

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторонами цього Колективного договору є

адміністрація ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «А.Т.К.» (с/господарство) - ТОВ «А.Т.К.» (надалі - адміністрація) та Радой трудового колективу підприємства (надалі - Рада).

1.2. Цей Колективний договір укладено з метою врегулювання трудових відносин між адміністрацією та Радою.

1.3. Цей Колективний договір є обов'язковим для виконання адміністрацією та Радою.

1.4. Цей Колективний договір укладено на термін 1 рік з 01 жовтня 2022 року по 30 вересня 2023 року.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР між адміністрацією і трудовим колективом

ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

“А.Т.К.”

на 2023 - 2024 роки

Схвалено на зборах
Ради трудового колективу
01 жовтня 2022 р.
Протокол № 1

2022р.

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1.Сторонами даного колективного договору є:

директор **ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «А.Т.К.»** (в подальшому - ТОВ «А.Т.К.» - Андрієвський Станіслав Костянтинівич уповноважений представник учасників - (роботодавець)

і представник ради трудового колективу ТОВ «АТК» Чернишову Ольгу Андріївну (в подальшому - РТК).

1.2. Даний колективний договір є правовим актом, який регулює трудові і соціально-економічні відносини між власником і працівниками на основі взаємного узгодження інтересів сторін.

1.3. Дія даного колективного договору поширюється на всіх працівників ТОВ «АТК».

1.4. Колективний договір укладений у відповідності з чинним законодавством.

1.5. Сторони підтверджують реальність забезпечення прийнятих зобов'язань і обов'язковість виконання умов даного договору.

1.7. Роботодавець визнає Раду трудового колективу (РТК) єдиним представником працівників ТОВ «АТК» у питаннях трудових і соціально-економічних відносин.

1.8. Сторони домовились про безперешкодне надання економічної, технічної, іншої інформації на умовах, передбачених статтею 10 Закону України «Про колективні договори і угоди».

1.9. Колективний договір укладено строком на 2 роки. Він набирає сили з дня його підписання і вважається пролонгованим до того часу, поки сторони не укладуть новий, не замінять або не доповнять діючий договір.

1.10. У разі зміни власника, реорганізації Товариства умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

1.11. У разі ліквідації ТОВ «А.Т.К.» колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

1.12. Сторони прийшли до згоди, що зміни і доповнення колективного договору на протязі його дії проводяться тільки при взаємному бажанні директором і РТК

1.13. Керівник підприємства зобов'язаний ознайомити усіх працівників з умовами колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Сторони колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору, а також можливість його копіювання.

1.14. РТК зобов'язується роз'яснювати працівникам положення колективного договору, сприяти реалізації їх прав.

1.15. Для ведення переговорів по укладанню колективного договору і підведення підсумків його виконання, а також розгляду конфліктних ситуацій і суперечностей по колективному договору утворюється двостороння комісія.

1.16. Згідно з чинним законодавством колективний договір, а також зміни і доповнення до його підлягають повідомній реєстрації в органах державної влади.

1.17. Адміністрація визначає кадрову політику за принципом гендерної рівності, враховуючи рівність прав та можливостей чоловіків та жінок, як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі, забезпечує виконання вимог статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та

положень Конвенції МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

1.18. На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу може встановлюватися умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну роботу.

1.19. У період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» відносини між Адміністрацією та трудовим колективом регулюються з урахуванням вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» з можливим обмеженням конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України.

2. ВИРОБНИЧО-ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТОВ «А.Т.К.»

2.1. Визначаючи ріст виробництва і на його основі підвищення соціального захисту працюючих головною метою колективного договору, сторони зобов'язуються:

- сприяти високоефективній діяльності підприємства, яка дозволить забезпечити високі доходи та умови праці, гарантуватиме кожному високопродуктивну зайнятість;

- удосконалюючи управління ТОВ «А.Т.К.», забезпечити високу якість і конкурентоздатність, високу її рентабельність і широкий попит, мінімальні затрати виробництва, високу якість продукції;

- підняти творчу ініціативу кожного члена трудового колективу для підвищення ефективності роботи ТОВ «АТК» і його підрозділів.

2.2. Роботодавець забезпечує об'єм робіт, встановлення господарських зв'язків з іншими підприємствами, по матеріально-технічному забезпеченню виробництва та реалізації продукції, інше.

2.3. Робітники та службовці беруть на себе зобов'язання:

- сприяти здійсненню виробничих завдань, працювати чесно і добросовісно, своєчасно і точно виконувати доручену роботу, розпорядження адміністрації, підвищувати продуктивність праці і її якість, дотримуватись технологічних дисциплін, правил режиму праці, поведінки,

- дотримуватись порядку на виробництві, бережливо відноситись до майна ТОВ «АТК».

- за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку.

2.4. Виключним обов'язком РТК є представництво його членів при вирішенні питань виробничого і соціального характеру, співробітництво з адміністрацією в ході переговорів з державними органами.

3. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ.

3.1. Сторони виходять із того, що трудові відносини при прийнятті на роботу оформляються укладанням трудового договору на невизначений строк (постійну роботу), на визначений строк, установлений за погодженням сторін, на період виконання певної роботи.

При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

3.2. В особливих випадках, передбачених чинним законодавством застосовується така форма трудового договору, як контракт. Строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівників, умови розірвання договору, в тому, числі достроково, можуть встановлюватися за угодою сторін.

