).

Заміщення відсутнього працівника – виконання працівником обов'язків відсутнього працівника із звільненням від своїх обов'язків.

Оплата по виконуваній роботі з доплатою до середнього заробітку (застосовується при виконанні робіт нижчою або аналогічної кваліфікації) - оплата праці працівника, що заміщує відсутнього працівника із звільненням від своїх посадових обов'язків, здійснюється за базовим окладом професії (посади) яку заміщують, при цьому працівнику зберігається його середній заробіток відповідно до законодавства України.

Переробка за графіком роботи – робочий час, що перевищує нормальну тривалість робочого часу.

КПФС – керівники, професіонали, фахівці, службовці.

3 ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1 Основою організації оплати праці працівників підрозділу металургійного виробництва є багаторівнева система оплати праці. Оплата праці працівників здійснюється на підставі встановлених посадових окладів згідно зі штатним розписом та почасово-преміальною системою оплати праці.

3.2 Встановлення окладу при прийомі персоналу:

3.2.1 При прийомі на посаду керівника:

- встановлювати базовий оклад за посадою;
- якщо оклад підлеглого вище або на одному рівні з керівником, керівнику встановлювати оклад на 15% більше від найбільшого окладу підлеглого.

У виняткових випадках (з метою залучення висококваліфікованого персоналу) першим заступником генерального директора – директором з металургійного виробництва може бути індивідуальне рішення по встановленню окладу.

3.2.2 При прийомі працівника:

- встановлювати базовий оклад посади (професії), відповідної кваліфікації прийнятого працівника;
- у виняткових випадках (з метою залучення висококваліфікованого персоналу) та за узгодженням з директором з персоналу та соціальних питань металургійного виробництва може бути встановлений оклад за сформованою практикою окладів по даній посаді (професії) на певній ділянці робіт.

3.3 При прийомі працівника на вакансію більш вищого розряду посади (професії):

- якщо на підприємстві існують роботи, відповідні кваліфікації прийнятого працівника, встановлювати оклад згідно п.2.2.

ПРАТ "ДКХЗ"

Зміни і доповнення до Колективного договору 2021 р.

У разі відсутності в штатному розписі посади (професії) кваліфікації прийнятого працівника, оклад встановлювати із застосуванням коефіцієнтів:

- 0,95 найменшого окладу посади (професії) при відхиленні кваліфікації працівника на 1 розряд;

- 0,9 найменшого окладу посади (професії) при відхиленні кваліфікації працівника на 2 розряд та інше.

У виняткових випадках (для залучення висококваліфікованого персоналу) та за узгодженням з директором з персоналу та соціальних питань металургійного виробництва може бути встановлений оклад за сформованою практикою окладів по даній посаді (професії) на певній ділянці робіт.

3.4 Порядок встановлення окладу при переведенні працівника.

3.5 При переведенні працівника в межах одного грейду або при збільшенні грейду:

- працівникові встановлювати базовий оклад даної посади (професії), при цьому новий оклад не може бути нижче, чим оклад по попередньому місцю роботи. У виняткових випадках (з метою збереження висококваліфікованого персоналу) та за узгодженням з директором з персоналу та соціальних питань металургійного виробництва працівникові може бути встановлений оклад за сформованою практикою окладів по даній посаді (професії).

3.6 При переведенні працівника з пониженням грейду:

- працівникам встановлювати базовий оклад даної посади (професії);

У виняткових випадках (з метою збереження висококваліфікованого персоналу) та за узгодженням з директором з персоналу та соціальних питань металургійного виробництва працівникові може бути встановлений оклад за сформованою практикою окладів по даній посаді (професії) або збережений колишній оклад.

3.7 При переведенні працівника на вищу керівну посаду:

- оклад встановлювати згідно п.2.1;

- новий оклад не може бути нижче, ніж оклад за попереднім місцем роботи з урахуванням обов'язкових виплат згідно норм КЗпП України та колективного договору. В окремих випадках допускається збільшення окладу з обов'язковими виплатами згідно з нормами КЗпП України до 15%.

3.8 Оплата праці робітникам в період виробничого навчання здійснюється:

- вперше прийнятим робітникам за базовими окладами;

- робітникам, переведеним на інші професії, протягом двох тижнів з дня переведення відповідно до статті 114 КЗпП України зберігається їхній колишній заробіток, далі оплата за період навчання здійснюється з окладу.

3.9 При заміщенні відсутнього керівника структурного підрозділу із звільненням від основних обов'язків особам, що заміщують (виконують обов'язки) керівників структурних підрозділів, встановити доплату в розмірі до 20% окладу особи, що заміщує, але не більше окладу відсутнього. Ця умова не поширюється на заступників директорів (за напрямками діяльності).

