



**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

19.07.2021 № 7/2-471

На № _____ від _____

Директору
Товариства з обмеженою
відповідальністю «НСЕМЕНТ»
Куцик М.В.

Від трудового колективу:
Голові Ради трудового колективу
Товариства з обмеженою
відповідальністю «НСЕМЕНТ»
Петриченко О.В.

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 №214 від 19.07.2021 із рекомендаціями:

1. Титульний аркуш:

- відповідно до п.7.12 ДСТУ 4163-2003 «Уніфікована система управлінської документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів» титульний аркуш в нумерацію сторінок враховується, але номер на ньому не зазначається. Врахувати при подальшому оформленні змін і доповнень та колективного договору;
- відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115, напис про повідомну реєстрацію не здійснюється.

2. Розділ 3:

- п.3.8: останнє речення суперечить п.3,2 та п.3.3 колективного договору;
- п.3.10: викладений некоректно. Привести у відповідність до ст.7, 8 Закону України «Про відпустки».

3. Розділ 4:

- п.4.7: до колективного договору надається не зразок, а тарифні сітки, схеми посадових окладів відповідно до ст.15 Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;

- п.4.10.3: не відображено вимоги ст.115 Кодексу законів про працю України щодо строків виплати заробітної плати. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.4.10.9: конкретизувати розміри премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат відповідно до ст.15 Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.
4. Додаток 1:
- зазначити підставу, згідно з якою категорії працівників (поз.1-9, 11) надається відпустка за особливий характер праці, оскільки зазначені посади відсутні у постанові Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290, згідно з якою надається відпустка за особливий характер праці. Відповідно до ст.7 Закону України «Про охорону праці», ст.9¹ Кодексу законів про працю України роботодавець може надавати пільги понад законодавчо встановлених за рахунок власних коштів. Вказати джерело фінансування;
 - поз.10: робоче місце водія відноситься до особливого характеру праці згідно із «Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці розділ 15 «Транспортні послуги» (постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290) без проведення атестації робочих місць за умовами праці. Привести у відповідність до чинного законодавства.
5. Додаток 2: привести у відповідність до ст.15 закону України «Про оплату праці».
6. Додаток 3: зазначити нормативний документ, згідно з яким працівникам видається зазначений спецодяг відповідно до ст.8, 20 Закону України «Про охорону праці», ст.1 Закону України «Про колективні договори і угоди», п.1.1 колективного договору.
7. Додаток 4:
- у назві додатку не зазначено рік, на який розроблено комплексні заходи. Привести у відповідність до ст.19 Закону України «Про охорону праці», а саме: комплексні заходи розробляються щорічно, так як витрати на охорону праці залежать від фонду оплати праці за попередній рік;
 - п.4, 6,7 (крім мила): не відносяться до заходів з охорони праці відповідно до ч.5 ст. 19 Закону України «Про охорону праці» та постанови Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 №994. Вказати джерело фінансування відповідно до ст.20 Закону України «Про охорону праці»;
 - поз.7: слово «миючих» замінити на «мийних» відповідно до ст.8 Закону України «Про охорону праці»;
 - поз.12: конкретизувати заходи, на які передбачається фінансування. Привести у відповідність до постанови Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 №994.

Звертаємо увагу на те, що відповідно до ст.16 Кодексу законів про працю України, ст.5 Закону України «Про колективні договори і угоди», п.1.2 колективного договору, 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-dniprovskoj-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Начальник інспекції



Т. В. Янушкевич

Ізотова Олена Валентинівна 720 77 80
Сисосва Лідія Анатоліївна 720 90 55

ПІДПИСАНО

Від трудового колективу:

**Голова Ради
трудового колективу
ТОВ «НСЕМЕНТ»**



Петриченко О.В.

«29» червня 2021 року

Від роботодавця:

**Директор
ТОВ «НСЕМЕНТ»**



М.В. Куцик

«29» червня 2021 року

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між роботодавцем та трудовим колективом
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«НСЕМЕНТ»
по забезпеченню економічного та соціального розвитку
трудового колективу і захисту прав працівників
на 2021-2026 роки**

Схвалений
на загальних зборах трудового колективу
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«НСЕМЕНТ»
«29» червня 2021 року
Протокол № 06

Зареєстровано інспекцією з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради

Реєстраційний номер _____ від “ ____ ” _____ 2021 року

Рекомендації реєструючого органу _____

м. Дніпро

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між Роботодавцем і трудовим колективом
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«НСЕМЕНТ»

по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і захисту прав
працівників

на 2021 – 2026 роки

Колективний договір укладено на основі чинного законодавства між Роботодавцем та трудовим колективом ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «НСЕМЕНТ» (в подальшому – Товариство) з метою регулювання виробничих і трудових взаємовідносин, забезпечення соціальних гарантій працівників Товариства, передбачених чинним законодавством і не обмежує права Роботодавця в поширенні цих гарантій.

