



## ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, [work@dniprorada.gov.ua](mailto:work@dniprorada.gov.ua)  
30.06.2021 № 7/2-415

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Директору товариства  
з обмеженою відповідальністю  
«ДМЗ КОМІНМЕТ»  
Мучкіну А.В.

Від трудового колективу:  
голови первинної організації  
профспілки трудящих металургійної і  
гірничодобувної промисловості  
України товариства  
з обмеженою відповідальністю  
«ДМЗ КОМІНМЕТ»  
Пудла Т.М.

Про повідомну реєстрацію  
колективного договору

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» колективний договір розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №196 від 30.06.2021 із рекомендаціями:

1. Титульний аркуш: порушено вимоги ч.3 ст.13 закону України «Про колективні договори і угоди», а саме: колективний договір схвалений зборами трудового колективу 29.04.2021, а підписаний сторонами 17.05.2021.
2. Розділ 1:
  - Преамбула: некоректні назви законодавчих актів. Привести у відповідність до чинного законодавства;
  - п.1.3: слова «інвалід праці» замінити на «особа з інвалідністю внаслідок трудового каліцтва» відповідно до Закону України від 19.12.2017 №2249-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» та ст.26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Некоректна назва Закону України. Привести у відповідність до чинного законодавства.
3. Розділ 3:
  - п.3.19: після слів «атестації робочих місць» додати «за умовами праці» відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442;
  - п.3.24: слово «понаднормовий» замінити на «надурочний» відповідно до ст.62 Кодексу законів про працю України;
  - п.3.32: викладений некоректно. Оплата професійного свята не передбачено ст.107 Кодексу законів про працю України, на яку йдеться посилання. Конкретизувати умови оплати у колективному договорі відповідно до ст.1 Закону України «Про колективні договори і угоди».

4. Розділ 4:

- п.4.3: після слів «атестації робочих місць» додати «за умовами праці» відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442;
- п.4.4: слово «підсумковий» замінити на «підсумований» відповідно до ст.61 Кодексу законів про працю України;
- п.4.4: викладений некоректно. Привести у відповідність до п.3, 6, 10 Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затвердженого міністерством праці та соціальної політики України від 16.04.2006 №158, ст.65 Кодексу законів про працю України;
- п.4.7: після слів «атестації робочих місць» додати «за умовами праці» відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442.

5. Розділ 5:

- п.5.9: слово «миючих» замінити на «мийних» відповідно до ст.8 Закону України «Про охорону праці»;
- п.5.12: некоректна назва фонду, некоректне посилання на нормативний документ. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.5.18:
- додати до колективного договору норми видачі ЗІЗ відповідно до ст.8 Закону України «Про охорону праці», ст.1 Закону України «Про колективні договори і угоди» та п.5.8 колективного договору;
- слова «миючими та знешкоджуючими» замінити на «мийними та знешкоджувальними» відповідно до ст.8 Закону України «Про охорону праці»;
- п.5.27: після слів «атестації робочих місць» додати «за умовами праці» відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442.

6. Додаток №2, гр.4: некоректне посилання на нормативний документ. Зазначити розділ та пункт додатку 2 постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290, згідно з яким надається додаткова відпустка.

7. Додаток №10: поз.2-4 (ТЕЗЦ-1), поз.2,3 (ТЕЗЦ-2), поз.1 (ЦС) не відносяться до заходів з охорони праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 №994. Вказати джерело фінансування відповідно до ст.20 Закону України «Про охорону праці».

8. Додаток №11: порушено вимоги ст.142 Кодексу законів про працю України. Правила внутрішнього трудового порядку не затверджено трудовим колективом. Привести у відповідність до чинного законодавства.

Звертаємо увагу на те, що відповідно до ст.5 Закону України «Про колективні договори і угоди» умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними та не можуть бути включені до колективного договору.

Також повідомляємо, що відомості про реєстрацію колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovskoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Начальник інспекції



Т. В. Янушкевич

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу  
Голова  
ПО ПМГУ «ДМЗ КОМІНМЕТ»

  
Пудла Т.Г.  
« 17 » травня 2021 року



Від роботодавця:  
Директор  
ТОВ «ДМЗ КОМІНМЕТ»

  
Мучкін А.В.  
« 17 » травня 2021 року



## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між роботодавцем ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ДМЗ КОМІНМЕТ» та Первинною організацією профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України «ДМЗ КОМІНМЕТ» по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і захисту прав працівників

на 2021 - 2025 роки

Схвалений на зборах трудового колективу "29" квітня 2021 року протокол № 1 від 29.04.2021 р.

УЗГОДЖЕНО:

Голова Дніпропетровської  
Обласної організації профспілки  
трудящих металургійної і гірничо-  
добувної промисловості України

  
І.П.Соколов  
« 17 » травня 2021 р.



## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Колективний договір (далі – Колдоговір) укладено згідно із Законами України “Про колективні договори та угоди”, “Про оплату праці”, “Про відпустки”, “Про охорону праці”, Цивільного кодексу України, Податкового кодексу, Постанови КМУ № 100 від 08.02.1995 року зі змінами та доповненнями «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням», Постанови КМУ № 337 від 17.04.2019 року зі змінами та доповненнями «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», КЗпП України та на основі іншого чинного законодавства України на двосторонній основі між роботодавцем - ТОВ «ДМЗ КОМІНМЕТ» в особі директора Мучкіна Андрія Володимировича (далі – Роботодавець), з однієї сторони, і від імені трудового колективу – Первинна організація профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України «ДМЗ КОМІНМЕТ» в особі голови - Пудли Тамари Григорівни (далі – Профспілковий комітет), з другої сторони, які у подальшому іменуються «Сторони».

1.1. Цей колективний договір є правовим актом, який регулює трудові та соціально-економічні відносини між роботодавцем і трудовим колективом на основі прийнятих Сторонами зобов’язань.

1.2. Сторони визнають Колдоговір як чинний акт соціального партнерства, спрямований на співробітництво Сторін по забезпеченню прав і гарантій продуктивної зайнятості, оплати праці, тривалості робочого часу і відпочинку, умов охорони праці, забезпечення пільг і компенсацій за важкі, шкідливі, небезпечні умови праці.

1.3. Положення колективного договору розповсюджується на всіх працівників товариства, працівників профкому, а також у частині, обумовленій окремими пунктами, пенсіонерів, інвалідів праці і сім’ї загиблих на виробництві працівників.

Сторони домовились вживати заходи щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів, а в разі їх виникнення прагнути до розв’язання ситуації без зупинки виробництва у відповідності Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів».

1.4. Колективний договір набирає чинності з дати підписання його Сторонами і діє до того часу, поки сторони не укладуть новий згідно з вимогами ст.17 КЗпП України.

1.5. Сторони мають право за спільною згодою вносити зміни або доповнення в діючий колективний договір.

1.6. Невід’ємною частиною цього колективного договору є Правила внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «ДМЗ КОМІНМЕТ» (додаток №11).

1.7. У разі зміни законодавства України, відповідно до норм якого укладений даний колективний договір, ті або інші пункти застосовуються у відповідності до чинного законодавства України у тому числі до внесення та затвердження змін у поточному колективному договорі.

## 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Жодний трудовий договір, який укладається товариством з працівниками, не може суперечити даному Колдоговору так, щоб у зрівнянні з останнім, права та інтереси працівника в трудовому договорі були обмежені. У разі виникнення такого обмеження відповідні положення трудового договору визначаються недейсними.

2.2. Кожний працівник повинен сумлінно і якісно виконувати свої обов’язки, дотримуватися трудової, фінансової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці та надавати звіти про виконання своїх обов’язків.

2.3. За працівниками, направленими у зв'язку із скороченням штатів на перекваліфікацію для працевлаштування в товаристві, зберігається середня заробітна плата на весь період навчання.

2.4. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення працівників з ініціативи органу управління або власника, проводити їх лише за умови попереднього (не менше ніж за три місяці) письмового повідомлення Профспілки про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення, спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають скороченню.

При припиненні трудового договору з підстав скорочення чисельності або штату, працівникам виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середньомісячного заробітку.

2.5. Якщо не вдалось запобігти масового звільнення, роботодавець зобов'язується:

- створити комісію по зміні складу персоналу товариства та включити в її склад представників Профспілки;

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

- надавати працівникам, які одержали не пізніше ніж за 2 місяці попередження про передбачене скорочення, оплачувані 2 години в один робочий день на тиждень, протягом кожного тижня до дати звільнення, для пошуку нового місця роботи. Конкретний день, коли працівник використовує зазначені 2 години, надається за письмовою заявою працівника на ім'я керівника структурного підрозділу, яка подається попередньо і визначається за взаємною згодою з керівником підрозділу з урахуванням виробничих можливостей.

2.6. При вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням товариства, скороченням чисельності або його штату повідомляти у письмовій формі державну службу зайнятості не пізніше як за 2 місяці.

2.7. Роботодавець зобов'язується забезпечити виконання ст.ст. 19, 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» щодо працевлаштування людей з інвалідністю в порядку згідно діючого законодавства України.

2.8. В разі виробничої необхідності Роботодавець зобов'язується:

- забезпечувати перепідготовку працівників у цехах;

- підвищувати кваліфікацію працівників на виробничо-економічних курсах та курсах цільового призначення;

- навчати працівників іншим суміжним спеціальностям.

2.9. Погоджувати з Дніпропетровською обласною організацією профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України питання одночасного скорочення чисельності більше ніж на 10 відсотків в товаристві з кількістю працюючих більше 1 тис. чоловік.

2.10. Запроваджувати в товаристві, яке утворилося внаслідок реорганізації (шляхом злиття, поділу, перетворення, відокремлення), та в товаристві, до якого приєдналися інші юридичні особи, найбільш високі основні соціальні норми та гарантії серед тих, що діяли до моменту проведення такої реорганізації у реорганізованих юридичних особах та в товаристві, до якого було здійснено приєднання або щодо якого була застосована процедура відокремлення.

### 3. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

3.1. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

3.2. Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для керівників, спеціалістів та службовців.

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість і за особливі умови праці.

3.3. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

У разі укладання трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці, мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

3.4. Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством, причин, які мали місце з вини працівника.

3.5. Заробітна плата працівників товариства виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України, згідно штатного розпису або контракту. Виплата заробітної плати у формі зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.

