



**Приватне акціонерне товариство
«ГАЗТРАНЗИТ»
з іноземними інвестиціями»**

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
на 2020 рік**

**Схвалено зборами трудового колективу
АТ «Газтранзит» 26 грудня 2019 р.**

м. Київ - 2019 р.

З М І С Т

Загальні положення	3
Розділ I. Виробничо-економічна діяльність та розвиток Товариства	4
Розділ II. Трудові відносини	5
Розділ III. Забезпечення зайнятості	6
Розділ IV. Оплата праці та умови відпочинку	7
Розділ V. Охорона праці та здоров'я	9
Розділ VI. Збереження та розвиток соціальної сфери Товариства, соціальні пільги та гарантії	10
Розділ VII. Стягнення за порушення працівником Товариства трудової дисципліни	11
Розділ VIII. Гарантії діяльності представника трудового колективу	12
Розділ IX. Контроль за виконанням Договору, відповідальність сторін за його невиконання	13
Додаток № 1. Протокол зборів трудового колективу АТ «Газтранзит» від 26 грудня 2019 року	14
Додаток № 2. Єдина шкала надання додаткової допомоги, до передбаченої чинним законодавством, у разі виробничого травматизму та професійного захворювання	16



ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Мета укладення колективного договору (далі – «Договір»):

Договір укладено з метою регулювання соціально-трудових відносин, посилення соціального захисту працівників приватного акціонерного товариства «Газтранзит» з іноземними інвестиціями» (далі – «Товариство») і включає зобов'язання сторін, що його уклали, по створенню умов для підвищення ефективності роботи Товариства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів його працівників.

2. Сторони Договору та їх повноваження:

2.1. Договір укладено між Товариством в особі Голови Правління Лінчевського Михайла Петровича (в подальшому в тексті цього Договору – «Роботодавець»), з однієї сторони, та членами трудового колективу Товариства в особі представника трудового колективу Пузько Наталії Володимирівни, з іншої сторони.

2.2. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості під час проведення переговорів (консультацій) щодо укладення Договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішенні всіх питань, що є предметом Договору.

3. Термін дії Договору:

Договір укладено на 1 (один) рік і діє до укладення нового договору. Договір набуває чинності з дня його прийняття зборами трудового колективу.

4. Сфера дії положень Договору:

4.1. Положення Договору поширюються на працівників Товариства, які працюють по безстроковому трудовому договору (постійні працівники).

Окремі положення Договору можуть поширюватись зі згоди Роботодавця на працівників, з якими укладені строкові трудові договори.

4.2. Сторони визнають Договір внутрішнім нормативним актом, його норми і положення діють безпосередньо і є обов'язковими для виконання Роботодавцем та працівниками Товариства.

4.3. Невід'ємною частиною Договору є додатки до нього (додатки №№ 1, 2).

5. Порядок внесення змін та доповнень до Договору:

5.1. Зміни і доповнення до Договору вносяться у разі потреби тільки за взаємною згодою сторін і в обов'язковому порядку у зв'язку із змінами чинного законодавства, що є предметом цього Договору. Зацікавлена сторона письмово або усно повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції, які мають бути спільно розглянуті у 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

5.2. Якщо внесення змін чи доповнень до Договору зумовлено зміною чинного законодавства, рішення про запровадження цих змін чи доповнень приймається спільним



рішенням Роботодавця та представника трудового колективу. У всіх інших випадках рішення про внесення змін чи доповнень до Договору, після проведення попередніх консультацій і переговорів та досягнення взаємної згоди про це, схвалюється зборами трудового колективу.

5.3. Жодна із сторін протягом дії Договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень, обов'язків за Договором або призупинити їх виконання.

5.4. Після підписання Договору повноважна особа зі сторони Роботодавця протягом 15 робочих днів:

- тиражує і доводить Договір до відома всіх працівників Товариства та забезпечує протягом всього терміну дії Договору ознайомлення з ним під розписку щойно прийнятих працівників;
- подає Договір на реєстрацію до місцевого органу державної виконавчої влади.