Договір ґрунтується на нормах, закладених у Конституції України, законах України, підзаконних нормативно-правових актах України та Статуті Товариства.

Положення Колективного договору поширюються на всіх працівників Товариства і є обов'язковими як для Роботодавця, так і для працівників Товариства.

В Товаристві відсутня та забороняється дискримінація у всіх її проявах. Сторони забезпечують дотримання передбачених законодавством рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Роботодавець і трудовий колектив домовилися про наступне:

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір (надалі – Колдоговір) – правовий акт, який регулює виробничі, трудові і соціально-економічні взаємовідносини і узгоджує інтереси між сторонами, що його уклали.

1.2. Умови Колдоговору, що погіршують у порівнянні з чинним законодавством становище працівників, є недійсними.

1.3. Жодна із сторін Колдоговору не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень.

1.4. Сторони визнають, що стабільна і ефективна робота Товариства можлива тільки на основі соціального партнерства, тобто колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин і узгодження соціально-економічних інтересів працівників і власників (учасників) Товариства відповідно до чинного законодавства.

1.5. Контроль за виконанням Колдоговору провадиться сторонами, що його уклали. Сторони щорічно, не пізніше 01 лютого, звітують про виконання прийнятих на себе зобов'язань по Колдоговору на загальних зборах працівників Товариства, що скликаються з ініціативи однієї із сторін.

2. ВИРОБНИЧА І ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

2.1. Роботодавець зобов'язується організувати роботу працівників, створювати умови для росту продуктивності праці, забезпечувати трудову дисципліну, неухильно дотримуватися умов законодавства про працю і правил охорони праці, уважно відноситися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці і побуту, для чого:

2.1.1. Вживати заходів:

–щодо безперервної роботи усіх структурних підрозділів Товариства;

–по підвищенню ефективності виробництва, збільшенню продуктивності праці, зростанню заробітної плати працівників Товариства виходячи із фінансових можливостей Товариства;

–по забезпеченню зайнятості працівників з метою недопущення зменшення обсягів робіт і скорочення чисельності працівників Товариства;

–по збереженню майна Товариства, його оновленню, своєчасному ремонту і належному обслуговуванню.

2.1.2. Не вимагати від працівників виконання робіт, не обумовлених посадовими інструкціями.

2.2. Трудовий колектив зобов'язується:

–сумлінно працювати, виконуючи посадові обов'язки визначені посадовою інструкцією;

–дотримуватися трудової і технологічної дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку, Положення про комерційну таємницю, наказів та розпоряджень по Товариству, правил і норм охорони праці, техніки безпеки, пожежної безпеки і виробничої санітарії;

–додержувати чистоту і порядок на робочих місцях і в приміщенні Товариства;

–дбайливо ставитися до виробничого обладнання, раціонально витратити матеріали, паливо, сировину, енергію.

2.3. Рада трудового колективу (надалі – РТК) зобов'язується спільно з Роботодавцем:

–розглядати і вирішувати згідно із Статутом Товариства питання самоврядування трудового колективу;

–здійснювати систематичний контроль за дотриманням вимог трудового законодавства щодо режиму роботи і відпочинку працівників Товариства;

–здійснювати заходи по зміцненню трудової дисципліни, що сприяє підвищенню ефективності виробництва, збільшенню прибутку, соціальних гарантій;

–визначати і затверджувати перелік і порядок надання працівникам Товариства соціальних пільг;

–брати участь у розгляді подань щодо матеріального і морального стимулювання продуктивної праці працівників Товариства порядком, встановленим Положенням про преміювання працівників Товариства.

3. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

3.1. Режим роботи і відпочинку в Товаристві встановлюється згідно з чинним законодавством. Усі працівники Товариства зобов'язуються виконувати режим роботи, встановлений в Товаристві.

3.2. Нормальна тривалість робочого часу працівників Товариства не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Норма робочого часу за обліковий період розраховується за календарем п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу та неділю при однаковій тривалості часу роботи за день упродовж робочого тижня та відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових та неробочих днів.

Для працівників Товариства встановлено наступний режим роботи:

-початок роботи – 9-00,

-закінчення роботи – 18-00,

-перерва для відпочинку і харчування – з 13-00 до 14-00;

- субота та неділя – вихідні дні.

Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, крім працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня, скорочується на одну годину.

Тривалість робочого часу працівників – осіб з інвалідністю визначається за згодою сторін. На прохання особи з інвалідністю, за особистою її заявою, може бути встановлено неповний робочий день або робочий тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів Товариства для працівників Товариства, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

3.3. У випадках, передбачених чинним законодавством, в Товаристві може застосовуватися по узгодженню з РТК скорочена тривалість робочого часу.

3.4. За згодою між працівником і Роботодавцем може бути встановлено неповний робочий день або неповний робочий тиждень, гнучкий графік роботи з урахуванням наявних можливостей Товариства та особливостей роботи працівника.

