

**ЗАРЕЄСТРОВАНО:**

Управління соціального захисту  
населення Горішньоплавнівської  
міської ради Кременчуцького  
району Полтавської області  
Реєстраційний № \_\_\_\_\_  
від \_\_\_\_\_ року

**СХВАЛЕНО:**

Спільною постановою ради трудового  
колективу ТОВ «Єристівський ГЗК»,  
цехового комітету  
ТОВ «Єристівський ГЗК»  
ПО ПМГУ ПРАТ «Полтавський ГЗК»  
і дирекції ТОВ «Єристівський ГЗК»  
№ 8 від 10.10.2025 року

**Зміни та доповнення до  
Колективного договору  
трудоного колективу та дирекції  
ТОВ «Єристівський ГЗК»  
на 2022-2023 роки**

м. Горішні Плавні  
2025 рік

1. Зупинити з 01.01.2026 року на період воєнного стану дію п. 5.2. розділу 5 «Форма оплати праці. Структура заробітної плати» та пунктів 8.1.1, 8.1.2, 8.1.3., 8.1.4., 8.1.5., 8.1.6., 8.1.7. розділу 8 «Основні принципи преміювання» додатку № 3 «Положення про оплату праці та преміювання працівників/ць ТОВ «Єристівський ГЗК» за рахунок фонду оплати праці» Колективного договору трудового колективу і дирекції ТОВ «Єристівський ГЗК» на 2022-2023 роки, в наступних редакціях:

«5.2. Погодинно-преміальна форма оплати праці, основним показником якої є фактична кількість відпрацьованого часу, а основною нормою праці є тривалість робочого часу згідно графіку змінності, застосовується для розрахунку заробітної плати працівників/ць всіх груп персоналу.

Обов'язковою умовою для нарахування преміальної частини є виконання **встановленого у звітному періоді обсягу робіт по структурному підрозділу.** Визначення преміальної частини заробітної плати передбачено розділом 8 даного Положення та цеховими положеннями про оплату праці та преміювання працівників/ць ТОВ «Єристівський ГЗК» за рахунок фонду оплати праці, а також іншими діючими на комбінаті нормативними документами.

8.1.1. Преміювання за основні результати діяльності проводиться для посилення матеріальної зацікавленості працівників/ць комбінату у своєчасному та якісному виконанні **виробничої програми** в повному обсязі, підвищення продуктивності та ініціативи праці, стимулювання своєчасного та якісного виконання своїх трудових обов'язків, підвищення відповідальності працівників/ць у досягненні високих кінцевих результатів праці, ефективності виробництва, культури безпеки, виконанні встановлених норм, правил і вимог.

8.1.2. Працівники/ці комбінату преміюються за якісне, своєчасне виконання в повному об'ємі своїх обов'язків, встановлених посадовими та робочими інструкціями, **за виконання виробничої програми за звітний місяць**, а також особистий внесок у загальні результати роботи за місяць.

**Преміювання працівників/ць здійснюється з урахуванням досягнутих результатів роботи структурного підрозділу та комбінату в цілому за звітний період (місяць).**

8.1.3. Для структурних підрозділів встановлюються наступні **показники преміювання**, виконання яких впливає на розмір виробничої премії співробітників/ць комбінату:

Таблиця № 2

Структурний підрозділ	Од. виміру	Показники преміювання
НТС – Навантажувально-транспортувальна служба	Тис. тонн	Гірнича маса кар'єра 3
ЦРГО – Цех з ремонту гірничого обладнання	Тис. тонн	Гірнича маса кар'єра 3
ЦВР – Цех внутрішньокар'єрних ремонтів	Тис. тонн	Гірнича маса кар'єра 3
СМТП та ЗР – Служба матеріально-технічного постачання та забезпечення ремонтів	Тис. тонн	Гірнича маса кар'єра 3
СДО – Служба допоміжного обладнання	Тис. тонн	Гірнича маса кар'єра 3

УКБІ – Управління капітального будівництва та інфраструктури	Тис. тонн	Гірнича кар'єра	маса	3
БД – Бурова ділянка	Тис. тонн	Гірнича кар'єра	маса	3
ПД – Підривна ділянка	Тис. тонн	Гірнича кар'єра	маса	3
СТР – Служба технічного розвитку	Тис. тонн	Гірнича кар'єра	маса	3
СГС – Служба гірничотехнічних систем	Тис. тонн	Гірнича кар'єра	маса	3
Управління	Тис. тонн	Гірнича кар'єра	маса	3

8.1.4. Виконання показників преміювання впливає на розмір фактичної премії згідно матриці впливу, що наведена в таблиці № 3.  
Таблиця №3