Решті працівників оплату здійснювати за базовим окладом посади (професії) відсутнього працівника. У разі, якщо виконуються роботи більш низької кваліфікації, здійснювати оплату праці за виконану роботу, але не нижче, ніж середній заробіток за основним місцем роботи (стаття 33 КЗпП України).

3.10 Час простою з вини працівника не оплачувати.

Оплата вимушених простоїв, які мали місце не з вини працівників здійснюється в наступних розмірах:

- якщо працівник вийшов на роботу і відправлений додому унаслідок відсутності роботи- з розрахунку 75% встановленого окладу за цю зміну;

ПРАТ "ДКХЗ"

Зміни і доповнення до Колективного договору 2021 р.

- якщо працівник не виходить на роботу до особливого розпорядження, робочі дні оплачуються з розрахунку 2/3 встановленого окладу;

- якщо працівник перебуває на робочому місці в очікуванні роботи, оплата часу простою здійснюється з розрахунку 100% його встановленого окладу.

На час простою підрозділів металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ» змінний персонал цих структурних підрозділів згідно наказу (розпорядження) адміністрації структурного підрозділу за узгодженням директора з персоналу та соціальних питань металургійного виробництва тимчасово переводиться на денний графік роботи, при цьому забезпечуються умови для збереження та підтримки робочого стану агрегатів та обладнання.

Під час простою керівник структурного підрозділу повинен забезпечувати завантаженість переведеного на денний графік персоналу з урахуванням потреб інших структурних підрозділів.

При переведенні або переміщенні на період простою:

- на іншу роботу, з урахуванням спеціальності і кваліфікації, оплачувати по виконуваній роботі, але не нижче середнього заробітку по основному місцю роботи;

- на нижче оплачувану роботу, за працівниками, що виконують норми виробітку (часу) зберігати середній заробіток за основним місцем роботи; за працівниками, що не виконують норми виробітку (часу) або переведені на погодинну оплачувану роботу, зберігати їх оклад.

Працівники, що за узгодженням адміністрації (згідно розпорядження) на період простою відсутні на робочому місці, в цей період зобов'язуються перебувати на зв'язку з керівником згідно повідомлених контактних даних (номер телефону, адреса, тощо), у встановленому порядку повідомляти керівника про тимчасову непрацездатність та інші випадки, що сталися з працівником в період його відсутності на робочому місці за час простою та вийти на робоче місце (стати до роботи) відповідно до встановленого графіку за викликом керівника.

3.11 При тимчасовому переведенні, стажуванні на рівнозначну посаду оплата працівнику провадиться за встановленим окладу, в разі зниження заробітної плати - з доплатою до середнього заробітку.

3.12 Оплата праці при переведенні на легшу роботу відповідно до медичного висновку, проводиться за середнім заробітком за основним місцем роботи.

4 ДОПЛАТИ І НАДБАВКИ

4.1 За певних умов встановлюються доплати і надбавки до встановлених окладів.

4.2 Доплата за роботу в нічний час (з 22.00 до 6.00 години) – 40 відсотків встановленого окладу за кожний час роботи у нічний час;

4.3 Доплата за роботу в вечірній час (з 18.00 до 22.00 години) – 20 відсотків встановленого окладу за кожен годину роботи в такий час;

4.4 Доплата за переробку за графіком роботи згідно КЗпП України;

4.5 Доплата за роботу у святкові та неробочі дні - згідно КЗпП України;

4.6 Доплата за інтенсивність праці – до 12 відсотків окладу;

4.7 Доплата за роботу в газозахисній апаратурі в газонебезпечних місцях здійснюється згідно «Інструкції про порядок обліку часу перебування працівників ГРС та інших підрозділів в газозахисній апаратурі».

4.8 Доплата за суміщення професій, розширення зони обслуговування – встановлюється до 25% окладу вивільненого робітника, незалежно від числа осіб, яким здійснюється доплата згідно «Положення про порядок доплат за суміщення професій, розширення зони обслуговування та виконання обов'язків тимчасово відсутнього робітника».

4.9 Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється робітникам до 50 відсотків окладу тимчасово відсутнього робітника, незалежно від числа осіб, яким здійснюється доплата згідно «Положення про порядок доплат за суміщення професій, розширення зони обслуговування та виконання обов'язків тимчасово відсутнього робітника».

4.10 Надбавка за високу професійну майстерність нараховується диференційовано до 30% окладу відповідно до затвердженого «Положення про порядок виплати надбавки за високу професійну майстерність кваліфікованим робітникам, які виконують особливо відповідальні роботи».

4.11 Доплата за керівництво бригадою встановлюється бригадиру в залежності від кількості робітників у бригаді за штатом від 15 відсотків до 30 відсотків окладу, привласненого бригадиrowі, відповідно до затвердженого «Положення про порядок доплати за керівництво бригадою».