3.3. Умови контракту не можуть погіршувати становище працівників в порівнянні з чинним трудовим законодавством і діючим колективним договором. За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано РТК, уповноваженій працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за дотриманням умов контракту.

3.4. У разі зміни форми власності, або власника засобів виробництва, структурних змін у виробництві, що можуть привести до вивільнення працівників, повідомляти про це не пізніше як за 3 місяці РТК.

3.5. Роботодавець зобов'язується офіційно повідомляти РТК:

- про реорганізацію, ліквідацію, репрофілювання ТОВ «А.Т.К.» але не пізніше як за 2 місяці,

- про зміни в організації виробництва і праці – не пізніше як за 2 місяці.

3.6. Сторони зобов'язуються при виконанні загрози масових звільнень (понад 10% працюючих в місяць) в найкоротші строки приступити до переговорів з метою повного використання всіх факторів, які впливають на збереження, або розширення зайнятості, а саме:

- заповнення всіх наявних вакансій,

- виконання власними силами обсягів робіт, які виконуються сторонніми організаціями,

- скорочення до мінімуму надурочних робіт (суміщення професій),

- відмова від укладання строкових договорів, сумісництва, прийому працівників на тимчасову роботу.

3.9. Якщо внаслідок переговорів не вдалося уникнути масових звільнень, директор зобов'язується:

- а) створити комісію по змінах у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (реорганізацію, репрофілювання ТОВ «А.Т.К.») і включити до її складу представників РТК,

- б) зберегти попередній заробіток працівникам, які переведені на інше місце роботи з меншим заробітком на 1 місяць,

- в) зберегти тарифні ставки і посадові оклади працівникам, які попереджені про звільнення, в такому розмірі, як у працівників, які залишаються на роботі.

3.10. Надавати особам, які одержали повідомлення про звільнення вільний час від роботи на пошук нової роботи.

3.11. Директор припиняє укладання трудових договорів з новими працівниками за 2 місяці до початку масових звільнень, та на час таких звільнень.

3.12. Особи, звільнені з роботи за скороченням штату мають перевагу на повернення на підприємство і зайняття вакансій, які відкриваються на протязі року.

3.13. Сторони домовились, що крім осіб, передбачених ст.42 Кодексу законів про працю України, переважним правом на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці мають також:

- особи передпенсійного віку (за три роки до пенсії),
- особи, які відпрацювали на підприємстві за найбільшим стажем,
- одинокі жінки, які мають неповнолітніх дітей або дитину з інвалідністю,
- учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту".

3.14. Сторони домовились, що при погіршенні фінансового стану підприємства може тимчасово вводиться режим неповної зайнятості:

- неповний робочий день, але не менше 4 годин,
- неповна робоча неділя – не менше 20 годин,
- відправлення частини робітників у неоплачувану відпустку, але не більше ніж 50% від чисельної кількості працівників.

3.15. У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

Призупинення дії трудового договору під час воєнного стану можездійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнногостану. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплатпрацівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязіпокладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

3.16. Встановити граничний розмір вимушеної відпустки, виходячи з балансу робочого часу, в кількості 3 місяці на рік, кількість працівників у вимушених відпустках не більше 50% від середньоспискової чисельності.

3.17. Рада трудового колективу зобов'язується:

- здійснювати контроль за забезпеченням встановлених законодавством режимів праці і відпочинку, ефективним використанням і бережливим ставленням до виробничих фондів і матеріальних ресурсів,

- утримуватись від організації страйків при виконанні умов, передбачених колективним договором,

- здійснювати контроль і нагляд за дотриманням на підприємстві чинного законодавства, надавати працівникам консультативну допомогу з цих питань,

- забезпечити захист прав та інтересів вивільнюваних працівників, а при можливості і виплату матеріальної допомоги.

4.РОБОЧИЙ ЧАС. ЧАС ВІДПОЧИНКУ.

4.1. Запровадити підсумований облік робочого часу з періодом один рік для окремих підрозділів:

- охорона;
- автотранспортний підрозділ (водії автомобілів, трактористи);

4.2. Сторони домовились, що після закінчення робочого дня у вихідні і святкові дні на підприємстві може запроваджуватись за погодженням з РТК чергування для безперебійного розв'язання поточних невідкладних питань, які не входять до кола обов'язків працівників, що залучаються до чергування. До чергування можуть залучатись спеціалісти службовці. Чергування компенсується наданням протягом найближчих 10 днів іншого вихідного дня тієї ж тривалості.

4.3. Сторони домовились, що на підприємстві може бути встановлено скорочений робочий час по узгодженню між працівниками і директором, крім випадків, передбачених чинним законодавством:

- осіб, які частково втратили професійну працездатність на виробництві,
- осіб, які працюють у шкідливих, або фізично важких умовах,
- у випадках загрози масових звільнень – як засіб тимчасового їх стримання (за погодженням з РТК).

4.4. Зменшенням робочого часу (зміни) менш, ніж до 4 годин на день, або 20 годин на тиждень не допускається.

4.5. Напередодні святкових неробочих днів тривалість роботи скорочується на одну годину. Ця норма поширюється на осіб які працюють у режимі скороченого часу.