3.6. Заробітну плату виплачувати працівникам регулярно в робочі дні, не рідше двох разів на місяць, через проміжок часу, який не перевищує шістнадцять календарних днів:

- аванс до 22 числа (включно) поточного місяця;
- остаточну виплату до 07 числа (включно) місяця наступного за звітним.

3.7. Заробітну плату, нараховану за минулий період, виплачувати не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який вона нарахована.

У разі, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.

3.8. При кожній виплаті заробітної плати роботодавець або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який проводиться оплата праці:

- 1) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- 2) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;
- 3) сума заробітної плати, що належить до виплати.

3.9. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір всіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, - п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам (ч.1 ст.128 КЗпП України).

При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником повино бути збережено п'ятдесят відсотків заробітної плати.

Ці обмеження не поширюються на відрахування із заробітної плати у разі відбування виправних робіт та у випадку стягнення аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків.

3.10. Заробітна плата працівникам за час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку, якщо інше не передбачено в угоді між працівником і Роботодавцем, у відповідності до п.2 ст. 7 Конвенції № 132 «Про оплачувані відпустки», ратифікованої Законом України від 29.05.2001 р. № 2481-III.

Лише у виняткових випадках, у разі настання обставин, які зумовили використання працівником відпустки чи її частини у стислі терміни (наприклад, у зв'язку з сімейними обставинами, станом здоров'я тощо), коли неможливо оплатити відпустку у названі строки, у заяві працівник може висловити своє бажання про одержання заробітної плати за таку відпустку в терміни, визначені між працівником та Роботодавцем.

Витрати, пов'язані з оплатою відпусток, здійснюється за рахунок коштів товариства, призначених на оплату праці.

3.11. При укладанні працівником трудового договору Роботодавець або уповноважений ним орган доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок, строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть проводитися утримання у випадках, передбачених законодавством.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни.

3.12. Забезпечити рівень мінімальної тарифної ставки робітника 1-го розряду з нормальними умовами праці у розмірі не менше 130 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб; проводити підвищення діючих тарифних ставок (окладів), не зменшуючи міжрозрядних коефіцієнтів, встановлених у додатку № 4 до колективного договору.

3.13. Розмір заробітної плати некваліфікованого працівника за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці повинен бути не нижче фактичного розміру мінімальної заробітної плати.

3.14. Встановлення коефіцієнтів між посадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців із розрахунку мінімального посадового окладу техника без категорії, який повинен бути на рівні не нижче місячної тарифної ставки робітника 3 розряду з нормальними умовами праці.

3.15. Забезпечити частку основної частини заробітної плати на рівні не менше 60 % її загального об'єму.

3.16. Встановлювати доплати та надбавки до тарифних ставок (посадових окладів) у відповідності до додатку № 5 до колективного договору за погодженням з Профспілкою.

3.17. Плановий фонд оплати праці товариства визначається виходячи з діючих тарифних ставок робітників, посадових окладів керівників, фахівців та службовців, розмірів доплат, надбавок, премій та планової чисельності персоналу, який збільшується у залежності розміру підвищення тарифних ставок та посадових окладів за рішенням адміністрації та Профспілки з урахуванням обсягів виробництва та економічного стану товариства.

3.18. Для оплати праці в товаристві застосовуються: погодинна, відрядно-преміювальна та погодинно-преміювальна системи. Оплата праці, умови та розміри преміювання, а також різного виду доплати працівникам товариства визначаються окремими положеннями, узгодженими з Профспілкою.

Доплата працівникам за роботу у вечірній та нічний час нараховується на присвоєну тарифну ставку або на тарифну ставку по виконуваній роботі, якщо вона вища ніж присвоєна. Робітникам допоміжних цехів при направленні їх для виконання робіт по своїй професії у ТЕЗЦ-1, ТЕЗЦ-2 та ЦКП, час роботи у цих цехах оплачується по 1-й групі тарифних ставок згідно присвоєного розряду.

3.19. Згідно з галузевим положенням про оцінку умов праці на робочих місцях, з урахуванням галузевого переліку робіт і результатів атестації робочих місць, робітникам встановлюються доплати за несприятливі умови праці в залежності від фактичного стану умов праці на робочих місцях, наведених у додатку № 6.

3.20. Оплата вимушених простоїв, які мали місце не з вини працівника, проводиться у розмірі 2/3 тарифної ставки, згідно законодавства України (ч.1 ст.113 КЗпП України). Під час простою працівник повинен знаходитися на робочому місці, якщо інше не встановлено наказом (розпорядженням) директора товариства.

3.21. При тимчасовому переведенні на іншу роботу у зв'язку з простоем оплату праці проводити по виконуваній роботі, але не нижче середнього заробітку за попереднім місцем роботи за весь час перевodu.

3.22. Робітникам-відрядникам при індивідуальній відрядній оплаті праці, які виконують роботи, тарифіковані нижче встановленим розрядам, виплачується міжрозрядна різниця при виконанні норм виробітку.

3.23. Всі зміни положень про оплату праці здійснюються за погодженням з Профспілкою. У разі погіршення умов праці, попередження працівників здійснюється не пізніше ніж за два місяці.