3.5. Надурочні роботи можуть застосовувати лише у виняткових випадках з додержанням вимог статей 62–64 КЗпП.

3.6. Працівники Товариства за погодженням з Роботодавцем можуть працювати на умовах гнучкого режиму робочого часу (ГРРЧ), якщо такий режим роботи не впливатиме негативно на роботу Товариства в цілому. Порядок застосування в Товаристві ГРРЧ визначається Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

3.7. Працівники Товариства за погодженням з Роботодавцем можуть працювати на умовах надомної та дистанційної роботи, якщо такий режим роботи не впливатиме негативно на роботу Товариства в цілому. Порядок застосування в Товаристві надомної та дистанційної роботи визначається Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

3.8. З метою встановлення сприятливих умов праці та відпочинку, Роботодавець має право за власною ініціативою або на підставі письмового звернення РТК, надавати працівникам Товариства, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, додаткові дні відпочинку з переглядом норм робочого часу.

3.9. Працівникам Товариства встановлюється щорічна основна відпустка тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (дати про прийняття на роботу згідно наказу).

Роботодавець по узгодженню з РТК не пізніше 5 січня поточного року затверджує черговість надання працівникам Товариства відпусток на поточний рік (графік відпусток).

Працівники Товариства мають право на розбивку чергової відпустки на частини (одна частина відпустки не може бути менше 14 календарних днів), але без порушення нормального ритму роботи Товариства.

3.10. Працівники Товариства мають право на щорічну додаткову оплачувану відпустку за особливий характер праці та за роботу із шкідливими і важкими умовами праці в розмірі 4 календарних днів залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах за відпрацьований робочий рік. Перелік посад працівників Товариства, що мають право на щорічну додаткову оплачувану відпустку наведено у додатку №1 до цього Колективного договору.

3.11. Роботодавець може надавати:

3.11.1. подружжям, що працюють в Товаристві, за їх власним бажанням одночасно щорічну оплачувану відпустку, якщо це не призведе до порушення нормального ритму роботи Товариства;

3.11.2. працівнику, за його заявою, відпустку поза графіком, але без порушення нормального ритму роботи Товариства, у випадку одержання працівником путівки для лікування чи відпочинку; за сімейних обставин та інших поважних причин;

3.11.3. сумісникам у кожному календарному році щорічну оплачувану відпустку одночасно з відпусткою, наданою за основним місцем роботи, із збереженням місця роботи (посади) і середнього заробітку тривалістю не менш 24 календарних днів;

3.11.4. працівникам, що мають право на щорічну додаткову оплачувану відпустку відповідно до п.3.7. цього Колективного договору, додаткову оплачувану відпустку за їх власним бажанням одночасно з основною відпусткою або у інший зручний час, але без порушення нормального режиму роботи Товариства.

3.11.5. за рахунок прибутку Товариства працівникам, за їх заявою і при підтвердженні підстави, короткострокові відпустки зі збереженням заробітної плати без права заміни відпустки грошовою компенсацією:

- у дні ювілею працівника – 1 робочий день;
- при вступі в шлюб працівника або його дітей – 3 робочих дні;
- при народженні дитини – 2 робочих дні;
- у разі смерті дружини (чоловіка); дітей; брата (сестри) будь-кого з подружжя; будь-кого з батьків подружжя; дідуся (бабусі) будь-кого з подружжя – 3 робочих дні.

3.11.6. жінці (чоловіку), яка працює в Товаристві і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитини з інвалідністю, або яка (який) усиновила дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку (в тому числі розлучена жінка (чоловік), вдова (вдівець)) 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 щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів за їх заявою і при наданні підтверджуючих документів (свідоцтво про народження дитини, свідоцтво про розірвання шлюбу, свідоцтво про смерть одного із батьків тощо).

3.11.7. працівнику за його бажанням відпустку без збереження заробітної плати у випадках і на терміни, передбачені чинним законодавством.

4. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР. ОПЛАТА ПРАЦІ, ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ

4.1. Трудові взаємовідносини між Роботодавцем та працівниками Товариства регулюються відповідно до діючого законодавства шляхом укладення трудового договору (контракту):

- безстрокового, що укладається на невизначений строк;
- на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- таким, що укладається на час виконання певної роботи.

За формою трудовий договір може бути як окремим письмовим документом, так і сполученням звичайної заяви з проханням про прийом на роботу і відповідного наказу керівництва Товариства.

4.2. При прийомі на роботу працівник зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку. У випадках, передбачених законодавством - документ про освіту

(спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи, передбачені чинним законодавством України.

При прийомі на роботу особи з інвалідністю працівник додатково зобов'язаний подати висновок про умови та характер праці (довідка МСЕК та ППР).

4.3. При укладенні з працівником трудового договору (контракту) Роботодавець зобов'язаний:

–роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, його права на пільги і компенсації за роботу відповідно до чинного законодавства і Кодексу;

–ознайомити працівника з посадовою інструкцією, Кодексом, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, Положенням про комерційну таємницю, Положенням про оплату праці працівників, наказами та розпорядженнями по Товариству;

–визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

–проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони.