4.6. Сторони погодилися на встановлення переліку робіт на яких допускається поділ робочого дня на частини (для жінок, які мають малолітніх дітей, які доглядають за особами з інвалідністю, престарілими, для деяких водіїв, інше).

4.7. Сторони домовились, що директор у виключних випадках в інтересах колективу і створення кращих умов відпочинку може перенести день відпочинку на інший день, щоб об'єднати з найближчим святковим днем.

4.8. Сторони зобов'язуються узгодити до 15 грудня, затвердити і довести до відома працівників графік щорічних відпусток. Мінімальна тривалість основної відпустки встановлюється 24 кал. дня.

4.9. Розмір оплати щорічної відпустки не повинен бути нижчим, чим розмір, обчислений виходячи з встановленого посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням всіх постійних надбавок і доплат за останній місяць роботи.

4.10. Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, 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 без урахування святкових і неробочих днів (ЗУ «Про відпустки»).

4.11. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

- матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

- матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 Закону «Про відпустки», в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;

- пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

- особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно.

4.12. Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи - 26 календарних днів.

4.13. Працівникам без зволікань надаються короткострокові неоплачувані, або оплачувані відпустки повністю чи частково згідно з Законом України "Про відпустки".

4.14. Якщо підприємство або його підрозділ по рішенню обох сторін зупиняється для підготовки і випуску нової продукції, або через затоварення чи відсутність матеріально-технічного забезпечення працівники за їх згодою можуть в цей період використати свою чергову відпустку.

4.15. У період дії воєнного стану час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем, а тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78¹ Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України "Про відпустки".

У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

4.16. Учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

4.17. Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається за письмовою заявою не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;

3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

4.18. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються. У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки".

4.19. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

4.20. У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, перебування у відпустці без збереження заробітної плати.

5. ОПЛАТА ПРАЦІ.

5.1. Оплата праці працівників і службовців залежить від особистих, а при колективній організації праці – від колективних результатів праці максимальним розміром не обмежується.

5.2. Висококваліфікованим працівникам, зайнятим на важливих і відповідальних роботах встановлюються окремі оклади по домовленості.

5.3. Оплата працівників підприємства окремих цехів, дільниць, які виконують роботи (надають послуги) невластиві основній діяльності встановлюються з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей до яких вони належать за характером виробництва. Визначаються тарифні ставки (посадові оклади) водіїв. Кожному конкретному спеціалісту розмір посадового окладу визначається роботодавцем, але він не може бути нижчим від передбачених схемою посадових окладів.

5.4. Праця робітників – погодинників оплачується за роботу, яка фактично виконується, але не нижче тарифної ставки того розряду, який присвоєний йому на основній роботі.

5.5. При суміщенні професій (посад), виконання робіт з меншою чисельністю персоналу, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників проводиться доплата до тарифних ставок (посадових окладів). Конкретний розмір доплати кожному працівнику визначається угодою сторін трудового договору, але він не може бути менше 50% і більше одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщу вальних працівників.

5.6. Роботодавець проводить перегляд і введення норм виробітку за погодженням з РТК, надаючи обов'язково економічне обґрунтування своїм діям.

5.7. Встановлюється окремим працівникам надбавки до тарифних ставок за високі досягнення в праці (до 50% посадового окладу) згідно наказу директора.

5.8. Працівникам, попередженим про наступне звільнення за п.1. ст.40 КЗпП, при перегляді на підприємстві форм, систем, розмірів оплати праці підвищувати тарифні ставки (посадові оклади) у порядку встановленому на підприємстві, але не нижче рівня, передбаченого галузевою угодою.

5.9. У випадках введення режиму неповної зайнятості (вимушеної відпустки), скорочення тривалості робочого часу за працівниками зберігаються права, пільга та гарантії, передбачені колективним договором без обмежень.

5.10. Про нові або заміну діючих умов оплати праці в бік погіршення, директор зобов'язується повідомити працівників не пізніше як за місяць до їх запровадження, або заміни, попередньо погодивши своє рішення з РТК.

5.11. Сторони домовились, що випадках, коли економічні і фінансові можливості підприємства тимчасово не дозволяють забезпечити передбачений колективним договором рівень оплати праці, директор має право знизити на період подолання фінансових труднощів рівень оплати праці (за згодою РТК) строком не більше 6 місяців, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці. При цьому буде забезпечений єдиний підхід до всіх працівників тої чи іншої категорії або виробництва. Частина заробітної плати виплачувати натурою (товарами, які бажані для робітників, проводити заліки за комунальні послуги). Виплату заробітної плати натурою проводити не вище собівартості, або по цінам придбання.

5.12. У випадку ліквідації підприємства, пов'язаної з його банкрутством, або з інших причин, передбачених законодавством оплата праці працівників здійснюється за фактично відпрацьований ними час у відповідності з систем і форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві. Кошти на оплату праці працівників гарантуються доходами і майном підприємства і підлягають першочерговому відшкодуванню.

5.13. Роботодавець виплачує заробітну плату двічі на місяць. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

5.14. Заробітну плату за весь час відпустки виплачує не пізніше за 3 дні до початку відпустки при наявності коштів.

5.15. При звільненні працівника роботодавець виплачує належні йому суми в день звільнення при наявності коштів, а в разі порушення цього строку з власної вини (при відсутності спору про розмір) середній заробіток за весь час затримки.