РОЗДІЛ І. ВИРОБНИЧО-ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ТОВАРИСТВА

6. Роботодавець зобов'язується :

6.1. Відповідно до місячних виробничих планів своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці та створення належних умов праці.

6.2. Забезпечити, за участю представника трудового колективу, втілення стратегії постійного підвищення ефективності та соціально-економічного розвитку Товариства.

6.3. Удосконалювати, за участю представника трудового колективу, систему матеріального заохочення щодо підвищення продуктивності праці, дотримання вимог Системи управління якістю ISO 9001:2015, якості продукції, раціонального та ощадливого використання обладнання, матеріальних та виробничих ресурсів.

7. Представник трудового колективу зобов'язується:

7.1. Проводити роботу з формування свідомості працівників щодо ощадливого використання виробничих ресурсів та матеріальних цінностей, а саме:

- бережливого ставлення до майна Товариства;
- економного використання матеріальних та енерго-ресурсів і таке інше;
- упорядкування режиму і тривалості телефонних розмов.

7.2. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни у трудовому колективі.

7.3. Утримуватись від організації страйків за умови виконання Роботодавцем зобов'язань та положень Договору, а також під час проведення попередніх переговорів та примирних процедур щодо врегулювання спірних питань.

7.4. Організувати збір, узагальнення пропозицій працівників щодо поліпшення роботи Товариства, своєчасно доводити їх до адміністрації, добиватись реалізації, інформувати працівників про вжиті заходи, здійснювати постійний контроль за дотриманням вимог Системи управління якістю ISO 9001:2015.

8. Працівники зобов'язуються:

З метою покращення діяльності Товариства:

- діяти виключно в інтересах Товариства;
- зберігати конфіденційну інформацію;
- ставитись до інших працівників з повагою;
- дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку;
- знати вимоги Системи управління якістю ISO 9001:2015 та дотримуватись їх;
- працювати чесно і сумлінно;
- підвищувати особисту та загальну продуктивність праці;
- постійно підвищувати свій професійний рівень;
- бережливо ставитись до обладнання, раціонально та бережливо використовувати матеріали, паливо, електроенергію та засоби комунікації;
- утримувати у порядку свої робочі місця.

Працівники також мають інші обов'язки, передбачені чинним законодавством, посадовими інструкціями та індивідуальними трудовими договорами.

9. Сторони зобов'язуються:

Своєчасно вживати заходів до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів); у разі їх виникнення прагнути до врегулювання спору без зупинки виробництва шляхом примирних процедур у порядку, визначеному чинним законодавством.

РОЗДІЛ II. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

10. Роботодавець зобов'язується:

10.1. Не вимагати від працівника виконання роботи, яка не обумовлена трудовим договором (контрактом) та посадовою інструкцією.

10.2. Забезпечити дотримання встановленої законодавством тривалості робочого тижня.

10.3. Встановити режим роботи в Товаристві:

- початок о 8-00,
- обідня перерва з 12-00 до 12-45,
- закінчення роботи: понеділок, вівторок, середа, четвер - о 17-00, п'ятниця - о 15-45.

10.4. Загальні вихідні дні встановити у суботу та неділю.

10.5. З метою забезпечення дієздатності Товариства Роботодавець може організувати чергування у святкові та неробочі дні, до яких залучати працівників Товариства.

Графік чергувань погоджується з представником трудового колективу.

Компенсація за дні чергування здійснюється відповідно до чинного законодавства України.

10.6. Організувати роботу в надурочний час, або в святкові та неробочі дні тільки у виняткових випадках, за попереднім погодженням з представником трудового колективу.

Повідомляти працівників про такі роботи не менш як за добу до їх початку.

Компенсація за роботу у святкові та неробочі дні здійснюється відповідно до чинного законодавства України.