Структурний підрозділ	Діапазон виконання цехових показників преміювання для нарахування планового % премії	Умови коригування планового % премії у випадку відхилення виконання цехових показників від діапазону виконання, % за кожен процент відхилення			
		Технологічний/ремонтний персонал (робітники/ці)	Лінійні ІТП/начальник/ця ділянки, майстер, енергетик, механік тощо	Керівники/ці цеху: Начальник/ця цеху ( в т.ч. служби, управління ),	Обслуговуючий персонал: робочі та ІТП (загальноцеховий персонал)
НТС та БД (технологічний персонал з індивідуальними показниками)	<b>100%</b>	<b>1%</b>			
	Індивідуальні показники				
ЦРГО, ЦВР, ПД, СГС, СТР, НТС, БД (окрім технологічного персоналу з індивідуальними показниками)	<b>97% - 103%</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>8%</b>	<b>3%</b>
Управління, УКБІ, СМТПтаЗР, СВО	<b>97% - 103%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>

8.1.4.1. Коефіцієнт **коригування планового проценту премії** (загальної) для НТС та БД (технологічний персонал з індивідуальними показниками) визначається за формулою:

$$K = \frac{100}{-/+} \left( \frac{\text{процент відхилення виконання індивідуальних показників від 100 \%}}{\text{процент коригування кожного проценту відхилення від 100 \%}} \right) * 100$$

8.1.4.2. Коефіцієнт **коригування планового проценту премії** для ЦРГО, ЦВР, ПД, СГС, СТР, Управління, УКБІ, СМТПтаЗР, СВО, НТС та БД (окрім технологічного персоналу з індивідуальними показниками) визначається за формулою:

$$K = \frac{100}{-/+} \left( \frac{\text{процент відхилення виконання показників виробництва від діапазону 97\% - 103 \%}}{\text{процент коригування кожного проценту відхилення від діапазону 97\% - 103 \%}} \right) * 100$$

« - » застосовується у випадку, коли показники преміювання виконані менше ніж на 97%;

«+» застосовується у випадку, коли показники преміювання виконані більш, ніж на 103%.

8.1.4.3 Коефіцієнт коригування планового проценту премії при виконанні цехових показників преміювання в діапазоні 97%- 103% не застосовується.

8.1.5. **Коригування планового проценту премії** здійснюється за формулою (розрахунок фактичного проценту премії):

$$\% \text{ Пф} = \% \text{ Пп} * K, \text{ де}$$

% Пф – фактичний процент премії, %;

% Пп – плановий процент премії, %;

K – коефіцієнт коригування планової премії.

8.1.6. У разі, коли **показники преміювання по цеху**, виконані менш, ніж на 90%, то премія співробітникам/цям цеху за звітний період не виплачується.

У разі, коли показники преміювання по цеху, виконані більш, ніж на 110%, то для розрахунку коефіцієнта коригування планової премії процент відхилення виконання показників виробництва приймається на рівні:

- 10% - для НТС та БД (технологічний персонал з індивідуальними показниками);

- 7% - для ЦРГО, ЦВР, ПД, СГС, СТР, Управління, УКБІ, СМТПтаЗР, СДО, НТС та БД (окрім технологічного персоналу з індивідуальними показниками).

8.1.7. Розмір планового проценту премії, деталізація персоналу з віднесенням його до певної категорії за приналежністю до виробничого процесу (технологічний/ремонтний, загально цеховий) із **зазначенням показників преміювання** для певної категорії (п.8.1.4) і умов впливу їх виконання на розмір виробничої премії зазначаються в положеннях структурних підрозділів «Про оплату

праці та преміювання працівників» з чітким дотриманням умов, зазначених в таблиці 3».

2. Внести зміни в Колективний договір трудового колективу і дирекції ТОВ «Єристівський ГЗК» на 2022-2023 роки, доповнивши розділ 8 «Основні принципи преміювання» додатку № 3 «Положення про оплату праці та преміювання працівників/ць ТОВ «Єристівський ГЗК» за рахунок фонду оплати праці» пунктами 8.1.17. та 8.1.18. наступного змісту:

«8.1.17. Преміювання працівників/ць комбінату проводиться в межах ФОП, розмір якого залежить від повноти завантаження виробничих потужностей та фінансових можливостей підприємства.

Фактичний розмір виплати всіх видів виробничої премії за звітний місяць визначається наказом генерального директора, який видається у період з 25 по 31 число звітного місяця.

8.1.18. Розподіл виробничої премії в структурних підрозділах комбінату проводиться на підставі положень структурних підрозділів «Про оплату праці та преміювання працівників» із дотриманням принципу диференційного преміювання певних категорій професій/посад, які належать до відповідних ґрейдів».

3. Зміни до колективного договору, передбачені п.2 вказаної постанови ввести в дію з 01.01.2026 року.

В.о. генерального директора  
ТОВ «Єристівський ГЗК»  
**Тарас ВИНЕНКО**



Голова ради  
трудового колективу  
ТОВ «Єристівський ГЗК»  
**Дмитро ПОПОВ**

Голова цехового комітету  
ТОВ «Єристівський ГЗК»  
ПО ПИГУ ПрАТ «Полтавський  
ГЗК»  
**Олександр НЕСТЕРЕНКО**



Пролито, проілюстровано та скріплено  
печаткою 5 аркушів

Генерального директора  
ТОВ «Іскитський ГЗК»  
**Тарас ЗНІЧЕНКО**