5.16. Сторони домовились про наступне:

- в період між переглядом мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації;
- своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості;
- жінки і чоловіки отримують однакову винагороду за однакову працю;
- час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки, встановленого працівникові окладу (ст. 113 КЗпП України);
- у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей;
- норми цього Договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижчу від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період фінансових труднощів терміном не більше як 6 місяців;
- не допускати заборгованості з виплати заробітної плати;

- розмір заробітної плати за першу половину місяця повинен бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

5.16. РТК зобов'язується:

Забезпечити контроль за дотриманням діючих нормативних документів з питань оплати праці (про розмір заробітної плати, посадових окладів та тарифних ставок, виплат заохочувального та компенсаційного характеру), а також за правильним визначенням розміру виплат, які відповідно до чинного законодавству обчислюються виходячи із середнього заробітку (допомога у разі тимчасової непрацездатності, вихідна допомога, відпустка, тощо). Вносити пропозиції щодо внесення змін і доповнень про оплату праці. Організувати контроль за використанням фонду споживання та доводити інформацію з цього питання до відома трудового колективу.

5.17. Керівник несе персональну відповідальність за несвоєчасну виплату заробітної плати.

5.18. Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

5.19. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

6. УМОВИ І ОХОРОНА ПРАЦІ

6.1. Роботодавець при укладанні трудового договору зобов'язаний інформувати працівника про стан умов праці на робочому місці, можливі наслідки та пільги і компенсації, які йому належать за роботу в шкідливих умовах.

6.2. Роботодавець зобов'язаний:

забезпечувати здорові і безпечні умови праці, знижувати негативний вплив важких і шкідливих виробничих факторів на працездатність і здоров'я працівника, своєчасно видавати працівникам підприємства згідно санітарно-гігієнічним вимогам і нормам спецодяг, спецвзуття, інші заходи індивідуального захисту, молоко.

6.3. В разі невиконання зі сторони директора нормативних вимог до умов праці, в результаті яких створюється загроза здоров'ю працівника, він може відмовитись від виконання роботи для прийняття заходів по усуненню виявлених порушень. За період простою по цій причині за працівником зберігається середній заробіток. По цій же причині робітник має право розірвати трудовий договір і отримати вихідну допомогу (не менше 3-х місячного середнього заробітку працівника). Підставою для цих дій працівника являються рішення комісії (спеціаліст по охороні праці підприємства, уповноважений трудового колективу) про наявність несприятливої ситуації на робочому місці.

6.4. Якщо ушкодження здоров'я настало не тільки з вини адміністрації підприємства, а й внаслідок порушення потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, зазначена у таблиці сума підлягає зменшенню у таких розмірах:

Порушення з боку потерпілого, які були однією з причин нещасного випадку	Розмір зменшення одноразової допомоги
Виконання роботи у нетверезому стані, якщо цей стан було визначено причиною нещасного випадку і якщо сп'яніння потерпілого не було обумовлене застосуванням у виробництві технічними спиртами, ароматичними, наркотичними та іншими речовинами	50%
Неодноразовесвідоме порушення вимог, нормативних актів про охорону праці, за яке раніше накладалось дисциплінарне стягнення, вилучавсь талон попереджень, або документально затверджувалось офіційне попередження	50%
Свідоме первинне порушення вимог безпеки при обслуговуванні об'єктів і виконання робіт підвищеної безпеки	40%
Первинне свідоме порушення правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, виконанням технологічних процесів і робіт, що не є об'єктами підвищеної безпеки	40%
незастосування засобів індивідуального та колективного захисту, передбачених правилами безпеки,	40%

Примітка: порушення потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, з яким він не був обізнаний внаслідок несвоєчасного або неякісного проведення навчання та інструктажу, незабезпечення необхідними нормативними документами, не є підставою для зменшення йому розміру одноразової допомоги або відшкодування шкоди.

6.5. З метою збереження на підприємстві кваліфікованих жіночих кадрів і попередження надмірного жіночого безробіття в умовах тимчасового спаду виробництва директор приймає на себе зобов'язання:

-вивільняти вагітних жінок від роботи зі збереженням заробітної плати для проходження медичних оглядів, якщо такі обстеження не можуть бути проведені у невиробничий час,

-надавати за проханням жінок, які мають дітей віком до 6 років додаткові вихідні без збереження заробітної плати, кількість 2 (двох днів) у місяць.

-дозволяти жінкам, які мають дітей віком до 14 років (дітей з інвалідністю до 16 років), за їх проханням і по узгодженню з РТК використовувати щорічні відпустки у літній або другий вигідний для їх роботи час, а відпустки без збереження заробітної плати тривалістю 2 тижнів, коли дозволяють виробничі умови.

6.6. Установлювати за проханням осіб, які навчаються без відриву від виробництва, індивідуальні режими праці (тривалість робочого тижня, змін, початок і кінець робочих змін, застосування гнучких графіків роботи та інше) на роботах, де виробничі умови допускають таку можливість.

6.7. Роботодавець організовує при наявності коштів навчання уповноважених трудових колективів з питань охорони праці та створення умов для їх роботи.

6.8. Роботодавець обладнує санітарні пости на дільницях.

6.9. Роботодавець переглядає посадові інструкції працівників у всіх ланках та виробництва з урахуванням їх конкретних обов'язків, прав та відповідальності за виконання покладених на них функцій з питань охорони праці.