4.12 Надбавка за класність водіям автотранспортних засобів до встановленого окладу:

- 1-й клас – 25 %;
- 2-й клас – 10 %.

Надбавка нараховується з окладу за фактично відпрацьований час в якості водія автотранспортних засобів згідно «Положення про присвоєння класів кваліфікації водію автотранспортних засобів».

5 ПРЕМІЮВАННЯ

5.1 Розмір премії, конкретні показники та умови преміювання встановлюються окремими положеннями структурних підрозділів металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ», затверджених директором з персоналу та соціальних питань.

5.2 Нарахування щомісячної/квартальної премії працівникам здійснюється за результатами роботи звітного періоду за фактично відпрацьований час у звітному періоді.

5.3 Преміювання персоналу основних підрозділів:

агломераційний цех № 2, доменний цех, конвертерний цех, прокатний цех

5.3.1 Командний показник преміювання - «За виконання плану виробництва з урахуванням рівня завантаження устаткування».

5.3.2 Виконання власних показників преміювання цеху, дільниці.

Кількість показників та максимальний розмір премії по кожному із показників вказані в окремих положеннях структурних підрозділів металургійного виробництва.

5.3.3 Окремим посадам (професіям) структурних підрозділів, додатково до системи щомісячного преміювання, встановлюються квартальне (річне) преміювання. Постанова цілей та преміювання встановлюється згідно «Постанова цілей і преміювання співробітників за досягнення КПЕ, спрямованих на підвищення операційної ефективності, промислової безпеки та клієнтоорієнтованості».

5.3.4 Розмір виробничої премії для персоналу категорій «робітники» коригується за індивідуальний внесок в підвищення ефективності охорони праці та промислової безпеки, згідно з «Процедурою додаткового стимулювання робітників за безпечну працю».

5.4 Преміювання персоналу допоміжних та інших підрозділів:

5.4.1 Преміювання керівників підрозділів автотранспортний цех, цех підготовки виробництва, електротехнічна лабораторія, управління якості продукції, газорятувальна станція, управління автоматизації, управління соціальних питань, відділу автоматизованих систем управління виробництвом, відділу системно-технічних засобів здійснюється за

ПРАТ "ДКХЗ"

Зміни і доповнення до Колективного договору 2021 р.

виконання індивідуальних показників ефективності згідно з картою ефективності за звітний період.

Максимальний розмір премії складає 30% від суми окладів за 3 місяця за фактично відпрацьований час.

5.4.2 Преміювання працівників (окрім керівників підрозділів, які преміюються згідно п.4.1) здійснюється за виконання командного показника преміювання - середньоарифметична величина розміру премії за виконання плану виробництва агломерату, чавуну, сталі, гарячого прокату по годному, з урахуванням рівня завантаження устаткування.

5.4.3 Виконання власних показників преміювання цеху, відділу, дільниці.

Кількість показників та максимальний розмір премії по кожному із показників вказані в окремих положеннях структурних підрозділів металургійного виробництва.

5.4.4 Окремим посадам КПФС проводиться преміювання від карти ефективності безпосереднього керівника. Перелік посад вказано в окремих положеннях структурних підрозділів металургійного виробництва.

5.4.5 Окремим посадам (професіям) структурних підрозділів, додатково до системи щомісячного преміювання, встановлюються квартальне (річне) преміювання. Постанова цілей та преміювання встановлюється згідно «Постанова цілей і преміювання співробітників за досягнення КПЕ, спрямованих на підвищення операційної ефективності, промислової безпеки та клієнтоорієнтованості».

5.4.6 Розмір виробничої премії для персоналу категорій «робітники» коригується за індивідуальний внесок в підвищення ефективності охорони праці та промислової безпеки, згідно з «Процедурою додаткового стимулювання робітників за безпечну працю».

5.5 Преміювання працівників адміністративного персоналу:

5.5.1 Від рівня заступника начальника відділу та вище встановлено преміювання за виконання індивідуальних показників ефективності згідно з картами ефективності за звітний період.

Порядок постановки цілей і оцінку їх досягнення за допомогою розробки карт ефективності КПФС, а також порядок визначення суми преміювання регламентується «Системою оцінки працівників з рівнем управління до N-7 за виконання ключових показників ефективності згідно з картами ефективності».