3.24. Оплата праці в понаднормовий час за переробіток годин за графіками здійснюється в подвійному розмірі.

3.25. Порядок виплати заробітної плати встановлюється на основі Кодексу законів про працю України, закону України «Про оплату праці» та цим колективним договором.

3.26. Роботодавець зобов'язується не допускати випадків заборгованості із заробітної плати.

3.27. Для кожного працівника Роботодавець повинен визначити коло його трудових обов'язків, зафіксованих у посадових або робочих інструкціях та ознайомити з ними кожного працівника під підпис.

3.28. При розірванні працівником трудового договору за власним бажанням внаслідок порушення Роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, йому виплачується вихідна допомога у розмірі тримісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України).

3.29. Здійснювати постійний контроль за реалізацією зобов'язань колективного договору, що стосуються оплати та нормування праці.

3.30. Проводити виплати соціального характеру у вигляді грошової компенсації частини вартості путівок працівникам товариства на відпочинок дітей в оздоровчих таборах.

3.31. Профспілка зобов'язується

3.31.1. Проводити навчання профспілкових кадрів і активу з питань оплати та нормування праці, розрахунків вартості робочої сили, індексації грошових доходів, компенсаційних виплат.

3.31.2.. Здійснювати контроль за додержанням в товаристві законодавства про оплату праці та зобов'язань за колективним договором. Взаємодіяти з цих питань з органами Державної інспекції України з питань праці. Вживати заходи для усунення виявлених порушень.

3.32. При фінансовій можливості оплату праці в день професійного свята «День працівників металургійної та гірничодобувної промисловості» проводити згідно ст.107 КЗпП України «Оплата праці в святкові та неробочі дні».

#### **4. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ВІДПОЧИНКУ**

4.1. При прийомі на роботу кожний працівник ознайомлюється з письмовим наказом про його прийом на роботу, правилами внутрішнього трудового розпорядку, особовою карткою працівника (П-2) і цим Колективним договором.

4.2. Сторони домовились, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень.

4.3. Режим робочого часу цехів, служб, ділянок, відділів та окремих професій встановлюється графіками роботи, що затверджуються директором за погодженням з Профспілкою.

Змінювати чи запроваджувати новий режим роботи в підрозділах, для окремих категорій чи окремих працівників, допускається, як виняток, лише після погодження цих питань з Профспілкою та з попередженням працівників про зміни за 2 місяці.

На підставі атестації робочих місць згідно з «Переліком виробництв, цехів та посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня» встановити освинцювальникам цеху кольорових покриттів 36-годинний робочий тиждень.

4.4. В окремих підрозділах та дільницях при безперервному режимі роботи - запроваджується підсумковий облік робочого часу з обліковим періодом – місяць. Для запобігання переробітку робочого часу за обліковий період працівникам надаються додаткові дні відпочинку. У разі неможливості надання додаткових днів відпочинку – переробіток часу компенсується у подвійному розмірі. Недоробіток робочого часу регулюється додатковою роботою у вільний час.

4.5. Для забезпечення роботи окремих видів устаткування, робота яких не припиняється (системи опалення цехів, циркуляційні процеси), спостереження за системами, що знаходяться під напругою, або під тиском, з метою запобігання нещасних випадків, вирішення невідкладних питань в цехах та підрозділах заводу у святкові та неробочі дні адміністрації може призначати



працівників за їх згодою для чергування. Призначення на чергування працівників проводиться розпорядженням керівника структурного підрозділу. Оплата за чергування проводиться в подвійному розмірі. За бажанням працівника йому може бути надано другий день відпочинку.

4.6. Для забезпечення більш раціонального використання робочого часу та підвищення ефективності виробництва, в колективах комплексних та спеціалізованих бригад (змін, дільниць, служб, в яких праця є змінною) всіх підрозділів, за 20-30 хвилин до початку зміни проводяться змінно-зустрічні збори.

4.7. Тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими та важкими умовами праці з урахуванням результатів атестації робочих місць приведена у додатку № 1.

Перелік посад та категорій працівників, яким встановлюється додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість приведена у додатках №№ 2, 3.

4.8. За рахунок коштів товариства працівникам надаються додаткові оплачувані відпустки за сімейними обставинами:

- при одруженні - 3 дні;
- батькові при народженні дитини - 1 день;
- батькам при одруженні дітей - 3 дні;
- у випадку смерті близьких родичів (батька, матері, чоловіка, дружини, дитини, брата чи сестри) - 2 дні.

Оплата за вищезазначені дні здійснюється виходячи з тарифної ставки (посадового окладу). Ця відпустка надається керівником структурного підрозділу за погодженням з цеховим комітетом профспілки.

4.9. Роботодавець може встановити меншу норму тривалості робочого часу з дотриманням вимог КЗпП України за погодженням з Профспілкою.

4.10. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- для працівників у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень.

4.11. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи скорочується на одну годину для працівників, які працюють з п'ятиденним робочим тижнем.

4.12. Час початку та закінчення роботи передбачається Правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіками роботи, погодженими з Профспілкою, згідно з вимогами ст.247 КЗпП України та ст.38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

4.13. Працівникам надається перерва для відпочинку та харчування тривалістю не більше однієї години. Перерва не включається в робочий час.