6.10. РТК зобов'язується:

- організувати контроль за правильним нарахуванням розміру відшкодування шкоди, заподіяної працівникові, виконанням угоди по охороні праці, заходів по підготовці підприємства до осінньо-зимового періоду, застосуванням надурочних робіт, використанням праці жінок та осіб з інвалідністю, своєчасним забезпеченням працюючих спецодягом та інше. Проводити аналіз і перевірку умов праці та вносити пропозиції до адміністрації по їх поліпшенню. Організувати навчання активу охорони праці. Приймати участь в розслідуванні нещасних випадків на виробництві та профзахворювань і надалі виробляти заходи для їх попередження. Здійснювати контроль за станом середовища, виробничої санітарії, побутових умов праці працівників, направляти своїх представників для роботи у комісіях по перевірці знань з охорони праці у посадових осіб.

6.11. Забезпечити виконання вимог ст.17-18 ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» в частині: виділення та створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальних робочих місць створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, і звітувати перед обласним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у порядку, встановленому КМУ. Не допускати випадків відмов у укладанні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації. Переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновками МСЕК стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я особи з інвалідністю. Забезпечити виконання вимог ст.19 ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» в частині встановлення нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік.

6.12. *Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці. Працівник зобов'язаний:*

- знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватись засобами колективного та індивідуального захисту;

- додержуватись зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

- проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

- співробітничати з власником у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильні заходи щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу та повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

7.1. Розміри і порядок надання матеріальної допомоги і виділення позик на будівництво жилої площі установлюється директором і РТК при наявності коштів.

7.2.Роботодавець виділяє транспортні засоби працівникам підприємства для їх господарсько-побутових потреб за тарифами, погодженими з РТК.

7.5. Роботодавець несе відповідальність за своєчасність проходження своїми працівниками обов'язкових медичних оглядів та за шкідливі наслідки для здоров'я працівників, спричинені допуском до роботи осіб, які не пройшли обов'язкового медичного огляду.

7.6. Сторони зобов'язуються забезпечити працівників у відповідності з діючим нормативом за рахунок коштів державного страхування путівками. Із загальної кількості їх 75% виділяти робітникам. Оплачувати проїзд працівникам за путівками в санаторії при наявності коштів.

7.7.Роботодавець:

Надає матеріальну допомогу матері чи батькові, якщо мати не працює, при народженні дитини у розмірі вартості комплекту дитячої білизни, виділяє матеріальну допомогу на придбання комплекту одягу для дітей першокласників при наявності коштів.

7.8. Виплачувати допомогу по тимчасовій непрацездатності у розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати (доходу) незалежно від страхового стажу працівникам, які перебувають у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій.

7.9. РТК зобов'язується:

Інформувати колектив підприємства про наявність путівок в санаторій, пансіонати, відомчі оздоровниці та їх розподіл. Виділити кошти на оздоровлення працюючих і членів їх сімей та забезпечувати виконання кошторису соцстраху на ці цілі. Здійснювати контроль за організацією оздоровлення працюючих у санаторіях-профілакторіях та інше. Здійснювати контроль за використанням коштів соціального страхування, своєчасною виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності, вагітності, пологах і з нагоди народження дитини та інших виплат відповідно до чинного законодавства. Виділити кошти на проведення культурно-масової і фізкультурної роботи. Передбачити в колективному договорі зобов'язання директора внести кошти для проведення культурно-масової і фізкультурної роботи в колективі.

8. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

За згодою сторін колективним договором установлюється додатково такі гарантії і пільги:

8.1. Створюється фонд соціального захисту за рахунок відрахувань від доходу підприємства. Кошти фонду направляються на виплату додаткової допомоги тимчасово непрацюючим працівникам у зв'язку з відсутністю роботи, фінансування заходів по навчанню працівників, на часткове чи повне відшкодування витрат, пов'язаних з страхуванням здоров'я працюючих, на матеріальну допомогу у зв'язку з непередбаченими обставинами (нещасний випадок, стихійне лихо та інше), багатодітним сім'ям.

8.2. Підприємство за рахунок власних коштів надає допомогу на поховання померлих працівників, в тому числі тих, котрі пішли на пенсію.

8.3. Підприємство виплачує одноразову допомогу при виході робітника на пенсію в розмірі, залежному від стажу роботи на підприємстві та наявності коштів:

при стажі від 3 до 5 років	- середньомісячна заробітна плата
від 5 до 8 років	- двомісячна середня заробітна плата
від 8 до 12	- тримісячна середня заробітна плата
від 12 років і більше	- п'ятимісячна середня заробітна плата

8.4. Зберігати встановлені на підприємствах соціальні гарантії та пільги працівникам, які перебувають за їх згодою у вимушених відпустках без збереження заробітної плати.

8.11. РТК зобов'язується:

контролювати забезпечення додержання соціальних гарантій працівникам в організації і оплаті праці, виробляти пропозиції по наданню допомоги малозабезпеченим, в першу чергу тим, які мають дітей, вносити ці пропозиції на протязі року (про допомогу по оплаті за утримання їх дітей в дошкільних закладах, матеріальну допомогу сім'ям з дітьми, матерям-одиначкам, пенсіонерам та особам з інвалідністю).

9. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРАНТІЙ ДІЯЛЬНОСТІ РАДИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ.

