

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Сириця Ірина Леонідівна
економіст з праці
(посада)


(підпис)

« 15 » 03 2021 року

Від роботодавця:

Семенцов Олександр Михайлович
Генеральний директор



« 15 » 03 2021 року

Схвалений на зборах трудового
колективу « 15 » 03 2021 року
протокол № 11

Додаток №4

до Колективного договору

між роботодавцем та трудовим колективом ТОВ «ЛОГІСТИК ЮНІОН»

**ЗАРЕЄСТРОВАНО ВИКОНАВЧИМ КОМІТЕТОМ
СПОБОЖАНСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ**

Реєстраційний номер 16 від 15.03. 2021 року

Супровідний лист
реєструючого органу 103-07/09/620 від 16.03.21
(визначення номер та дата надання листа)

Уповноважена особа
реєструючого органу  В. Бойко
(підпис) (ініціали та прізвище)

2021р.

Трудовий колектив Товариства з обмеженою відповідальністю «ЛОГІСТИК ЮНІОН» в особі уповноваженого представника трудового колективу Сириці І.Л., з одного боку, та Товариство з обмеженою відповідальністю «ЛОГІСТИК ЮНІОН» в особі Генерального директора Семенцова О.М., що діє на підставі Статуту, з іншого боку, уклали дану додаткову угоду до колективного договору ТОВ «ЛОГІСТИК ЮНІОН» від 20.03.2014 про нижченаведене:

Розділ 2 «Виробничі та трудові відносини» Колективного договору

- доповнити пунктом 19 у наступній редакції:

19. На Підприємстві може бути запроваджена дистанційна (надомна робота) як у цілому, так і для певних працівників.

Дистанційна (надомна) робота - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця. Дистанційна (надомна) робота може встановлюватись для працівників на визначений термін або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом. При дистанційній (надомній) роботі, всім працівникам, які використовують особисті або орендовані ними електронно-технічні комунікаційні засоби, встановлюється компенсація (в тому числі за використані енергоресурси).

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених Законодавством, та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру, умови дистанційної (надомної роботи) можуть встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу.

Розділ 4 «Додаткова заробітна плата» «ПОЛОЖЕННЯ про оплату праці»

- підпункт п. 4.1.1 « доплата за роботу в нічний час у розмірі 30% окладу (тарифу) за кожну годину роботи в нічний час» викласти в новій редакції « **доплата за роботу в нічний час 20% окладу (тарифу) за кожну годину роботи в нічний час**»

- доповнити пункт 4.1.2. в наступній редакції:

За наявності фінансової можливості у Підприємства, з метою посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні якості роботи, стимулювання підвищення своєчасного та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків, підвищення продуктивності праці та рівня відповідальності за виконувану роботу, Підприємством на систематичній основі можуть виплачуватися премії:

Річні премії:

-річна премія працівникам служб та відділів виплачується у разі ефективної та результативної праці протягом календарного року та не розповсюджується на працівників, які пропрацювали на Підприємстві протягом звітного року менше 8 повних календарних місяців, тобто були прийняті на роботу після 10 травня звітного року, також грошова винагорода не розповсюджується на працівників, які станом на 31 грудня звітного року знаходяться у відпустках з догляду за дитиною чи у зв'язку з вагітністю та пологами, а також є звільненими.

Пропозиції про розміри грошової винагороди надаються у вигляді фіксованої суми безпосереднім керівником до 31 грудня звітного року та виплачуються разом із заробітної платою за першу половину січня місяця, наступного за звітним роком.

- **річна премія за результатами конкурсу «Кращий працівник»** виплачується переможцям за результатами конкурсу «Кращий працівник». Порядок і періодичність проведення конкурсу та преміювання переможців конкурсу наведені в Положенні про програму «Кращий працівник для співробітників ТОВ «ЛОГІСТИК ЮНІОН».

Підставою нарахування та виплати **річних премій** є наказ Генерального директора Підприємства.

Квартальні премії:

- **квартальна премія за результатами конкурсу «Кращий працівник»** виплачується переможцям за результатами конкурсу «Кращий працівник». Порядок і періодичність проведення конкурсу та преміювання переможців конкурсу наведені в Положенні про програму «Кращий працівник для співробітників ТОВ «ЛОГІСТИК ЮНІОН».

- **квартальна премія за стаж** виплачується з метою закріплення працівників підрозділів розподільчих центрів. Не нараховується премія за стаж за умов:

- робітник звільнився з Підприємства на кінець розрахункового періоду;
- робітник працює на Підприємстві менше 3 місяців.

Розмір премії залежить від періоду роботи на Підприємстві

Підставою нарахування та виплати **квартальних премій** є наказ генерального директора Підприємства.