4.14. Усім працівникам надається щорічна відпустка із збереженням місця роботи (посади) та заробітної плати, яка обчислюється в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

### **Щорічні відпустки**

4.15. Щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних днів (особам з інвалідністю I та II групи -30 календарних днів, III групи -26 календарних днів), а для працівників промислово-виробничого персоналу з подальшим збільшенням за кожні 2 роки роботи в металургійній промисловості на 2 календарні дні, але не більше ніж на 4 календарних дні.

4.16. Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів.

### **Соціальні відпустки**

4.17. Соціальні відпустки:

- 1) Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I

групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі й 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 (стаття 73 КЗпП України). Зазначена відпустка надається понад щорічні відпустки, передбачені статтями 75 і 76 КЗпП України, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному статтею 80 КЗпП України. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів;

2) учасникам бойових дій, 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;

3) надавати вагітним жінкам робітничих професій після 18-тижневого строку вагітності (за висновком лікаря) відпустку із збереженням середнього заробітку до надання їм відпустки по вагітності та пологам.

### **Оформлення відпусток**

4.17.1. Відпустка надається по заяві працівника, яка подається за 2 тижня до початку відпустки:

- директору товариства –керівниками структурних підрозділів;
- керівнику структурного підрозділу-іншими працівниками.

Згідно з резолюцією відповідного керівника, оформляється наказ (розпорядження) про надання чергової відпустки (типова форма № П-3), який підписується:

- директором товариства –керівникам структурних підрозділів;
- керівником структурного підрозділу-іншим працівникам.

Наказ (розпорядження) доводиться до відома працівника.

### **Відпустки без збереження заробітної плати**

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

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (у 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;

2) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад, інших рідних – до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

3) учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 14 календарних днів щорічно. Особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

4) в інших випадках, передбачених ст. 25 Закону України «Про відпустки».

### **Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін**

4.19. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати, але не більше 15 календарних днів на рік. Відпустка до 3-х днів (включно) надається керівником структурного підрозділу товариства, а відпустка більшої тривалості – директором.

## 5. УМОВИ І ОХОРОНА ПРАЦІ

### Роботодавець зобов'язаний

5.1. Створити на кожному робочому місці умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників в галузі охорони праці.

З цією метою Роботодавець призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання.

5.2. Під час укладання трудового договору Роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

5.3. Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, мають право на пільгову пенсію та інші пільги та компенсації, що надаються в порядку, визначеному діючим законодавством.

5.4. Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково (ч.4 ст.7 Закону України «Про охорону праці»).

5.5. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або Роботодавця згідно вимог ч.2 ст.6 Закону України «Про охорону праці».

5.6. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо Роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше тримісячного заробітку (ч.4 ст.6 Закону України «Про охорону праці»).

5.7. На час зупинення експлуатації товариства, цеху або устаткування органом державного нагляду за охороною праці, за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

5.8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

5.9. Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання і видачу миючих засобів (додаток №9).

5.10. Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці та щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року (ч.1 ст.17 Закону України «Про охорону праці»).

5.11. Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

5.12. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

5.13. Роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

5.14. Фінансування охорони праці здійснюється Работодавцем. Витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

5.15. За рахунок коштів товариства виконувати комплексні заходи по досягненню встановлених нормативів безпеки і по підвищенню діючого рівня охорони праці в товаристві (додаток № 10). Забезпечити своєчасну розробку і виконання заходів по підготовці товариства до роботи в весняно-літній та осінньо-зимовий періоди.

Надавати потерпілому від нещасного випадку, пов'язаного з виконанням трудового обов'язку, за рахунок коштів товариства одноразову матеріальну допомогу в розмірі **1500,00** гривень. Забезпечувати дітей шкільного віку, батьки яких загинули на виробництві (ст.1 Закону України «Про оздоровлення та відпочинок дітей», путівками до літніх таборів відпочинку.

В разі нещасного випадку, якщо комісією із розслідування встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини товариства, а внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів з охорони праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшений до 50 % за рішенням комісії з охорони праці товариства.

5.16. Оплачувати дні, якщо працівник у робочі дні за графіком його роботи та на підставі офіційного запиту на ім'я директора викликається на МСЕК для підтвердження групи інвалідності від трудового каліцтва чи професійного захворювання, у розмірі 100% тарифної ставки встановленого працівнику розряду (посадового окладу).

У випадках підозри на виникнення професійного захворювання, робітників направляти на медичне обстеження в належні медичні заклади.

5.17. Робітники товариства мають право на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці:

- безкоштовне забезпечення молоком (жирністю не менше 2,5 %), або кисломолочними продуктами (кефір, ряжанка, простокваша) (додаток №8);
- забезпечення газованою водою;
- оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення;
- додаткову оплачувану відпустку;
- пільгову пенсію, оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, передбачені законодавством.

На тих ділянках, де за умовами виробництва, перерву для відпочинку та прийому їжі встановити немає можливості (графіки №№:2-А, 2-ДН, 2-ТЕЗЦ-1, 2-А ТЕЗЦ-1, 2А\*\* ТЕЗЦ-1, 2-ТЕЗЦ-2, 3-Б, 3-Н, 3-ТЕЗЦ-1, 3-Н2, 3-ТЕЗЦ-2, 8-Б, 8-Ц\*,) забезпечувати можливість та місце для прийому їжі протягом робочої зміни.