9.1. Роботодавець надає РТК в безкоштовне користування необхідні для роботи устаткування, засоби зв'язку, за погодженням і по можливості транспорт.

9.2. Роботодавець надає право РТК на одержання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів, укладання колективного договору та здійснення контролю за його виконанням.

9.3. Роботодавець зобов'язується надавати членам РТК, незвільненим від основної роботи, до 2 годин на тиждень із збереженням заробітної плати для виконання ними громадської роботи.

9.4. Роботодавець зобов'язується не допускати звільнення з своєї ініціативи працівників, які обирались до складу РТК, протягом 2 років після закінчення виборних повноважень, крім випадків повної ліквідації.

9.5. Роботодавець виділяє РТК кошти (не менше 1% від фонду заохочення працівників) для використання їх на культурно-масову, фізкультурну, оздоровчу роботу.

9.6. Надається право представникам РТК безперешкодно відвідувати і оглядати цехи, відділи, майстерні та інші робочі місця.

9.7. Роботодавець зобов'язується не приймати рішення, які обмежують права та повноваження РТК згідно з цим договором.

9.8. Статут підприємства приймається і зміни до нього вносяться з врахуванням пропозицій РТК.

10. ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ.

10.1. Сторони визначають, що при вирішенні питань у рамках укладеного договору треба уникати конфронтаційної тактики.

10.2. Протягом строку дії договору при умові його виконання РТК не буде оголошувати страйк або проводити інші дії, направлені на зупинку роботи підприємства, залучати в його проведення членів колективу.

10.3. Роботодавець зобов'язується при додержанні умов колективного договору не застосовувати локауту (масові звільнення).

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ.

11.1. Контроль за виконанням договору здійснюють обидві сторони, які підписали його.

11.2. Сторони щорічно звітують про виконання колективного договору на зборах трудового колективу. Із звітом виступають керівники двох сторін, які підписали договір.

11.3. За порушення чи невиконання положень договору, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Цей Договір укладеноукраїнською мовою в одному примірнику.

Договір набуває чинності з дня його підписання Директором Товариства та представником трудового колективу.

ДОДАТКИ ДО ДОГОВОРУ

1. Витяг з Протоколу про обрання Представника трудового колективу від 01 жовтня 2022 р.
2. Протокол Загальних зборів трудового колективу від 01 жовтня 2022 року про затвердження колективного договору на 2023-2024 роки.
3. Типові галузеві норми.
4. Перелік професій працівників, яким безкоштовно видається мило.
5. Комплексні заходи.
6. Перелік виробничих недоліків і порушень трудової дисципліни.

Колективний договір підписали:

Від Учасників
Директор
ТОВ «А.Т.К.»

/ С.К. Андрєвський



Від трудового колективу
Голова Ради трудового колективу

/ О.А. Чернишова /

01 жовтня 2022 року

ТИПОВЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ
бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной
одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор ТОВ «А.Т.К.»

С.К. Андрієвський

«01» жовтня 2022р.



№	Профессия, должность	Спец. одежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
1	Электромон тажник по кабельным сетям и силовым сетям и оборудованию, по пуско-наладочным работам	Комбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные Зимой дополнительно Куртка хлопчатобумажная на утепляющей основе Брюки хлопчатобумажные на утепляющей основе Валенки	12 3 12 36 36 48
2	Электромон тер-линейщик по монтажу воздушных линий высокого напряжения и контактных линий	На работах по воздушным сетям и контактным Комбинезон хлопчатобумажный Полуплащ прорезанный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные При работе на столбах пропитанных антисептиками Костюм брезентовый вместо хлопчат. Зимой: куртка ватная брюки ватные валенки	12 дежурный 12 1 24 36 36 48
3	Электрогазо сварщик, электросварщик ручной сварки	Костюм брезентовый или костюм для сварки Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые При сварки шинопроводов Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Зимой дополнительно:	12 12 2 12 12 2

		Куртка ватная Брюки ватные Валенки	36 36 48
4	Каменщик	Полукомбинизон хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы с наладонниками из винилискожи –Т прерывистой Зимой: куртка ватная брюки ватные валенки	12 12 2 36 36 48
5	Маляр строительны й	Комбинизон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные Респиратор Д Очки защитные Зимой: куртка ватная брюки ватные валенки	12 1 12 до износа до износа 36 36 48
6	Плотник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы с наладонниками из винилис кожи Т-прерывистой На наружный работах зимой: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке Брюки хлопчатобумажные на утепляющей основе Валенки	12 2 36 36 48
7	Столяр строительны й	На монтаже оборудования и общестроительных работах Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Зимой: куртка хлопчатобумажная на утепляющей основе брюки хлопчатобумажные на утепляющей основе валенки	12 1 36 36 48
8	Тракторист, машинист крана, машинист бульдозера	Полукомбинизон хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные На наружных работах зимой: куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладке брюки хлопчатобумажные на утепляющей подкладке валенки	12 12 2 36 36 48
9	Стропальщи к, подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые	12 12 1