5.5.2 Нижче рівня начальника відділу (заступника начальника відділу):

Персонал	<u>Щомісячна премія:</u> Середньоарифметична величина розміру премії за виконання плану виробництва агломерату, чавуну, сталі, гарячого прокату по годному, з урахуванням рівня завантаження устаткування	<u>Квартальна премія:</u> За досягнення ключових показників ефективності
		Від карти керівника
КПФС	10	10
Робітники	20	

5.5.3 Преміювання працівників дирекції з охорони праці, промислової безпеки та екології:

Персонал	<u>Щомісячна премія:</u> Середньоарифметична величина розміру премії за виконання плану виробництва агломерату, чавуну, сталі, гарячого прокату по годному, з урахуванням рівня завантаження устаткування	<u>Квартальна премія:</u> За досягнення ключових показників ефективності
		Від індивідуальної карти (від карти керівника)
КПФС	10	10
Робітники	20	

5.5.4 Преміювання працівників, які заміщують посади керівників адміністративного персоналу зі звільненням від своїх обов'язків, здійснюється за показниками преміювання за основним місцем роботи.

5.6 Порядок визначення розміру премії за виконання виробничого завдання з урахуванням рівня завантаження устаткування:

5.6.1 Рівень завантаження устаткування – показник, який відображає завантаження виробничих агрегатів при виконанні встановленого виробничого завдання для основних цехів. Розрахунково даний показник визначається в відсотковому вираженні як відношення встановленого планового обсягу виробництва до максимально можливого. При прийнятті остаточного рішення щодо встановлення рівня завантаження приймаються до уваги і інші фактори роботи основних підрозділів: шихтові умови, забезпечення сировиною та енергоресурсами, застосовувана технологія, резервування агрегатів та ін.

Згідно розрахункових показників рівні завантаження устаткування складають:

- "стабільний" 97,0% – 115,0%;
- "низький" 94,0% – 96,9%;
- "наднизький" 60,0% – 93,9%.

На основі бізнес-плану, затвердженої виробничої програми, визначення розрахункового рівня завантаження та обліку інших факторів роботи основних підрозділів, директор з виробництва готує довідку із зазначенням розрахункових та пропонує рівнів завантаження основних підрозділів.

За підсумками фактичного виконання виробничої програми директором з виробництва повторно готується довідка з рівнями завантаження, що враховує фактично досягнуті результати щодо виконання виробничої програми основними структурними підрозділами, в разі необхідності – рівні завантаження устаткування коригуються. Довідка з остаточно встановленими рівнями завантаження устаткування узгоджується та затверджується першим заступником генеральним директором-директором з металургійного виробництва та передається в УМтаОП в останній робочий день звітного місяця.

При визначенні остаточно встановленого рівня завантаження можуть розглядатися кілька рівнів в рамках календарного місяця з зазначенням періодів застосування того чи іншого рівня завантаження. При встановленні протягом місяця кілька рівнів завантаження розмір премії за місяць визначається, як середньоарифметична величина.

5.6.2 Розмір премії за виконання плану виробництва визначається з урахуванням рівня завантаження устаткування

Рівні завантаження устаткування		Виконання плану виробництва з урахуванням рівня завантаження устаткування за показниками роботи бригади, агрегату або в цілому по цеху, %						
		До 100	100-100,9	101-101,9	102-102,9	103-103,9	104-104,9	105 і більше
		Розмір премії, %						
стабільний	97-115	0	15	16	17	18	19	20
низький	94-96,9	0	12,5					
наднизький	90-93,9		10					

	80-89,9	0	7,5
	70-79,9		5
	60-69,9		2,5
	< 60		0

5.6.3 Середньоарифметична величина розміру премії за виконання плану виробництва агломерату, чавуну, сталі, гарячого прокату по годному розраховується як середній відсоток премії за виконання плану виробництва основних цехів з: агломерату, чавуну, сталі, гарячого прокату по годному, з урахуванням рівня завантаження устаткування.

5.6.4 У випадках, коли план виробництва, що встановлюється на поточний місяць, не виконано з причин зміни замовлень або за іншими, не залежних від підрозділу причин, план виробництва повинен бути скоректований за рішенням департаменту з виробництва Операційної Дирекції і премія виплачується згідно скоригованого плану.

5.6.5 Підставою для виплати премії є:

- За показником «Виконання виробничого завдання» - наказ по металургійному виробництву;

- За показником «За виконання плану по собівартості за рахунок дотримання норм витрат по цеху (без урахування трудових витрат)» - довідка про його виконання, затверджена начальником управління фінансів, і представлена дирекції з персоналу та соціальних питань до 1-го числа місяця, наступного за звітним;

- За власними показниками - довідка про виконання показників, затверджена директором за напрямком, і представлена дирекції з персоналу та соціальних питань до 1-го числа місяця, наступного за звітним;

5.6.6 Сума виробничої премії робітників та КПФС визначається як добуток розміру премії у відсотках на величину окладу за фактично відпрацьований час.