4.4. Припинення трудового договору може мати місце тільки за обставинами, передбаченими чинним законодавством.

Припинення трудового контракту може відбуватися на умовах, обумовлених у контракті.

4.5. Переведення працівника з безстрокового трудового договору на строковий (письмовий) трудовий договір можливе за згодою працівника.

4.6. Регулювання оплати праці в Товаристві, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими актами.

4.7. Сторони домовилися оплати праці працівникам здійснювати згідно з займаною посадою, що визначається залежно від кваліфікації, складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності Товариства.

Для всіх категорій працівників Роботодавець встановлює місячні посадові оклади.

Розміри посадових окладів наводяться у штатному розписі Товариства. Зразок штатного розпису Товариства наведено в Додатку №2 до цього Колективного договору).

Основна заробітна плата працівників Товариства не може бути менше встановленого законодавством України розміру мінімальної заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення 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.

Заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

4.8. У разі погіршення фінансового стану Товариства дозволяється зміна діючих умов оплати праці в бік погіршення, але не нижче державних норм і гарантій з оплати праці. Така оплата може застосуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів на термін не більше як шість місяців.

4.9. Виходячи із фінансових можливостей Товариства Роботодавець має право встановлювати надбавки, доплати, винагороди та інші заохочувальні виплати окремим працівникам Товариства за професійну майстерність, високі показники у роботі, терміновість виконання робіт і т. і.

4.10. Дотримуючись норм і гарантій, передбачених законодавством Роботодавець зобов'язується:

4.10.1. Створювати для працівників Товариства безпечні і нешкідливі умови праці у відповідності до чинного законодавства, а також умови для росту продуктивності праці;

4.10.2. Проводити виплату заробітної плати в робочі дні в такі строки:

– за першу половину місяця – в період з 15 (п'ятнадцятого) по 20 (двадцяте) число відповідного місяця;

– за другу половину місяця – в період з 30 (тридцятого) числа відповідного місяця до 4 (четвертого) числа місяця, наступного за звітним.

Заробітну плату виплачувати працівникам регулярно не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

4.10.3. Виплачувати заробітну плату працівникам Товариства в місцях виконання ними роботи або перераховувати (за рахунок Товариства) у відповідності з заявами працівників на вказаний в заяві банківський рахунок.

Товариство має право за власний рахунок укладати з банківськими установами договір («зарплатний проект») про надання банківських послуг по відкриттю працівникам Товариства карткових рахунків з наданням їм платіжних карток для перерахування Товариством у безготівковій формі грошових коштів на зазначені рахунки з метою виплати працівникам Товариства заробітної плати та/або інших доходів від здійснення трудової діяльності.

4.10.4. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівника Товариства про дані щодо сум, які належать до виплати працівнику, та відрахувань з них розрахунковим листом. За погодженням працівника надавати йому інформацію про розмір його заробітної плати та відрахувань з неї на вказану ним електронну адресу.

4.10.5. При порушенні терміну виплати заробітної плати компенсувати працівникам втрату частини заробітної плати порядком, передбаченим чинним законодавством.

4.10.6. Здійснювати підвищення заробітної плати з урахуванням інфляції, виходячи із фінансових можливостей Товариства.

Підвищення заробітної плати здійснюється шляхом перегляду Роботодавцем існуючих посадових окладів працівників Товариства з виданням відповідного наказу.

Перегляд посадових окладів може здійснюватися як у загальному порядку, так і в індивідуальному порядку, шляхом їх підвищення на різні грошові суми, з урахуванням умов, передбачених пунктом 4.7 Колдоговору.

4.10.7. Створювати відповідно до нормативів звичайне за умовами праці робоче місце для працевлаштування особи з інвалідністю відповідної нозології і з урахуванням його фізичних можливостей.

4.10.8. Здійснювати оплату праці у порядку і розмірах, передбачених законодавством за роботу.

4.10.9. У Товаристві застосовуються такі основні види преміювання:

-винагорода за поточні результати праці за підсумками роботи за місяць;

-разова заохочувальна за високі виробничі показники у роботі, за сумлінне виконання посадових обов'язків, за оперативність та ініціативність у роботі, бездоганне виконання важливих виробничих завдань, тощо.

З метою підвищення продуктивності праці, стимулювання сумлінного та якісного виконання працівниками Товариства посадових обов'язків, ініціативного й творчого підходу до вирішення поставлених завдань, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни як засіб матеріального заохочення працівників Роботодавець може преміювати:

-з нагоди загальнодержавних і професійних свят;

-з нагоди річниць створення Товариства;

-з нагоди особистих ювілейних дат працівників Товариства (дні народження та річниці трудового стажу в Товаристві);

-за участь у заходах з підвищення безпеки праці;

-за підсумками роботи Товариства за минулий календарний рік.