10.7. Вносити зміни або запроваджувати нові режими роботи в Товаристві, в окремих підрозділах, для категорій або окремих працівників тільки після погодження з

представником трудового колективу.

11. Представник трудового колективу зобов'язується:

11.1. Здійснювати контроль:

- за виконанням положень цього розділу;
- своєчасністю внесення записів до трудових книжок;
- виданням наказів про прийняття, звільнення, переведення на іншу роботу, зміни режиму праці і відпочинку та ознайомлення з цими наказами працівників.

11.2. По можливості здійснювати організацію надання безкоштовної правової допомоги та консультацій з чинного законодавства. Представляти та відстоювати права членів трудового колективу у відносинах з Роботодавцем, судових органах.

РОЗДІЛ ІІІ. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

12. Роботодавець зобов'язується:

12.1. Виконувати рішення про ліквідацію, реорганізацію Товариства, зміну форми власності або часткове зупинення виробництва, які тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці після проведення з представником трудового колективу консультацій про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення негативних наслідків звільнень працівників. Такі консультації проводяться за 3 місяці до планованої дати звільнення.

12.2. Не допускати масових вивільнень працівників.

Масовим вивільненням з ініціативи Роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

- 1) одного місяця-вивільнення 10 і більше працівників у Товаристві;
- 2) трьох місяців — вивільнення 20 і більше відсотків працівників у Товаристві.

12.3. Розглядати пропозиції представника трудового колективу про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

12.4. Виділяти кошти на професійне навчання і перекваліфікацію кадрів. Конкретні обсяги і строки навчання встановлюються Роботодавцем.

12.5. Не розривати трудовий договір з ініціативи Роботодавця або уповноваженого ним органу з працівниками, перед якими не погашена заборгованість із заробітної плати та інших виплат, що здійснюються згідно з чинним законодавством України.

13. Представник трудового колективу зобов'язується:

13.1. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань праці та зайнятості, використанням і завантаженням робочих місць.

13.2. При необхідності ініціювати проведення спільних консультацій з Роботодавцем з проблем зайнятості з метою вжиття заходів щодо запобігання звільненню, чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення наслідків звільнень.



РОЗДІЛ IV. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА УМОВИ ВІДПОЧИНКУ

14. Сторони домовились про наступне:

14.1. Роботодавець буде впроваджувати такі форми організації та оплати праці, які б забезпечували її високу організованість, якість та ефективність. Виплачувати заробітну плату два рази на місяць – 16-го числа поточного місяця та в останній день місяця.

14.2. Оплата праці керівного складу Товариства визначається контрактом. Оплата праці всіх працівників Товариства диференціюється залежно від їх професії і кваліфікації, а також складності робіт, які ними виконуються.

14.3. Посадові оклади не можуть бути меншими за мінімум, встановлений чинним законодавством України. Максимальний розмір заробітної плати не обмежується.

14.4. Тривалість відпусток, визначених чинним законодавством України, незалежно від режимів та графіків роботи, встановлюється в календарних днях.

14.5. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю 24 (двадцять чотири) календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Право на відпустку виникає у працівника через 6 місяців з дня укладення трудового договору. Щорічну основну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

14.6. Особам з інвалідністю I та II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

14.7. Згідно з законодавством (стаття 26 Закону України «Про відпустки»), працівнику Товариства (за сімейними обставинами та з інших причин) може надаватись відпустка без збереження заробітної плати на термін не більше 15 календарних днів на рік.

14.8. При одержанні щорічної відпустки постійному працівнику Товариства надається матеріальна допомога на оздоровлення в розмірі одного посадового окладу один раз на рік.

14.9. Роботодавець, за заявою працівника, може надавати до 3-х днів додаткової оплачуваної відпустки у випадках:

- народження дитини (батькові);
- проведів на військову службу (батькам);
- шлюбу працівника або його дітей;
- смерті подружжя або близьких родичів.