	(транспортный)	Зимой: куртка ватная брюки ватные валенки	36 36 48
1 0	ИТР (линейный) персонал, мастер, прораб, ст. прораб, участковый механик, инженер по ОТ	Костюм хлопчатобумажный Плащ непромокаемый Зимой: куртка валенки	18 24 36 48
1 1 1	Исполнитель котельной (при ручной загрузке)	Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой Рукавицы комбинированные Очки защитные Ботинки кожаные	12 2 до износа 12
1 2	Столяр- станочник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Наушники шумопоглощающие Респиратор	12 1 до износа до износа
1 3	Охранник	Костюм х\б Плащ х\б с водоотталкивающей пропиткой	12 дежурный
1 4	Электрик по обслуживанию оборудования	Комбинезон х\б Рукавицы комбинированные На наружных работах зимой дополнительно: куртка х\б на утепляющей основе брюки х\б на утепляющей основе	12 3 36 36
1 5	Слесарь- ремонтник	Костюм х\б Рукавицы комбинированные На мокрых участках работ дополнительно: сапоги резиновые ботинки Зимой дополнительно: куртка х\б на утепляющей основе	12 2 12 12 36
1 6	Пилорамщик	Костюм х\б Рукавицы комбинированные Ботинки Наушники шумоизолирующие Респиратор Очки защитные Зимой дополнительно: куртка х\б на утепл. основе брюки х\б на утепляющей основе	12 1 12 до износа до износа до износа 36 36
1	Отделочник	Комбинезон х\б	12

7	готовой продукции	Рукавицы комбинированные Очки защитные Респиратор	1 до износа до износа
1 8	Грузчик	Костюм х\б с водоотталкивающей пропиткой Ботинки Рукавицы брезентовые Зимой дополнительно: Куртка х\б на утепляющей основе Брюки ватные Валенки Плащ непромокаемый	12 12 1 36 36 48 дежурный
1 9	Формовщик ручной формовки	Полукомбинезон х\б Рукавицы комбинированные Ботинки	12 2 12
2 0	Облицовщик-плиточник	Костюм х\б Рукавицы комбинированные Фартук прорезиненный Ботинки	12 1 дежурный 12
2 1	Подсобный рабочий	Костюм х\б Ботинки Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка ватная	12 12 1 36
2 2	Бетонщик	Брюки брезентовые Куртка х\б Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые или ботинки кожаные На работе с виброинструментом: Рукавицы антивибрационные вместо рукавиц комбинированных На наружных работах зимой дополнительно: Куртка х\б на утепляющей основе Брюки х\б на утепляющей основе Валенки	12 12 1 12 36 36 48
2 3	Токарь	Костюм х\б Ботинки Рукавицы комбинированные Очки защитные	12 12 2 до износа
2 4	Машинист гидроподъемника	Полукомбинезон х\б Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртки х\б на утепляющей прокладке Брюки х\б на утепляющей прокладке Валенки	12 2 36 36 48

2 5	Машинист а\крана	Полукомбинезон х\б Рукавицы комбинированные Зимнее время, дополнительно: Куртка х\б на утепленной основе Брюки х\б на утепляющей основе Валенки	12 2 36 36 48
2 6	Машинист экскаватора, тракторист	Полукомбинезон х\б Рукавицы комбинированные На наружных работах зимой дополнительно: Куртка х\б на утепляющей основе Брюки х\б на утепляющей основе Валенки	12 2 36 36 48
2 7	Штукатур	Комбинезон х\б Рукавицы комбинированные или перчатки резиновые на трикотажной основе Сапоги резиновые На наружных работах зимой дополнительно: Куртка х\б на утепляющей основе Брюки х\б на утепляющей основе Валенки	12 3 12 36 36 48
2 8	Машинист крана	Комбинезон х\б Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические На наружных работах зимой дополнительно: Куртки х\б на утепляющей основе Брюки х\б на утепляющей основе Валенки	12 дежурные дежурные 36 36 48

Примечание: 1. Средство индивидуальной защиты (предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, каска, шлем и т.д.) выдаются рабочим всех профессий в зависимости от характера и условий, как дежурные.

2. В зависимости от производственных и климатических условий администрация может заменить валенки на сапоги.

ПЕРЕЛІК
професій працівників, яким безкоштовно
видається спец мило

№	Найменування виробництва цехів, професій	Кількість мила (гр.) на місяць
1	Кабельщик-спайщик	400
2	Слюсар-монтажник	400
3	Ковалі	400
4	Електрозварник	400
5	Слюсар по ремонту автомобілів	400
6	Машиніст екскаватора	400
7	Вантажник-стропальник	400
8	Маляр-штукатур	400
9	Водії автомобілів	400
10	Бензозаправник	400
11	Робітник по складу	400
12	Автокрановщик	400
13	Газозварник	400
14	Електромонтажник	400
15	Слюсар з ремонту складського обладнання	400
16	Слюсар-сантехнік	400
17	Прибиральниця виробничих приміщень	400
18	Токар	400
19	Тесляр	400
20	Муляр	400
21	Тракторист	400
22	Вулканізаторник	400
23	Акумуляторник	400

Примітка: Спец мило видається додому в кількості 400 гр. на місяць робітникам, зайнятим на роботах, зв'язаних із забрудненням тіла.
 Біля умивальника мило повинне бути у достатній кількості.

Директор
 ТОВ «А.Т.К.»



С.Ж. Андрієвський

КОМПЛЕКСНІ
заходи щодо досягнення встановлених
нормативів безпеки, гігієни праці
виробничого середовища, підвищення
існуючого рівня охорони праці,
запобігання випадків виробничого
травматизму, професійних захворювань
і аварій.