Конкретні розміри премії вказуються в окремому наказі Товариства.

4.10.10. Здійснювати в порядку і розмірах, встановлених чинним законодавством виплати працівникам Товариства за:

-припинення трудового договору (вихідна допомога);

-додаткову відпустку у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантури;

-відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами і т. і.

4.10.11. Не переводити працівників на іншу роботу без їхньої згоди (за винятком випадків, прямо передбачених КЗпП) та без погодження з РТК.

4.10.12. Здійснювати доплату працівникам:

-за роботу у вечірній час з 18:00 до 20:00 в розмірі 20% годинної тарифної ставки за кожен годину роботи у цей час;

-за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (заміщення) без звільнення від своєї основної роботи в розмірі не менше 25% від посадового окладу тимчасово відсутнього працівника;

-які виконують в Товаристві поряд із своєю основною роботою, додаткову роботу за іншою посадою (суміщення) – в розмірі не менше 50% від посадового окладу відсутнього працівника.

4.11. РТК зобов'язується:

4.11.1. Всебічно сприяти Роботодавцю в мобілізації зусиль трудового колективу на рішення, поставлених перед Товариством завдань.

4.11.2. Здійснювати контроль за дотриманням Роботодавцем положень чинного законодавства і Колективного договору щодо оплати праці працівникам Товариства, умов для їх роботи, соціальних гарантій.

4.11.3. Здійснювати контроль за дотриманням працівниками Товариства Правил внутрішнього трудового розпорядку.

4.11.4. Представляти інтереси працівників Товариства при вирішенні трудових спорів.

4.12. Роботодавцем, виходячи із фінансових можливостей Товариства, можуть встановлюватися наступні додаткові (не передбачені законодавством) гарантії, компенсації і пільги:

4.12.1. Надання працівникам і членам їх сімей путівок для санаторно-курортного лікування, оздоровлення в спеціалізованих оздоровчих закладах (у тому числі дитячих) безкоштовно з урахуванням матеріального положення працівника.

4.12.2. Виплата працівникам Товариства, а також працівникам Товариства, що вийшли на пенсію, матеріальної допомоги в розмірі не менше прожиткового мінімуму, встановленого чинним законодавством на працездатну особу.

4.12.3. Виплата матеріальної допомоги працівникам Товариства:

- на медичне обстеження, лікування, оздоровлення дітей; в зв'язку з сімейними обставинами;
- що мають неповнолітніх дітей;
- на поховання чоловіка (дружини), дітей, брата (сестри) будь-кого з подружжя; будь-кого з батьків подружжя; дідуся (бабусі) будь-кого з подружжя;
- членам сім'ї на поховання працівника Товариства, а також працівника Товариства, що вийшов на пенсію.

4.12.4. Виплата разової допомоги працівнику:

- при народженні дитини;
- при виході на пенсію.

4.12.5. Видавати безкоштовно працівникам Товариства путівки в дитячі оздоровчі табори для оздоровлення дітей.

4.12.6. Надання працівникам за їх заявою і при підтвердженні підстави, короткострокові відпустки із збереженням заробітної плати без права заміни відпустки грошовою компенсацією:

- у дні ювілею - 1 робочий день;
- при вступі в шлюб працівника або його дітей - 3 робочих дні;
- при народженні дитини - 2 робочих дні;
- у разі смерті чоловіка (дружини), дітей, брата (сестри) будь-кого з подружжя; будь-кого з батьків подружжя; дідуся (бабусі) будь-кого з подружжя - 3 робочих дні.

4.12.7. Забезпечення працівників Товариства мобільними телефонами, планшетами для виконання безпосередніх службових обов'язків та оплата послуг мобільного зв'язку, та доступу до Інтернету.

4.12.8. За час відряджень Роботодавець зберігає за працівниками середній заробіток за робочі дні за графіком основної роботи працівників.

У разі направлення працівника у відрядження для виконання робіт у вихідний, святковий або неробочий день (з підстав, визначених ст. 71 КЗпП) Роботодавець компенсує таку роботу подвійною оплатою або наданням іншого дня відпочинку згідно наказу.»

4.13. Роботодавець, виходячи із фінансових можливостей Товариства, в окремих випадках може нести витрати на:

- навчання працівників Товариства та членів їх сімей на підставі договору, укладеному Товариством з учбовим закладом;