14.10. Роботодавець може надавати вільний від роботи день (із збереженням заробітної плати) у випадках:

- ювілейних дат з дня народження;
- одному з працюючих батьків, діти яких ідуть в 1-й клас - в перший день навчального року.

14.11. При припиненні дії трудового договору працівника йому виплачується одноразова



вихідна допомога згідно ст. 44 Кодексу законів про працю України (КЗпП України). При припиненні трудового договору з працівниками керівного складу, які працюють в Товаристві на постійній основі (а саме: головний бухгалтер, начальники управлінь) їм виплачується одноразова вихідна допомога в розмірі 3 місячних посадових окладів у наступних випадках:

- угода сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України);
- призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП України);
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника згідно статей 38, 39 КЗпП України (п. 4 ст. 36 КЗпП України);
- зміни в організації виробництва і праці (п.1 ст. 40 КЗпП України);
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п.6 ст. 40 КЗпП України);
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (п. 5 ст. 36 КЗпП України);
- підстави, передбачені контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП України).

14.12. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

14.13. Виходячи із службової необхідності, оплачувати працівникам вартість проїзних документів в усіх видах міського транспорту (за винятком таксі та маршрутного таксі).

14.14. Роботодавець має вжити заходів, що передбачені чинним законодавством України, з метою уникнення затримки виплати заробітної плати, а також виникнення заборгованості по заробітній платі працівникам Товариства.

14.15. Якщо заборгованість по виплаті заробітної плати у зв'язку з фінансовими труднощами перевищує один місяць, Роботодавець розробляє заходи та графік щодо її погашення з обов'язковим призначенням відповідальних осіб.

14.16. Роботодавець може переглядати рівень оплати праці в межах кошторису у випадках, передбачених законодавством України.

14.17. Доплата за роботу в нічний та надурочний час та на роботах із шкідливими умовами праці здійснюється згідно з діючим законодавством України.

14.18. Працівникам, які йдуть у відпустку, заробітна плата виплачується не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки. В разі неможливості виконання Роботодавцем такого зобов'язання, за згодою працівника, термін відпустки коригується, або заробітна плата виплачується в інший термін.

14.19. Преміювання працівників Товариства здійснюється Роботодавцем на підставі наказу по Товариству в межах коштів, передбачених бюджетом.

14.20. Здійснювати преміювання постійних працівників Товариства з нагоди Дня Незалежності України, Дня працівників нафтової, газової та нафтопереробної



промисловості, а також дня створення АТ «Газтранзит» - в межах коштів, передбачених бюджетом.

15. Представник трудового колективу зобов'язується:

15.1. Представляти і захищати на всіх рівнях інтереси працівників Товариства у сфері оплати праці та умов відпочинку.

15.2. Здійснювати контроль за дотриманням у Товаристві законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати.

15.3. Аналізувати рівень середньої заробітної плати в Товаристві, у галузі, регіоні, готувати пропозиції щодо вдосконалення системи оплати праці.

РОЗДІЛ V. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Сторони домовились про наступне:

16.1. Роботодавець зобов'язується створити на кожному робочому місці безпечні умови праці відповідно до вимог діючого законодавства, а також забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці, для чого забезпечувати їх якісними матеріалами, обладнанням і технікою, відповідно до діючих санітарно-гігієнічних норм.

16.2. Роботодавець зобов'язується забезпечити працівників правилами, інструкціями та іншими нормативними актами з питань охорони праці у необхідному обсязі, а також проводити навчання працівників з питань охорони праці та техніки безпеки.

16.3. Щорічно сторони проводять спільне засідання, на якому аналізуються умови праці, причини виробничого травматизму, професійних та загальних захворювань, і на цій основі розробляються профілактичні заходи з охорони праці та скорочення захворюваності на виробництві, в т.ч. комплексні заходи щодо досягнення безпосередньо на виробництві встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці.

16.4. Відшкодувати потерпілому працівнику, який частково або повністю втратив працездатність у результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, збитки за спричинене пошкодження здоров'я у порядку та розмірах, що встановлені чинним законодавством України.