Враховуючи вимушений ритм праці на конвеєрі з виготовлення оцинкованого посуду для робітників дільниці товарів народного споживання цеху кольорових покриттів, зайнятих на цій роботі протягом зміни, встановлюються санітарно-оздоровчі перерви:

1. з 12.00 годин до 12 годин 10 хвилин;
2. з 13 годин 50 хвилин до 14.00 годин.

Перерви використовуються тільки у наведеному режимі.

5.18. Робітники, керівники, фахівці та службовці забезпечуються безкоштовно по затвердженим нормам спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, а також миючими та знешкоджуючими засобами. Робітники, які направляються для виконання робіт, де згідно з нормами встановлено інший спецодяг, ніж виданий їм, надається черговий спецодяг на весь термін робіт (ст. 8 Закон України «Про охорону праці»).

Згідно із специфікою виробництва, за згодою з Профспілкою, робітникам товариства може видаватися спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту понад встановлені норми. У разі несвоєчасної видачі спецодягу з вини товариства – строк наступної її видачі не змінюється на термін затримки.

Працівникам, яким за діючими нормами спецодяг та спецвзуття не надається, за клопотанням керівництва цехів та підрозділів товариства і згодою Профспілки, забезпечуються спецодягом та спецвзуттям безкоштовно, який є власністю товариства (р.4 п.4.1. «Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту»).

Заміну спецодягу та спецвзуття, які прийшли у непридатність раніше встановленого строку носіння, здійснює адміністрація структурного підрозділу протягом 2-х тижнів з часу

звернення робітника. Роботодавець організовує хімічну чистку спецодягу, при цьому робітнику на цей час видається змінний комплект спецодягу (р.6 п.6.2.; п.6.7 «Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту»).

5.19. Утримувати промислові будинки, споруди, агрегати, устаткування та територію, робочі місця, побутові та інші приміщення відповідно з правилами охорони праці.

5.20. Особам, які дістали стійку втрату працездатності в результаті травми на виробництві або профзахворювання, безкоштовно один раз на два роки надається путівка на санаторно-курортне лікування у відповідності з медичним висновком.

5.21. Забезпечити безперебійну роботу душових, умивальників та інших санітарно-побутових приміщень та температурний режим у виробничих та службових приміщеннях у відповідності з вимогами санітарних норм і правил, у тому числі постачання гарячої води. Забезпечити нормальний питний режим.

5.22. Забезпечити структурні підрозділи медичними засобами для надання першої медичної допомоги (аптечками), а також належне їх поповнення та зберігання.

5.23. Сприяти уповноваженій особі у здійсненні громадського контролю за виконанням власником вимог законодавства з охорони праці та забезпечення в товаристві безпечних і нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, а також виконувати вимоги з усунення виявлених недоліків.

5.24. Розглядати подання Профспілки та вживати заходи щодо відповідальності та відповідності займаним посадам керівників товариства та його структурних підрозділів при незабезпечені ними безпечних умов праці відповідно до вимог законодавства.

5.25. Регулярно, не рідше одного разу на місяць, розглядати результати щомісячних перевірок з питань охорони праці на нарадах у структурних підрозділах та у масштабах товариства.

5.26. У випадку виникнення спірних питань з охорони праці в товаристві, Роботодавець керується діючим законодавством.

5.27. Проводити чергову атестацію робочих місць у визначених термінах.

#### **Працівник зобов'язаний:**

5.28. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території товариства;

5.29. Знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

5.30. Проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди;

5.31. Не знаходитися на території товариства у не робочий час.

## **6. ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ, ПІЛЬГ**

6.1. При наявності робочих місць з небезпечними і шкідливими виробничими факторами забезпечувати працівників лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, надавати додаткову відпустку та інші пільги і компенсації, що надаються в передбаченому законодавством порядку.

6.2. При наявності фінансових можливостей Роботодавець може виплачувати матеріальну допомогу, а також надавати безвідсоткову поворотну позичку працівникам у випадках:

- скрутного матеріального становища;
- з щорічною відпусткою;
- на оздоровлення;
- народження дитини;
- інших випадках за погодженням з Профспілкою.

6.3. Відповідно до Закону України "Про охорону праці" сторони домовились, що за активну участь та ініціативу в провадженні заходів по підвищенню безпеки та поліпшення умов

праці, до працівників товариства за погодженням з Профспілкою можливо застосувати заохочення, такі як:

- оголошення подяки;
- нагородження грошовою премією в розмірі 30 % від посадового окладу.

## 7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ

7.1. Соціально-побутове, культурне та медичне обслуговування, оздоровлення та відпочинок працівників організовує Работодавець, при наявності для цього необхідних коштів.

7.2. Работодавець зобов'язується:

- надавати працівникам вільний час для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги без будь-яких відрахувань із заробітної плати та інших санкцій. У випадках, коли такий вільний час у зв'язку з потребами виробництва не може бути наданий, власник повинен обговорити з працівником питання про надання такого вільного часу в інший день;
- забезпечувати своєчасне відрахування коштів на соціальне страхування у відповідності з встановленим страховим тарифом.