- підготовку і перепідготовку кадрів;
- матеріальну та благодійну допомогу особам, які не знаходяться в трудових відносинах з Товариством;
- проведення культосвітніх та оздоровчих заходів;
- оплату подарунків до свят та білетів на видовищні заходи для працівників Товариства та їх дітей;
- оплату послуг лікувальному закладу (діагностичному, медичному центру тощо) по діагностиці та лікуванню працівників Товариства, а також працівників Товариства, що вийшли на пенсію;
- оплату путівок на лікування, відпочинок, екскурсії з частковою оплатою за рахунок Товариства з метою оздоровлення працівників Товариства та членів їх сімей, а також працівників Товариства, що вийшли на пенсію. За високу професійну майстерність і особливі заслуги перед Товариством – путівки видаються безкоштовно;
- проведення культурних заходів для працівників Товариства та їх дітей, а також працівників Товариства, що вийшли на пенсію, з метою формування корпоративної культури Товариства, розкриття її цінностей; підтримання корпоративного духу;
- проведення освітніх заходів (навчання в ігровій формі чи доповнення до навчання командоутворюючих тренінгових програм) для працівників Товариства і нагородження кращих працівників задля мотивації для решти персоналу;
- проведення семінарів, конференцій для працівників Товариства, партнерів та клієнтів Товариства.

5. УМОВИ ПРАЦІ. ОХОРОНА ПРАЦІ

5.1. Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

5.2. Роботодавець зобов'язується:

- 5.2.1. при прийнятті на роботу ознайомити під розписку працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, їх можливим впливом на здоров'я.
- 5.2.2. Забезпечити:
 - створення здорових і безпечних умов праці для працівників;
 - безпеку устаткування, технологічних процесів, а також ефективну експлуатацію засобів колективного й індивідуального захисту;
 - відповідні вимогам законодавства про охорону праці умови праці на кожному робочому місці, які не містять шкідливих (особливо шкідливих) та/або важких (особливо важких) умов праці, а також відповідають санітарно-гігієнічним нормам;

- робоче місце особи з інвалідністю відповідно вимогам, встановленим діючим законодавством для робочих місць осіб з інвалідністю відповідної нозології і з урахуванням його фізичних можливостей та висновків МСЕК і ПП;

-безоплатно працівників Товариства, які виконують роботи, пов'язані із забрудненням, або тих, що здійснюються в несприятливих метеорологічних умовах, або для проведення інвентаризації основних засобів Товариства засобами індивідуального захисту (ЗІЗ). Здійснювати заміну або ремонт спеціального одягу і спеціального взуття, що стали непридатними до закінчення встановленого строку носіння з незалежних від працівника причин. Норми безоплатної видачі ЗІЗ працівникам Товариства наведено в додатку №3 до цього Колективного договору.

- необхідні заходи для забезпечення збереження життя і здоров'я працівників при виникненні аварійних ситуацій, у тому числі належні заходи для надання першої допомоги потерпілим;

-права працівників на охорону праці під час роботи, на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці (за наявності) порядком та в розмірах, передбачених Законом України «Про охорону праці»;

-належний питний режим.

5.2.3. Здійснювати за рахунок власних коштів фінансування охорони праці в розмірах не нижче ніж встановлених діючим законодавством. Витрати на охорону праці складають не менше 0,5% відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

Роботодавець зобов'язується виконувати затверджені наказом керівника Товариства за узгодженням з РТК Комплексні заходи щодо охорони праці, наведені у Додатку №4 до цього Колективного Договору.

5.2.4. Постійно і в достатній кількості забезпечити умивальники милом для миття рук працівниками Товариства після закінчення і під час роботи.

5.2.5. Забезпечити вологе прибирання робочих місць і службових приміщень.

5.2.6. Своєчасно проводити інструктаж працівників з охорони праці; організовувати навчання безпечним методам і прийомам виконання робіт і надання першої допомоги потерпілим.

5.2.7. Систематично здійснювати заходи по посиленню протипожежної безпеки у підрозділах Товариства, проводити інструктаж працівників протипожежним правилам, забезпечити підрозділи Товариства відповідним протипожежним інвентарем.

5.2.8. Щорічно інформувати працівників Товариства на зборах трудового колективу про стан умов і охорони праці; знайомити із статистичними даними і аналізом рівня, динаміки травматизму та захворюваності в Товаристві.

5.2.9. За власний рахунок забезпечити медичний огляд:

-за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршився стан його здоров'я, пов'язаний з умовами праці;

-зі своєї ініціативи, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

За час проходження медичного огляду за працівником зберігається місце роботи (посада) і середня зарплата.

5.2.10. Відшкодувати працівникам фізичні збитки, завдані пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також моральні збитки, завдані в наслідок небезпечних або шкідливих умов праці, на умовах і в порядку, передбачених КЗпП України, Законами України «Про

охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та іншими законодавчими актами.

5.3. Працівники зобов'язуються:

– знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці відповідно до своїх функціональних обов'язків;

– використовувати надані їм у користування (розпорядження) транспортні засоби, техніку та інше майно Товариства тільки в службових цілях.

5.4. РТК зобов'язується:

– контролювати і приймати участь в забезпеченні дотримання структурними підрозділами Товариства правил, норм по охороні праці, техніки безпеки, виробничої санітарії та протипожежної безпеки;

– сприяти проведенню і вимагати виконання у повному обсязі комплексних організаційно-технічних заходів щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці.