16.5. Компенсувати потерпілому працівнику витрати на лікування, протезування та інші види медичної та спеціальної допомоги, якщо доведено, що таке захворювання, травматизм або каліцтво є наслідком недотримання або неналежного дотримання Роботодавцем положень Договору і законодавства.

16.6. У разі трудового каліцтва або професійного захворювання розмір одноразової допомоги встановлюється згідно Додатку № 2 до цього Договору.

16.7. У разі смерті працівника, яка сталася в результаті нещасного випадку або професійного захворювання на виробництві, передбачені чинним законодавством України



виплати надаються тим особам, які мають на це право.

16.8. Компенсувати працівнику витрати на невідкладне медичне обслуговування при перебуванні у відраженні, згідно рахунка, виданого йому медичним закладом.

16.9. Товариство здійснює відшкодування витрат, понесених постійними працівниками при отриманні консультативно – діагностичної та невідкладної медичної допомоги (в тому числі - стоматологічної), а також витрат на придбання необхідних у зв'язку з цим ліків на загальну суму до 9 000 гривень на одного працівника.

Відшкодування витрат проводиться на підставі заяви працівника, погодженої з представником трудового колективу, та виданих медичним закладом документів, що підтверджують вартість відповідних медичних послуг та необхідних ліків.

16.10. Проводити протягом року, за рахунок коштів Товариства, медичний огляд тих працівників, яким, на підставі чинного законодавства України, необхідний обов'язковий медичний огляд, включаючи проведення періодичного медичного огляду водіїв, що проводиться в обов'язковому порядку.

17. Представник трудового колективу зобов'язується:

17.1. Здійснювати контроль за дотриманням Работодавцем законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов.

17.2. Брати участь у розробці комплексних заходів з питань охорони праці, опрацюванні та прийнятті локальних нормативних актів про охорону праці, оцінці умов праці на робочих місцях.

17.3. Брати участь у визначенні напрямів використання коштів на охорону праці, розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві, а також у визначенні розміру виплат для відшкодування шкоди потерпілим та їхнім сім'ям при нещасних випадках і надавати, за необхідності, свої висновки.

РОЗДІЛ VI. ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ТОВАРИСТВА, СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ

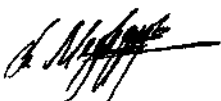
18. Сторони домовились про наступне:

18.1. При народженні дитини в сім'ї постійного працівника йому надається матеріальна допомога (в межах коштів, передбачених бюджетом) у розмірі одного посадового окладу (з розрахунку на кожну новонароджену дитину).

18.2. Постійним працівникам виплачувати до дня народження кошти в сумі до 0,5 посадового окладу (в межах коштів, передбачених бюджетом) за винятком випадків, передбачених п. 18.3 Договору.

18.3. Проводити преміювання працівників до ювілейних дат в їх житті (50, 60, 70 років) в розмірі одного посадового окладу.

18.4. Працівникам Товариства (за наявності фінансової можливості) може бути надана цільова безвідсоткова позика.



18.5. Проводити виплату матеріальної допомоги на поховання:
– сім'ї працівника Товариства, який помер від загального захворювання, або нещасного випадку в побуті - у розмірі одного посадового окладу;
– працівникам Товариства у випадку смерті рідних (батьків, дружини, чоловіка, дітей) - у розмірі одного посадового окладу.

18.6. Проводити виплату матеріальної допомоги на лікування дитини з інвалідністю працівника Товариства за його письмовою заявою в розмірі не менше місячної мінімальної заробітної плати в Україні.

18.7. Постійним працівникам Товариства, що мають неповнолітніх дітей, надавати щорічно разову матеріальну допомогу на оздоровлення дітей у розмірі посадового окладу.

18.8. Проводити оплату подарунків на новорічні свята для дітей працівників Товариства у розмірі, що не перевищує 800 грн. Подарунки на дитячі новорічні свята надаються одному з працюючих батьків на кожну неповнолітню дитину.