7.3. Навчання та перекваліфікація працівників в інтересах товариства за рішенням Работодавця може проводитися за рахунок товариства.

7.4. Забезпечити виконання заходів (проведення бесід, лекцій) щодо профілактики ВІЛ-інфекції / СНІДу на робочих місцях та соціальний захист працівників, у тому числі людей, які живуть з ВІЛ-інфекцією / СНІДом відповідно до вимог діючого законодавства.

7.5. Надавати одноразову матеріальну допомогу на оплату ритуальних послуг у разі смерті працівника товариства в сумі **3000** гривень та непрацюючого пенсіонера (якщо працівник до виходу на пенсію був прийнятий в товариство за переводом з іншого підприємства металургійної галузі, де працював не менше п'яти років, та якщо після звільнення з товариства пенсіонер не продовжував працювати на інших підприємствах чи організаціях) в сумі **1000** гривень.

7.6. У зв'язку з важкою хворобою або операцією працівника товариства, які передбачають інтенсивну терапію: лікування виявленої онкологічної хвороби, туберкульозу та інших тяжких захворювань, якщо їх засвідчує завідуючий здравпунктом товариства, виділяти матеріальну допомогу в сумі **4500** гривень.

7.7. До дня професійного свята «День металурга» работодавець за погодженням з профспілковим комітетом визначає кращих працівників за підсумками року при наявності безперервного стажу роботи для чоловіків – 30 років, для жінок – 25 років (з урахуванням стажу роботи на іншому підприємстві металургійної галузі, якщо працівник був прийнятий в товариство за переводом) вручають їм почесну грамоту «За сумлінну працю в «ДМЗ КОМІНМЕТ» з виплатою грошової премії в розмірі **500** грн.

Працівники, які протягом роботи в товаристві отримували вищевказану почесну грамоту, при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію отримують грошову виплату в розмірі **500** грн.

7.8. Допомога, зазначена в п. 7.5, 7.6, 7.7 цього колективного договору, надається за клопотанням керівників структурних підрозділів товариства та їх цехових комітетів профспілки та оформлюється спільною постановою директора товариства та голови Профспілки.

7.9. При звільненні у зв'язку з виходом на пенсію працівникам товариства надається одноразова матеріальна допомога в залежності від безперервного стажу роботи в товаристві у таких розмірах:

Стаж роботи	Розмір допомоги в долях місячної тарифної ставки (окладу)
Від 15-ти до 25-ти років	1,0
Більше 25-ти до 35-ти років	2,0
Більше 35-ти років	3,0

Допомога надається спільним рішенням Роботодавця та Профспілки. Роботодавець та Профспілка визначають стаж безперервної роботи в товаристві, при цьому до стажу включається:

1. Час дійсної строкової служби, якщо працівник до військової служби працював в товаристві та після звільнення з військової служби (протягом 3-х місяців) повернувся в товариство.

2. Час роботи на виборних посадах у профспілкових органах, якщо робітник після неї працює в товаристві.

3. Час безперервної роботи на іншому підприємстві металургійної галузі, якщо працівника прийнято в ТОВ «ДМЗ КОМІНМЕТ» за переводом з такого підприємства.

7.10. На непрацюючих інвалідів праці та осіб, які отримали інвалідність та профзахворювання в ТОВ «ДМЗ КОМІНМЕТ», поширюються пільги, які надаються працівникам товариства.

7.11. Для вирішення побутових питань Роботодавець може виділяти працівникам за їх зверненням автотранспорт за оплату.

7.12. Роботодавець забезпечує працівників товариства безоплатною стоянкою велосипедів, мопедів, легкових автомобілів протягом робочої зміни.

7.13. Роботодавець забезпечує працівників товариства місцями для прийому їжі з необхідним обладнанням для її підігріву.

7.14. При фінансовій можливості Роботодавець за погодженням з Профспілкою може надавати і інші пільги, переваги, створювати додаткові блага для його працівників, що оформлюється наказами по товариству в кожному окремому випадку. Роботодавець залишає за собою право здійснювати додаткові виплати грошової допомоги працівникам при виході на пенсію, які внесли за час роботи в товаристві значний вклад в його розвиток. Роботодавець може надавати нецільову матеріальну допомогу за заявами фізичних осіб.

## **8. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРАНТІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

8.1. Роботодавець цим договором визнає ПЕРВИННУ ОРГАНІЗАЦІЮ ПРОФСПІЛКИ ТРУДЯЩИХ МЕТАЛУРГІЙНОЇ І ГІРНИЧОДОБУВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ «ДМЗ КОМІНМЕТ» єдиним та виключним представником інтересів всіх працівників товариства, який веде переговори від імені трудового колективу.

### **Роботодавець зобов'язується:**

- гарантувати свободу організації та проведення у неробочий час загальних зборів трудового колективу;

- надавати трудовому колективу інформацію, необхідну для виконання його функцій;

- працівники товариства мають право через Профспілку приймати участь у рішенні питань, які стосуються покращення роботи товариства, соціально-культурного та побутового обслуговування працівників.