5.5. Забороняється застосування праці жінок та неповнолітніх на важких роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також залучення їх до підймання та переміщення важких речей межа яких перевищує встановлені для них норми.

5.6. Установлення трудових прав, гарантій особам з інвалідністю в Товаристві регулюються Кодексом законів про працю України (КЗпП), Законами України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», «Про відпустки», «Про охорону праці» тощо.

5.7. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій у Товаристві здійснюється порядком, передбаченим Законом України «Про охорону праці» та іншими нормативними актами.

5.8. За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників РТК винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

6. СОЦІАЛЬНІ ПИТАННЯ. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

6.1. Основними обов'язками Роботодавця і РТК у даному напрямку є:

– забезпечення режиму роботи, при якому виключається завдання шкоди здоров'ю працівників Товариства;

– надання в межах своєї компетенції і фінансових можливостей Товариства допомоги хворим, особам з інвалідністю і постраждалим від нещасних випадків працівникам Товариства;

– надання соціальної допомоги і виконання обов'язків, передбачених чинним законодавством про охорону здоров'я.

6.2. З метою регулювання питання матеріального забезпечення та надання соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами зумовленими похованням, сторони домовилися призначити уповноваженого із соціального страхування.

Строк повноважень - необмежений.

Уповноважений із соціального страхування Товариства у своїй роботі керується чинним законодавством та нормативно-правовими актами, що регулюють питання матеріального забезпечення та надання соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним

страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.

6.3. Роботодавець зобов'язується:

6.3.1. Оплачувати працівникам Товариства перші п'ять днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми в порядку, встановленому чинним законодавством.

6.3.2. Створити за власні кошти відповідно до нормативів звичайні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідної нозології і з урахуванням його фізичних можливостей.

6.3.3. На підставі заяви працівника Товариства та за клопотанням РТК надавати грошову допомогу:

–на поховання працівників Товариства і членів їх сімей, а також працівників Товариства, що вийшли на пенсію, у розмірі, визначеному Роботодавцем, але не нижче ніж розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого чинним законодавством на момент поховання;

–працівникам Товариства, членам їх сімей у разі смерті працівників Товариства, а також працівникам Товариства, що вийшли на пенсію, в окремих випадках, виходячи із фінансових можливостей Товариства;

–працівникам Товариства на медичне обстеження, лікування, оздоровлення дітей в зв'язку з сімейними обставинами;

–працівнику при народженні дитини - разову допомогу;

–працівникам, які виходять на пенсію - разову допомогу;

–працівникам, які мають неповнолітніх дітей.

6.3.4. Надавати працівникам за рахунок коштів Товариства безпроцентні грошові позички з урахуванням фінансових можливостей Товариства.

6.3.5. Надавати додаткову відпустку для лікування потерпілому працівнику Товариства у разі втрати ним професійної працездатності при виконанні посадових обов'язків порядком, передбаченим чинним законодавством.

6.3.6. Надавати працівникам і членам їх сімей путівки для санаторно-курортного лікування, оздоровлення в спеціалізованих оздоровчих закладах (у тому числі дитячих) безкоштовно з урахуванням матеріального положення працівника;

6.3.7. Надавати матеріальну допомогу, виходячи із фінансових можливостей Товариства:

–працівникам Товариства в залежності від відпрацьованого часу;

–працівникам Товариства, що вийшли на пенсію, членам їх сімей у разі смерті працівників Товариства.

6.4. РТК зобов'язується:

6.4.1. проводити роз'яснювальну роботу серед працівників Товариства щодо змін у чинному законодавстві з питань оплати праці, надання основних, додаткових та соціальних відпусток і т. і.

6.4.2. надання за рахунок коштів Фонду соціального страхування матеріального забезпечення відповідно до вимог Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування» за такими видами:

- допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною);

- допомога у зв'язку з вагітністю та пологами;
- допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві);
- допомога по тимчасовій непрацездатності, що настала внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

- виплати в разі тимчасового переведення потерпілого на легшу, нижчеоплачувану роботу;

- відшкодування вартості поховання потерпілого та пов'язаних з цим ритуальних послуг.

6.5. Виходячи із фінансових можливостей Товариства Роботодавець може здійснювати закупівлю та видачу новорічних подарунків для дітей працівників.

Роботодавець видає наказ про здійснення закупівлі та видачі новорічних подарунків дітям працівників, у якому прописати всі необхідні вимоги та критерії.

6.6. Забезпечити безперервний громадський контроль за станом безпеки та умов праці в Товаристві, як уповноважений трудовим колективом з питань охорони праці. Брати участь у розслідуванні страхового випадку в Товаристві.

Уповноважений трудовим колективом з питань охорони праці обирається загальними зборами трудового колективу і діє відповідно до Положення про діяльність уповноважених трудовим колективом Товариства осіб з питань охорони праці.