18.9. Товариство буде сприяти організації харчування працівників.

18.10. Роботодавець може виділяти кошти на проведення профілактичних та спортивно - оздоровчих заходів для працівників Товариства у межах, передбачених бюджетом Товариства. До таких заходів належить організація екскурсій, придбання абонементів у плавальні басейни та тренажерні зали.

18.11. Для відвідування працівників, що знаходяться на лікарняному більш ніж 10 календарних днів, Роботодавець може виділяти разову матеріальну допомогу.

18.12. Товариство, в межах коштів, передбачених бюджетом, може забезпечувати постійним працівникам Товариства добровільне страхування життя, але не більше двох посадових окладів.

19. Представник трудового колективу зобов'язується:

19.1. Здійснювати контроль за санітарним станом та якістю харчування працівників.

19.2. Сприяти проведенню оздоровлення, сімейному відпочинку та лікуванню працівників.

РОЗДІЛ VII. СТЯГНЕННЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАЦІВНИКОМ ТОВАРИСТВА ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

20.1. Порухення працівником Товариства трудової дисципліни, недбайливе виконання або невиконання ним без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором, посадовою інструкцією, Правилами трудового розпорядку АТ «Газтранзит», іншими положеннями та інструкціями тягне за собою стягнення, передбачене чинним законодавством (догана, звільнення).

20.2. До порушника трудової дисципліни може бути застосовано тільки один із заходів стягнення.

20.3. Дисциплінарне стягнення до працівника застосовується керівництвом Товариства за фактом виявлення порушення, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу перебування працівника у відпустці або тимчасової непрацездатності.



Дисциплінарне стягнення на працівника не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення порушення.

Керівництво Товариства має право замість накладення на працівника дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу.

20.4. Керівництво Товариства повинне до застосування дисциплінарного стягнення взяти у порушника трудової дисципліни письмове пояснення.

Відмова працівника надати письмове пояснення не може бути перешкодою для застосування стягнення. У разі відмови працівника дати письмові пояснення, складається відповідний акт.

Під час обрання виду дисциплінарного стягнення мають враховуватись ступінь тяжкості вчиненого працівником проступку, заподіяна шкода, нанесені збитки, втрачені кошти, а також обставини, за яких вчинено проступок, та попередня робота і поведінка працівника.

20.5. Прогул розцінюється як один з тяжких проявів дисциплінарних проступків, що може викликати дезорганізацію в роботі цілого колективу.

Проголом вважається відсутність працівника на роботі як протягом дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, самовільне використання без погодження з керівництвом днів відгулів, чергової відпустки та інше).

Розірвання трудового договору з працівником за прогул здійснюється за попередньою згодою з представником трудового колективу.

20.6. Дисциплінарне стягнення на працівника накладається наказом Товариства, з яким працівник ознайомлюється під розпис.

Підготовку цього наказу здійснює управління по роботі з персоналом, юридичних та договірних питань за поданням керівника відповідного структурного підрозділу.

20.7. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством України.

20.8. У випадку, коли працівник проявив себе сумлінним, добросовісним, ініціативним та не допустив нового порушення трудової дисципліни, накладене стягнення може бути зняте до закінчення одного року наказом Товариства.

РОЗДІЛ VIII. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИКА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

21. Сторона Роботодавця:

Визнає цим Договором представника трудового колективу повноважним представником інтересів працівників, на яких поширюється дія цього Договору.

22. Роботодавець зобов'язується:

22.1. Для забезпечення діяльності представника трудового колективу і проведення зборів працівників Товариства надавати безкоштовно приміщення з необхідним обладнанням, опаленням, прибиранням, охороною, а також у постійне користування засоби зв'язку і, при необхідності, транспорт.

Якщо виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу пов'язане з виїздом у відрядження, то витрати, зумовлені цим, компенсуються Роботодавцем.