5.6.7 На доплати та надбавки виробнича та інші види премії не нараховуються.

5.6.8 У разі залучення до виконання робіт у вихідні, святкові та неробочі дні премія нараховується на одинарну ставку.

5.6.9 Першому заступнику генерального директора-директору з металургійного виробництва, директорам за напрямками діяльності, головним фахівцям, начальникам структурних підрозділів та особам, виконуючим їх обов'язки, надається право знижувати розмір премії окремим працівникам або повністю не нараховувати та не виплачувати премію:

- за порушення виробничих та технологічних інструкцій, незадовільний догляд за устаткуванням, приписку і спотворення звітності та інші упущення, які негативно позначилися на виробничому процесі;

- за порушення нормативно-правових актів з охорони праці під час роботи;

- за порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.6.10 Працівникам, які вчинили прогул без поважної причини або з'явилися на роботі в стані алкогольного, наркотичного, токсичного сп'яніння – премія не нараховується.

5.6.11 Рішення про зниження розміру премії окремим працівникам або повну невиплату премії оформляється наказом по підприємству або розпорядженням відповідного керівника (директора з напрямку діяльності, начальника управління, головного спеціаліста, начальника структурного підрозділу або особи, яка виконує його обов'язки).

5.6.12 Першому заступнику генерального директора - директору з металургійного виробництва або іншій уповноваженій особі з урахуванням ефективності роботи підрозділів металургійного виробництва, виконання планового завдання, фактичної завантаженості структурних підрозділів (персоналу), інтенсивності праці, дотримання технологічних інструкцій та вимог щодо якості продукції, яку випускає підрозділ, надається право встановлювати підвищувальні (знижувальні) коефіцієнти до розміру премії працівникам структурних підрозділів (окремим категоріям персоналу).

5.6.13 Повна або часткова не виплата премії працівникам проводиться за той місяць, у якому були здійснені або виявлені порушення.

5.6.14 Нарахування премії проводиться всім новоприйнятим працівникам незалежно від дати і причин прийому.

5.6.15 Виплата щомісячної премії в день звільнення працівника проводиться з розрахунку фактичного відсотка премії. У разі відсутності даних про фактичний розмір премії, виплата здійснюється в розмірі відсотка премії за виконання показників преміювання за попередній місяць, передбачених для працівників цієї професії (посади) положенням структурного підрозділу.

Виплата квартальної премії працівникам адміністративного персоналу в день звільнення проводиться таким чином:

- працівникам, звільненим до останнього робочого дня місяця, виплата премії проводиться при наявності карти ефективності зі зазначенням фактичного виконання показників;

- працівникам, звільненим в останній робочий день місяця і пізніше, виплата премії проводиться з розрахунку фактичного відсотка премії.

5.6.16 Працівникам, які пропрацювали неповний місяць нарахування премії проводиться за фактично відпрацьований час у данному місяці у випадках:

- у зв'язку з вступом до навчального закладу;
- у випадках, передбачених ст.36 -п.п.2,3,5,6, ст.39, ст. 40 - п.п.1,2,6, ст. 56 КЗпП

України;

- звільнення за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію;

- звільнення за власним бажанням у зв'язку з порушенням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного договору.

5.6.17 Працівникам, які пропрацювали неповний місяць у зв'язку зі звільненням за власним бажанням (крім випадків, зазначених у п.6.16) - премія не нараховується.

Директор з персоналу
та соціальним питанням

О.С. Башкірова

Начальник відділу організації праці та
заробітної плати

В.Є. Васильченко

ПЕРЕЛІК

доплат і надбавок до окладів працівникам
підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ» *

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Граничні розміри доплат і надбавок
1	2	3
ДОПЛАТИ		
1.	Робітникам: За суміщення професій. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	До 25 відсотків окладу вивільненого робітника, незалежно від числа осіб, яким здійснюється доплата.
2.	Робітникам за виконання обов'язків тимчасово відсутнього робітника	До 50 відсотків окладу тимчасово відсутнього робітника, незалежно від числа осіб, яким здійснюється доплата. Максимальний розмір доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього робітника не повинний перевищувати в зміну на одного робітника 50 відсотків окладу відсутнього. Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього робітника для робітників-відрядників здійснюється з урахуванням коректування на відсоток виконання норми виробітку (часу).
3.	За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці 4, 8 та 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці 16, 20 та 24 відсотків окладу.
4.	За інтенсивність праці	До 12 відсотків окладу.
5.	За роботу в нічний час (з 22-00 до 6-00 годин)	40 відсотків окладу за кожну годину роботи в цей час.
6.	За роботу у вечірній час (з 18-00 до 22-00 годин)	20 відсотків окладу за кожну годину роботи в цей час.
7.	На період освоєння нових норм трудових затрат і застосування ЄНіРів	Підвищення окладів до 20 відсотків.
8.	За керівництво бригадою бригадиру не звільненому від основної роботи	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді від 15 відсотків до 30 відсотків окладу, привласненого бригадирові, відповідно до затвердженого положення: від 3 осіб до 10 осіб. - 15%; понад 10 осіб. - 25%; понад 25 осіб. - 30%.
		Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадирові, відповідно до затвердженого положення.
1	2	3
9.	За ненормований робочий день водіям автотранспортних засобів, легкових автомобілів та автобусів	До 25 відсотків окладу за відпрацьований час.
	Доплата за роботу в ГЗА	ГСС - в 4-х кратному розмірі за кожну годину роботи в ГЗА; - в 1-о кратному розмірі за кожну годину спостерігача