Щомісячні премії:

- **премія керівника** виплачується за результати роботи за місяць. Розмір премії керівника визначається на підставі наданих пропозицій безпосереднім керівником таких працівників у відсотках від суми посадового окладу працівника за звітний місяць, нарахованих за фактично відпрацьований час. Пропозиції про розмір премій надаються безпосереднім керівником до 01 числа місяця, наступного за звітним.

- **премія за залученість** виплачується з метою підвищення зацікавленості працівників у більш ефективній роботі Підприємства та добровільної участі працівників у додатковому облаштуванні свого робочого місця, у проведенні інвентаризацій, санітарному прибиранні, перестановці обладнання, тощо. Розмір премії за залученість визначається на підставі наданих пропозицій безпосереднім керівником таких працівників у відсотках від суми посадового окладу працівника за звітний місяць, нарахованих за фактично відпрацьований час. Пропозиції про розмір премій надаються безпосереднім керівником до 01 числа місяця, наступного за звітним.

- **премія Генерального директора** виплачується за виконання додаткових робіт, що не належать до основної діяльності. Розмір премії Генерального директора визначається на підставі наданих пропозицій безпосереднім керівником таких працівників у відсотках від суми посадового окладу працівника за звітний місяць, нарахованих за фактично відпрацьований час.

Пропозиції про розмір премій надаються безпосереднім керівником до 01 числа місяця, наступного за звітним.

Підставою нарахування та виплати **щомісячних премій** є наказ Генерального директора Підприємства.

Додаткові щомісячні премії персоналу служб та відділів:

- **премія за індивідуальну кваліфікацію** виплачується працівнику з урахуванням рівня індивідуального внеску в досягнення загального результату в процесі здійснення своєї діяльності, прагнення до найбільш якісного виконання своїх трудових обов'язків шляхом регулярного застосування у роботі наявних у працівника відповідних знань та досвіду. Пропозиції про розмір премій надаються безпосереднім керівником до 01 числа місяця, наступного за звітним.

- **премія за інтенсивність** виплачується працівнику з урахуванням оцінки ставлення кожного працівника до своєї діяльності та індивідуального вкладу в досягнення результату підрозділу. Пропозиції про розмір премій надаються безпосереднім керівником до 01 числа місяця, наступного за звітним.

Підставою нарахування та виплати **щомісячних додаткових премій** є наказ Генерального директора Підприємства.

Додаткові щомісячні премії працівникам розподільчих центрів:

- **премія за продуктивність праці** виплачується з метою стимулювання працівників розподільчих центрів до якісного виконання своїх посадових обов'язків, раціональної організації виробничого процесу, тощо.

- **премія за відповідальність** виплачується з метою додаткового стимулювання працівників розподільчих центрів до виконання вимог щодо правильного оформлення та здачі звітності, відсутності крадіжок, тощо.

- **премія за лояльність**, виплачується з метою зменшення відсутності працівників розподільчих центрів на роботі (прогулів) з причин, не пов'язаних з виконанням посадових обов'язків. Працівник не має права на отримання премії за лояльність у разі наявності двох і більше прогулів.

- **премія за акуратність** виплачується з метою зниження товарних втрат, втрат від псування обладнання і тари, запобігання порушень зберігання та появи браку.

- **премія-бонус за безпомилкову роботу** виплачується з метою зменшення помилок при збиранні заказів для магазинів працівниками розподільчих центрів.

- **премія за сезонність** виплачується з метою залучення працівників розподільчих центрів у період сезонних навантажень, пов'язаних з високою інтенсивністю праці.

- **премія за додатковий вклад** виплачується за виконання додаткових робіт.

Розмір премій визначається на підставі наданих пропозицій безпосереднім керівником таких працівників у відсотках від суми посадового окладу працівника за звітний місяць, нарахованих за фактично відпрацьований час. Пропозиції про розмір премій надаються безпосереднім керівником до 01 числа місяця, наступного за звітним.

Підставою нарахування та виплати **щомісячних додаткових премій** є наказ Генерального директора Підприємства.

розділ 5 «Інші заохочувальні та компенсаційні виплати» «ПОЛОЖЕННЯ про оплату праці»

- доповнити 5.2. в редакції:

5.2. Працівникам, які працюють дистанційно та використовують для виконання покладених на них обов'язків особисті або орендовані електронно-технічні комунікаційні засоби, з метою відшкодування витрат, встановлюється компенсація (в тому числі за використанні енергоресурси). Розмір компенсації за використання особистих електронно-технічних комунікаційних засобів (в тому числі за використанні енергоресурси) визначається наказом керівника Підприємства.

Компенсація нараховується працівникам за фактично відпрацьований час згідно табелю обліку робочого часу та виплачується у заробітну плату місяця, наступного за звітним.

Підставою нарахування та виплати компенсації за використання особистих електронно-технічних комунікаційних засобів та енергоресурсів є наказ керівника Підприємства.

Пронумеровано, пронумеровано
та скріплено печаткою
аркуші