22.2. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації, інформувати представника трудового колективу про плани і напрями розвитку Товариства.

РОЗДІЛ ІХ. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ ДОГОВОРУ, ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ЗА ЙОГО НЕВИКОНАННЯ

23. Сторони домовились:

23.1. Контроль за виконанням цього Договору проводиться безпосередньо сторонами, що його уклали, чи уповноваженими ними представниками. При здійсненні контролю надавати необхідну для цього інформацію.

23.2. Самостійно визначати механізм здійснення контролю за виконанням положень і норм Договору.

За наявності порушень умов Договору зацікавлена в їх усуненні сторона письмово інформує іншу сторону про порушення. У тижневий термін мають бути проведені консультації щодо вирішення цих питань і прийнято узгоджене сторонами рішення.

23.3. Кожна із сторін безпосередньо несе відповідальність за виконання взятих на себе зобов'язань.

ПІДПИСИ СТОРІН:

Голова Правління
АТ «Газтранзит»

Лінчевський Михайло Петрович

26 грудня 2019 року

Представник трудового
колективу АТ «Газтранзит»

Пузько Наталія Володимирівна

26 грудня 2019 року

Додаток № 1
до Колективного договору
АТ «Газтранзит»
на 2020 рік

ПРОТОКОЛ

ЗБОРІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ АТ «ГАЗТРАНЗИТ»

від 26 грудня 2019 року, м. Київ

Із загальної чисельності працівників на зборах були присутні: 22 чоловіки.

Голова зборів – Піскун Роман Юрійович, головний спеціаліст з корпоративних відносин Управління економіки і фінансів.

Секретар – Іванова Оксана Вікторівна, провідний економіст Виробничо-технічного управління.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Підсумки роботи АТ «Газтранзит» за 2019 рік, задачі трудового колективу на 2020 рік.
2. Виконання Колективного договору АТ «Газтранзит» на 2019 рік. Узгодження та затвердження Колективного договору на 2020 рік.
3. Вибори представника, уповноваженого від імені трудового колективу підписати Колективний договір на 2020 рік та представляти інтереси трудового колективу перед Роботодавцем до укладення нового Колективного договору Товариства.
4. Вибори уповноваженої трудовим колективом особи з питань охорони праці.
5. Вибори уповноваженої трудовим колективом особи з питань культурно-масової та спортивно-оздоровчої роботи.

ПО ПЕРШОМУ ПИТАННЮ

Слухали:

Інформацію Голови Правління Лінчевського Михайла Петровича про роботу трудового колективу АТ «Газтранзит» у 2019 році та пріоритетні напрями діяльності у 2020 році.

Постановили:

Прийняти до уваги та виконання інформацію і пропозиції Голови Правління Товариства.

ПО ДРУГОМУ ПИТАННЮ

Слухали:

Інформацію представника трудового колективу АТ «Газтранзит» Пузько Наталії Володимирівни про виконання Колективного договору на 2019 рік та про зміст запропонованих змін до проекту Колективного договору на 2020 рік.

Постановили:

Затвердити інформацію про виконання Колективного договору на 2019 рік. Ухвалити запропонований проект Колективного договору на 2020 рік та підписати його.

ПО ТРЕТЬОМУ ПИТАННЮ

Слухали:

Інформацію Вітушинської Вікторії Василівни, помічника Голови Правління, про висунення кандидатури на представника, уповноваженого від імені трудового колективу підписати Колективний договір на 2020 рік та представляти інтереси трудового колективу перед Роботодавцем до укладення нового Колективного договору Товариства.

Постановили:

Обрати представником, уповноваженим від імені трудового колективу підписати Колективний договір на 2020 рік, Пузько Наталію Володимирівну, головного спеціаліста Управління по роботі з персоналом, юридичних та договірних питань, та визнати за не повноваження представника трудового колективу Товариства на період до укладення нового Колективного договору.