ПРАТ "ДКХЗ"

Зміни і доповнення до Колективного договору 2021 р.

		інші структурні підрозділи - в 1-о кратному розмірі за кожну годину роботи з застосуванням коефіцієнта
НАДБАВКИ		
10.	За науковий ступінь	Кандидат наук – 15 відсотків посадового окладу. Доктор наук – 20 відсотків посадового окладу. Доплата за науковий ступінь проводиться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем.
11.	За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до окладів робітників: 3 розряду – до 12 відсотків; 4 розряду – до 16 відсотків; 5 розряду – до 20 відсотків; 6 розряду – до 24 відсотків; 7-8 розряду – до 30 відсотків. Надбавка за високу професійну майстерність нараховується відповідно до затвердженого положення.
За класність:		
12.	Водіям автотранспортних засобів	Водіям автотранспортних засобів 2-го класу – 10 відсотків 1-го класу - 25 відсотків встановленого окладу за відпрацьований водієм час.
13.	За високі досягнення в праці	До 100 відсотків посадового окладу
14.	За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 100 відсотків посадового окладу

ПРИМІТКА:

* - доплати і надбавки до окладів працівникам діють при тарифній системі оплати праці

Від імені власника:
Генеральний директор
ПРАТ «ДКХЗ»



Від імені трудового колективу:
Голова Первинної організації
профспілки трудящих металургійної
і гірничодобувної промисловості
України ПРАТ «ДКХЗ»



Додаток № 6.3
до ДОДАТКУ № 6
до колективного договору ПРАТ «ДКХЗ»

Заходи щодо охорони праці
підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ»

№ п/п	Структурний підрозділ, зміст заходів (робіт)	Стаття витрат	Одиниця виміру	Кількість	Вартість (тис. грн.)	Termін виконання (квартал)	Відповідальний за виконання	Очікувана соціальна ефективність			
								Кількість працюючих, яким поліпшені умови праці	Кількість працюючих, що вивільняються з важких фізичних робіт	Усього	
1	2	3	4	5	6	7	8	Усього	У т.ч. жінок	Усього	У т.ч. жінок
	Агломераційний цех №2										
1	Для поліпшення побутових умов працівників виконати ремонт покрівлі адміністративно- побутового корпусу агломераційного цеху №2.	ПР	м ²	415	104,00	IV квартал 2021 року	Начальник цеху	300	200	-	-
2	Для поліпшення побутових умов працівників виконати ремонт покрівлі ПСУ 10; 11; 21-1; 23; 26.	ПР	м ²	436	110,00	III квартал 2021 року	Начальник цеху	20	-	-	-
	Доменний цех										
3	Для поліпшення умов праці працівників цеху виконати монтаж вентиляційних систем будівлі відвантаження пилувугільного палива.	КР	м.	30	70,0	III квартал 2021 року	Начальник цеху	15	-	15	-
	Конвертерний цех										
4	Для поліпшення побутових умов працівників виконати поточний ремонт м'якої покрівлі адміністративного корпусу конвертерного цеху.	ПР	м ²	180	23,45	III квартал 2021 року	Начальник цеху	2000	300	-	-