№	Найменування заходів	Вартість, в тис.грн	Особи відповідальні
1	Провести атестацію санітарно-технічного стану робочих місць	0,2	Керівники структурних підрозділів, комісія
2	Забезпечити робітників спец.одягом, спецвзуттям, засобами індивідуального захисту згідно норм та колективного договору	8,4	Відділ матеріального забезпечення
3	Проводити навчання робітників з правил охорони праці	0,8	Керівники підрозділів
4	Ремонтувати витяжну вентиляційну систему деревообробного цеху	4,2	

Директор
 ТОВ «А.Т.К.»



С.К. Андрієвський

**ПЕРЕЛІК ВИРОБНИЧИХ НЕДОЛІКІВ І ПОРУШЕНЬ
ТРУДОВОЇ ДІСЦИПЛІНИ
ПРИ ЯКИХ ПРАЦІВНИКИ, ІТР ПОЗБАВЛЯЮТЬСЯ НАДБАВОК
ПОВНІСТЮ АБО ЧАСТКОВО**

1. Прогул 100%
2. Запізнення на роботу від 5 – 20%
3. Поява на роботі в нетверезому стані 100%
4. Порухення правил техніки безпеки 40%
5. Нещасний випадок на виробництві з вини потерпілого 100%
6. Затримка здачі звітності (нарядів, матеріальних звітів, набійки робіт, оформлення актів, інших обов'язкових звітів) за кожен день запізнення 10%
7. Порухення технології виробництва робіт за кожен випадок 10%

Директор
ТОВ «А.Т.К.»

С.К. Андрієвський



ПРОТОКОЛ ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
ТОВАРИСТВА ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«А.Т.К.»

Витяг з Протоколу 01 жовтня 2022 року
ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«А.Т.К.»

ВИРІШЕНО:

ЧЕРНИШОВА ОЛЬГА АНДРІЇВНА – обрана та
затверджена Представником трудового колективу ТОВ «А.Т.К.».

Голова зборів



/ЧЕРНИШОВА О.А./

**ПРОТОКОЛ ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«А.Т.К.»**

місто Київ

01 жовтня 2022 р.

Присутні: 600 делегатів

Для ведення зборів обрано:

Головою Зборів **ЧЕРНИШОВУ ОЛЬГУ АНДРІЇВНУ**

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Про затвердження колективного договору **ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «А.Т.К.»** на 2023-2024 роки /надалі по тексту – колективний договір/.
2. Про обрання представника від трудового колективу **ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «А.Т.К.»**, Ідентифікаційний код 32826820 /надалі по тексту - Товариство/.
3. Про підписання колективного договору Товариства на 2023-2024 роки.

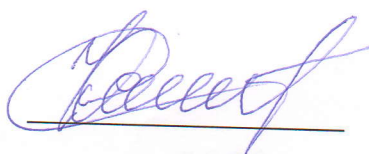
ВИРІШИЛИ:

1. Затвердити колективний договір Товариства на 2023-2024 роки;
2. Представником від трудового колективу Товариства обрано **ЧЕРНИШОВУ ОЛЬГУ АНДРІЇВНУ**.
3. Представнику трудового колективу Товариства **ЧЕРНИШОВІЙ О.В.** підписати колективний договір Товариства на 2023-2024 роки.

ГОЛОСУВАЛИ:

ЗА – 597 делегатів.
ПРОТИ – немає
УТРИМАЛИСЯ – 3 делегата

Голова зборів



/ЧЕРНИШОВА О.А. /

ПРОТОКОЛ ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ ТРЬ ДОРОГО КОЛЕКТИВУ
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

«А.Т.К.»

01 жовтня 2023 р.

місто Київ

Присутні: 000 делегатів

Для вказівки зборів обрано:

Головою зборів ПЕРШИЙ ОЛЬГА АНДРІЙВНА

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Про затвердження колективного договору ТОВАРИСТВА З
ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «А.Т.К.» на 2023-2024 роки
вказівці по тексті – колективний договір

2. Про обрання представника від трьох дорого колективу ТОВАРИСТВА З
ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «А.Т.К.» в Ізгодифікаційний код
25023/01 вказівці по тексті – Товариство

3. Про підписання вказівки до трьох дорого Товариства на 2023-2024 роки

ВІСНОВИ

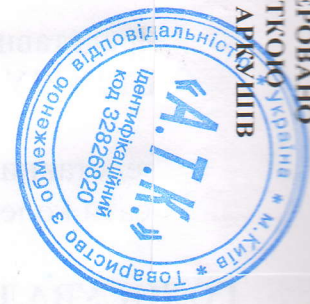
Збори вказівки колективу Товариства на 2023-2024 роки

вказівкою від трьох дорого колективу Товариства обрано

ОЛЬГА АНДРІЙВНА

Головою колективу Товариства ПЕРШИЙ ОЛЬГА

Андріївна вказівкою Товариства на 2023-2024 роки



ПРОШИТО, ПРОЧИТАНО, ПЕРОВАННО
ТА СКРИПЛЕНО ТРИ ЧАТКОЮ КОМУНА
25 (ДВАДЦЯТЬ П'ЯТЬ) АРКУШІВ

[Handwritten signature]

ПЕРШИЙ ОЛЬГА А.І.

Голова зборів