ПО ЧЕТВЕРТОМУ ПИТАННЮ

Слухали:

Інформацію Комарова Дениса Руслановича, головного спеціаліста відділу експлуатації виробничої інфраструктури Виробничо-технічного управління, про висунення кандидатури, уповноваженої трудовим колективом особи з питань охорони праці.

Постановили:

Обрати представником, уповноваженим трудовим колективом з питань охорони праці, Чабановича Романа Богдановича, заступника начальника Виробничо-технічного управління.

ПО П'ЯТОМУ ПИТАННЮ

Слухали:

Інформацію Ісаєнка Дмитра Юрійовича, головного бухгалтера, про висунення кандидатури уповноваженої трудовим колективом особи з питань культурно-масової та спортивно-оздоровчої роботи.

Постановили:

Обрати представником, уповноваженим трудовим колективом з питань культурно-масової та спортивно-оздоровчої роботи, Іванову Оксану Вікторівну, провідного економіста Виробничо-технічного управління.

РЕЗУЛЬТАТИ ГОЛОСУВАНЬ

Рішення «за» по першому, другому, третьому, четвертому та п'ятому питанням порядку денного зборів трудового колективу АТ «Газтранзит» було прийнято одногосовно.

Голова зборів _____

Секретар _____

Додаток № 2
до Колективного договору
АТ «Газтранзит»
на 2020 рік



«Затверджую»
Голова Правління
АТ «Газтранзит»

М.П. Лінчевський

ЄДИНА ШКАЛА НАДАННЯ ДОДАТКОВОЇ ДОПОМОГИ, ДО ПЕРЕДБАЧЕНОЇ
ЧИННИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ, У РАЗІ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ
ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ

Таблиця № 1

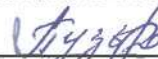
№ п/п	Категорія потерпілих від нещасних випадків на виробництві	Розмір одноразової допомоги	
		Потерпілому	Додатково на утриманців
1	3 тимчасовою втратою працездатності:		
	- до 10 календарних днів включно;	0,2 середньомісячного заробітку	по 20% на кожного утриманця
	- від 10 днів до 1 місяця включно;	0,5 середньомісячного заробітку	по 20% на кожного утриманця
	- від 1 місяця до 2 місяців включно;	1,5 середньомісячного заробітку;	по 20% на кожного утриманця
	- від 2 місяців до 3 місяців включно;	2,5 середньомісячного заробітку;	по 20% на кожного утриманця
	- від 3 місяців до 4 місяців включно;	3,5 середньомісячного заробітку;	по 20% на кожного утриманця
	- понад 4 місяці	4 середньомісячні заробітки	по 20% на кожного утриманця

№ п/п	Порушення з боку потерпілого, які були однією з причин нещасного випадку	Розмір зменшення одноразової допомоги
1	Виконання роботи у нетверезому стані, якщо цей стан було визначено причиною нещасного випадку і якщо сп'яніння потерпілого не було обумовлене застосуванням у виробництві технічних спиртів, ароматичних, наркотичних та інших речовин.	до 25%
2	Неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів про охорону праці, за яке раніше накладалося дисциплінарне стягнення, вилучався талон попереджень або документально засвідчувалось офіційне попередження.	до 50%
3	Первинне свідоме порушення вимог безпеки при обслуговуванні об'єктів і виконанні робіт підвищеної небезпеки.	до 25%
4	Первинне свідоме порушення правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, виконання технологічних процесів і робіт, що не є об'єктами підвищеної небезпеки.	до 25 %
5	Невикористання наданих засобів індивідуального захисту, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було: <ul style="list-style-type: none"> - первинним - повторним 	до 20% до 40%

«Погоджено»

**Представник трудового колективу
АТ «Газтрансит»**

Пузько Наталія Володимирівна



26 грудня 2019 року



В уолу Томскіполу
догоду прокуирована
прокуирована та сріміло
некстаю 16 (шіднабуль)



Handwritten signature

M. F. Lirchuk