ЗМІСТ ПОПРАВЛЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ 2021 Р.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5	Для поліпшення побутових умов працівників виконати ремонт покрівлі головної будівлі конвектерного цеху.	УОЗ	шт.	1	3 500,0	IV квартал 2021 року	Начальник цеху	4	4	-	-
6	Виконати капітальний ремонт третього поверху побутового приміщення.	УОЗ	шт.	1	500,0	IV квартал 2021 року	Начальник цеху	150	-	-	-
7	Для поліпшення умов праці машиністів крану виконати капітальний ремонт кабіни крану №10 (заміна металоконструкцій, термоізоляції).	УОЗ	шт.	1	150,0	IV квартал 2021 року	Начальник цеху	4	-	-	-
	Трубозаготівельна та рейкобалкова дільниці прокатного цеху										
8	Для поліпшення санітарно-побутових умов праці працівників виконати заміну сікла в чоловічому відділенні побутового приміщення адміністративно-побутового корпусу.	ОП	шт.	15	0,3	IV квартал 2021 року	Заст. начальника ПЦ	416	-	-	-
	Сортопрокатний стан прокатного цеху										
9	Для поліпшення умов праці працівників виконати заміну світильників у приміщеннях адміністративно-побутового корпусу на світильники із люмінесцентними лампами ЛПО 4Х18.	ОП	шт.	6	3,2	III квартал 2021 року	Заст. начальника ПЦ	32	14	-	-
	Осепрокатний та шаропрокатні стани прокатного цеху										
10	Виконати заміну настилів навколо пресу гарячої правки №1 на дільниці ОПС.	ОП	м²	8	2,0	IV квартал 2021 року	Заст. начальника ПЦ	24	4	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Управління залізничного транспорту										
17	Для поліпшення умов праці працівників виконати ремонт м'якої покрівлі тепловозоремонтного депо.	УОЗ	м ²	825	94,0	IV квартал 2021 року	Начальник управління	59	10	-	-
	Управління інформаційних технологій										
18	Для поліпшення умов праці працівників виконати ремонт покрівлі будівлі дільниці телекомунікацій в районі слухового вікна.	ПР	м ²	57,8	25,0	IV квартал 2021 року	Начальник управління	55	20	-	-

*УОЗ - утримання основних засобів
ТО - технічне обслуговування
УУ - утримання устаткування
ВЗ - власні засоби

КР - капітальний ремонт
ПР - поточний ремонт
ОП - охорона праці
Р - реконструкція

Додаток № 6.4

до ДОДАТКУ № 6

до колективного договору ПРАТ «ДКХЗ»

ПЕРЕЛІК

посад керівників, фахівців та службовців підрозділу металургійного виробництва ПРАТ «ДКХЗ» з денним графіком роботи, для яких установлюється додаткова відпустка за ненормований робочий день*

1. Тривалість додаткової відпустки 7 календарних днів.

1.1 Директори за напрямками діяльності; головний бухгалтер; головні фахівці; начальники управлінь; керівник проектів та програм; головний інженер проекту і головний архітектор проекту; начальники: цехів, служб, відділів, лабораторій; начальник теплоелектроцентралі (ТЕЦ), начальник газорятівальної станції (ГРС); головний лікар, головна медична сестра і завідувач здоров'ям пунктами.

Заступники і помічники перелічених посад.

1.2 Начальники: прес-центру, секретаріату, бюро, груп, секторів, дільниць, відділень, колон, станцій, районів і обмінних пунктів; прес-секретар, головний редактор програм, відповідальний секретар редакції, кореспондент спеціальний, оператор відеозапису та кореспондент прес-центру.

1.3 Механіки; електрики; енергетики; старші диспетчери; старші майстри цехів і дільниць; майстри з ремонту будівель та споруд; головний ревізор і ревізори з безпеки руху; інструктор ГРС; головний калібрувальник; старші калібрувальники; калібрувальники.

1.4 Провідні спеціалісти всіх найменувань, спеціалісти 1 і 2 категорій всіх найменувань; економісти основних цехів; інженери з організації та нормування праці бюро аглодоменого виробництва, бюро сталеплавильного виробництва, бюро прокатного виробництва відділу організації та нормування праці управління мотивації та організації праці; інженери з планування та інженер з надійності служб інжинірингу основних цехів комбінату; секретарі-референти.

1.5 Інженери 3 категорії всіх найменувань та інженери-конструктори зі стажем роботи на цій посаді на комбінаті понад 5 років.

2. Тривалість додаткової відпустки 4 календарних дні (непромислова група)

2.1 Завідувач музеєм комбінату.

2.2 Економісти 1 і 2 категорій медико-санітарної частини (МСЧ).

ПРИМІТКА:

Згідно статті 10 Закону України «Про відпустки» щорічна додаткова відпустка, передбачена статтею 7 (за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці) і пунктами 1 та 2 частини першої статті 8 (за особливий характер роботи, у тому числі працівникам з

ПРАТ "ДКХЗ"

Зміни і доповнення до Колективного договору 2021 р.

ненормованим робочим днем) зазначеного закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником.

*- право на додаткову відпустку за ненормований робочий день надається працівникам, котрим трудовим договором встановлений особливий режим робочого часу ненормований робочий день з урахуванням кола обов'язків та обсягів роботи, прописаних в посадових інструкціях.