## **9. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ, ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ**

9.1. Відповідно до Конституції України та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема право на однакові можливості при найманні на роботу (в т.ч. застосування однакових критеріїв вибору при найманні), право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки; право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до

оцінки якості роботи; право на соціальне забезпечення при хворобі, виході на пенсію, інвалідності тощо; право на оплачувану відпустку; право на безпечні умови праці, тощо.

9.2. Роботодавець зобов'язаний створити умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вжиття заходів стосовно створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вжиття заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

9.3. Виключити можливість дискримінації та приниження осіб, які живуть із ВІЛ-інфекцією / СНІДом, а також запобігання новим випадкам ВІЛ-інфікування.

## **10. РОБОТА З МОЛОДДЮ**

10.1. Роботодавець зобов'язується за погодженням з Профспілкою:

10.1.1. Гарантувати працевлаштування випускників навчальних закладів усіх рівнів акредитації, які навчалися за замовленнями і направленнями товариства.

10.1.2. Закріплювати за молодими працівниками наставників із складу висококваліфікованих кадрових працівників та спеціалістів.

10.1.3. Створити з числа молодих працівників кадровий резерв керівників усіх рівнів та проводити цілеспрямоване навчання перспективної молоді, що увійшла до його складу.

10.1.4. Сприяти створенню в товаристві Ради молоді, Ради молодих спеціалістів.

10.1.5. Забезпечити умови для участі молодих працівників у конкурсах професійної майстерності, спортивних змаганнях, художній самодіяльності, аматорських гуртках.

10.1.6. Проводити роботу, спрямовану на дотримання та розширення прав і гарантій молоді щодо професійного росту, гідного рівня заробітної плати, створення умов для її духовного і фізичного розвитку.

## **11. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ І ДОТРИМАННЯ ПРАВ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК**

11.1. Роботодавець зобов'язується сприяти створенню належних умов діяльності Профспілки, для цього:

11.1.1. Забезпечувати реалізацію прав і гарантій діяльності Профспілки, які визначені Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", іншими законами України, Галузевою угодою та колективним договором.

11.1.2. Не приймати рішень та документів з соціально-економічних і трудових питань без попередньої згоди Профспілки в межах, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", Галузевою угодою та колективним договором.

11.1.3. Здійснювати щомісячно, за наявності письмових заяв працівників - членів профспілки, безоплатне безготівкове утримання та перерахування на поточний рахунок Профспілки членських профспілкових внесків згідно укладеного договору в терміни, визначені цим договором.

Відраховувати Профспілці кошти на культурно-масову, фізкультурну роботу і оздоровлення працівників та їх сімей.

11.1.4. Не допускати утворення заборгованості з профспілкових внесків членів профспілки.

11.1.5. Надавати членам Профспілки, не звільненим від своєї основної роботи, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, роботі виборних профспілкових органів, виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу не менше ніж вісім годин на тиждень.

11.1.6. Гарантувати звільненим від основної роботи членам Профспілки після закінчення терміну їх повноважень надання попередньої або рівноцінної роботи (посади) в цьому ж товаристві. Не допускати звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу цих працівників з роботи (посади) протягом року після закінчення виборних повноважень, крім



випадків повної ліквідації товариства чи вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи (ч.3 ст. 252 КЗпП України).

11.1.7. Надавати безоплатно та своєчасно Профспілці на її запит інформацію з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів її членів, а також інформацію про економічний та фінансовий стан товариства в межах законодавства та діючих форм статистичної звітності.

11.1.8. Забезпечувати право вільного входу на територію товариства представників Профспілки за їх посвідченнями з додержанням правил безпеки.

## 12. ПИТАННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

12.1. Сторони вважають, що в умовах ринкової економіки договірне регулювання соціально-економічних відносин на принципах соціального партнерства є об'єктивною необхідністю.

12.2. Основними формами реалізації соціального партнерства визнаються колективні переговори, консультації та співробітництво Сторін.

12.3. Сторони не прийматимуть в односторонньому порядку рішень з основних питань стосовно соціальних, економічних, культурних прав і інтересів працівників, які є предметом цього Колдоговору.

Сторони здійснюватимуть попереднє узгодження таких рішень шляхом переговорів та консультацій.

12.4. Зміни і доповнення до Колдоговору протягом терміну його дії можуть вноситися за взаємною згодою сторін.

12.5. Контроль за виконанням Колдоговору здійснюється безпосередньо Сторонами, що його уклали, чи уповноваженими ними представниками у порядку, який визначається Сторонами самостійно.

12.6. Раз на рік (квітень-травень) стан виконання Колдоговору розглядається на спільному засіданні сторін, про що складається відповідний протокол.

12.7. За порушення чи невиконання положень Колдоговору, ухилення від участі в переговорах за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники сторін несуть відповідальність згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення і Законом України «Про колективні договори і угоди».

12.8. Тлумачення окремих положень Колдоговору здійснюється сторонами, що його підписали.

Від Сторони роботодавця:  
Директор ТОВ «ДМЗ КОМІНМЕТ»

  
А.В. Мучукін  
(підпис)



Від Сторони трудового колективу:  
Голова  
ПО ПМГУ «ДМЗ КОМІНМЕТ»

  
І.А. Гудла  
(підпис)



Прошито та пронумеровано  
40 листів

Підпис Лосє

Печатка