Від імені власника:

Генеральний директор
ПРАТ "ДКХЗ"


"29" червня 2021 року


Від імені трудового колективу:

Голова Первинної організації профспілки
трудящих металургійної і гірничодобувної
промисловості України ПРАТ "ДКХЗ"


"29" червня 2021 року


ПЕРЕЛІК

**професій (посад) працівників підрозділу металургійного виробництва
ПРАТ «ДКХЗ», яким надається щорічна додаткова оплачувана відпустка понад
визначену законодавством тривалість**

1. Встановлюється щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю, яка перевищує тривалість відпустки, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 року № 679):

Найменування підрозділів	Професії та посади (дільниці)	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки, календарних днів
1	2	3
Доменний цех	Машиніст шихтоподачі	7
	Бункерувальник доменних печей (бункерна естакада ДП)	7
	Копрівник з оброблення брухту та відходів металу	7
Агломераційний цех №2	Бригадир рудного двору	6
	Машиніст вагоноперекидача	7
	Машиніст екскаватора	7
Конвертерний цех	Бригадир шихтового двору у сталеплавильному та феросплавному виробництвах (ВІДДІЛЕННЯ ВИРОБНИЦТВА ВАПНА)	7
	Старший майстер виробництва дільниці позаагрегатної доводки сталі	4
	Сталевар установки позапічного оброблення сталі	7
	Підручний сталевара установки позапічного оброблення сталі	7
	Слюсар-ремонтник бригади з ремонту та обслуговування електроустаткування дільниці позаагрегатної доводки сталі	5
	дільниці з ремонту електроустаткування	
Прокатний цех	Електромонтер з ремонту та обслуговування електрообладнання бригади з ремонту та обслуговування електроустаткування дільниці позаагрегатної доводки сталі	5
	дільниці технічного обслуговування та ремонту електроустаткування	
Прокатний цех	Вальцювальник із складання та перевалки клітей (ШАРОПРОКАТНІ СТАНИ)	2
	Вальцювальник із складання та перевалки клітей (ОСЕПРОКАТНИЙ СТАН)	1

ПРАТ "ДКХЗ"

Зміни і доповнення до Колективного договору 2021 р.

Ремонтно-механічний цех	Коваль ручного кування	6
Усі структурні підрозділи	Газозварник	7*; 3**
	Електрозварник ручного зварювання	7*; 3**
	Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах	7*; 3**
	Електрогазозварник	7*; 3**

ПРИМІТКА:

* - при роботі у приміщенні;

** - на зовнішніх роботах.

1.1 Конкретна тривалість додаткової відпустки не повинна перевищувати тривалість додаткової відпустки розрахованої за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

1.2 До стажу роботи, що дає право на додаткову відпустку зараховуються періоди, що зараховуються до стажу роботи, який дає право на додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці визначену законодавством.

2 Встановлюється додаткова оплачувана відпустка працівникам верстатних професій (оператор верстатів з програмним керуванням, верстатник широкого профілю, токар усіх найменувань, фрезерувальник, зуборізальник, довбальник, стругальник, свердлувальник, шліфувальник, заточувальник) ремонтно-механічного цеху, електроенергоремонтного цеху, прокатного цеху, управління якості продукції, а також модельникам дерев'яних моделей РМЦ, у залежності від стажу роботи на комбінаті за даною професією, наступної тривалості за рік роботи:

- 3 календарних дні при наданні першої та другої щорічної відпустки;
- 4 календарних дні при наданні третьої та наступних щорічних відпусток.

2.1 Стаж роботи за даною професією обчислюється від дати останнього прийому на комбінат.

2.2 До стажу роботи для одержання додаткової відпустки зараховується час:

- 2.2.1** Фактичної роботи за даною професією.
- 2.2.2** Навчання по даній професії на комбінаті.
- 2.2.3** Перебування у щорічній відпустці.
- 2.2.4** Тимчасової непрацездатності.
- 2.2.5** Перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами.
- 2.2.6** Виконання державних і громадських обов'язків.
- 2.2.7** Перебування у додаткових оплачуваних відпустках у зв'язку з навчанням.
- 2.2.8** Перебування на інших тимчасових роботах по виробничій необхідності.

Від імені власника:

Генеральний директор
ПРАТ «ДКХЗ»



Від імені трудового колективу:

Голова Первинної організації
профспілки трудящих металургійної
і гірничодобувної промисловості
України ПРАТ «ДКХЗ»



Зміни і доповнення до колективного договору Товариство «Дніпровський коксохімічний завод» на 2021 рік. Колективний договір був зареєстрований відомом праці та соціально-трудових відносин Кам'янської міської ради, реєстрацій №4 від 18.01.2021 року.

Пронумеровано та прошнуровано 28 аркушів

Начальник відділу організації праці та заробітної плати

В.Є. Васильченко