7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

7.1. Роботодавець зобов'язується:

7.1.1. Рішення про майбутні зміни умов праці, діючої структури Товариства, у зв'язку зі змінами в організації виробництва, що можуть призвести до скорочення робочих місць, або погіршення умов праці, приймати з обов'язковим не менш ніж за два місяці повідомленням РТК, для розробки спільних заходів, спрямованих на запобігання або пом'якшення наслідків звільнення і доведення цієї інформації до відома працівників.

7.1.2. Здійснювати звільнення працівників тільки після використання всіх можливостей для забезпечення зайнятості працівників у Товаристві, а саме проводити переміщення і переведення працівників за їх згодою на вакантні посади згідно їх кваліфікації.

7.2. РТК зобов'язується:

7.2.1. Контролювати дотримання Роботодавцем чинного законодавства при наймі, звільненні та переміщенні працівників Товариства.

7.2.2. Роз'яснювати працівникам Товариства, які звільнюються, про надання їм пільг і гарантій згідно чинного законодавства та діючого Колдоговору.

8. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ РАДИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

8.1. Роботодавець визнає РТК єдиним і винятковим представником інтересів всіх працівників Товариства, який проводить колективні переговори від імені трудового колективу, і гарантує РТК можливість для здійснення наданих Колдоговором та діючим законодавством повноважень.

9. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Колдоговір діє з дня його підписання сторонами.

Після закінчення строку дії Колдоговір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний. При зміні власника підприємства, у разі відсутності на протязі

року звернення однієї зі сторін до іншої сторони щодо переукладення Колдоговору, Колдоговір вважається переукладеним на умовах, які діяли на момент зміни власника.

9.2. Зміни і доповнення в Колдоговір протягом терміну його дії проводяться по взаємній згоді Роботодавця і трудового колективу і є невід'ємною частиною цього Колдоговору.

9.3. Всі умови Колдоговору є обов'язковими для Роботодавця і працівників Товариства.

9.4. Поточний контроль за виконанням Колдоговору здійснюється керівником Товариства і Головою Ради трудового колективу.

У порядку взаємного контролю за виконанням договору Роботодавець і РТК мають право запитувати один у одного необхідну інформацію.

10. ДОДАТКИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

10.1. Додаток 1 – Перелік посад працівників Товариства, що мають право на щорічну додаткову оплачувану відпустку.

10.2. Додаток 2 – Штатний розпис.

10.3. Додаток 3 - Норми безоплатної видачі ЗІЗ працівникам Товариства.

10.4. Додаток 4 – Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання виробничого ушкодження, професійних захворювань та аварій.

Від Роботодавця:	Від трудового колективу:
  М.В. Куцик	 Петриченко О.В.
« 29 » червня 2021 року	« 29 » червня 2021 року

ПОГОДЖУЮ:

Голова Ради
трудового колективу
ТОВ «НСЕМЕНТ»


Петриченко О.В.
« 29 » червня 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор
ТОВ «НСЕМЕНТ»


Куцик М.В.
« 29 » червня 2021р.

Перелік

професій і посад працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці або за особливий характер праці

№з.п.	Назва посади, професії	Кількість днів відпустки	Вид відпустки
1	Директор	4	За особливий характер праці
2	Директор комерційний	4	За особливий характер праці
3	Директор технічний	4	За особливий характер праці
4	Головний бухгалтер	4	За особливий характер праці
5	Головний механік	4	За особливий характер праці
6	Заступник головного бухгалтера	4	За особливий характер праці
7	Головний економіст	4	За особливий характер праці
8	Менеджер з адміністративної діяльності	4	За особливий характер праці
9	Менеджер зі збуту	4	За особливий характер праці
10	Водій автотранспортних засобів	4	За роботу зі шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць)
11	Підсобний робітник	4	За роботу зі шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць)

Головний бухгалтер



О.І. Єремєєва

Інженер з охорони праці

В.І. Яроцька

ПОГОДЖУЮ:
 Голова Ради
 трудового колективу
 ТОВ «НСЕМЕНТ»

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор
 ТОВ «НСЕМЕНТ»


 Петриченко О.В.
 «29» червня 2021р.


 Куцик М.В.
 «29» червня 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор:
ТОВ «НСЕМЕНТ»
 « » _____ 2021 р.

ШТАТНИЙ РОЗПИС
 вводиться в дію з 01 січня 2021 р.


N з/п	Назва структурного підрозділу	Посада	Код класифікатора професій	Кількість штатних одиниць	Посадові оклади, грн.	Місячний фонд заробітної плати, грн.
1	Адміністрація	Директор	1210.1	1		
2	Адміністрація	Директор комерційний	1233	1		
3	Адміністрація	Директор технічний	1229.7	1		
4	Адміністрація	Головний бухгалтер	1231	1		
5	Адміністрація	Заступник головного бухгалтера	1231	1		
6	Адміністрація	Менеджер з адміністративної діяльності	1475.4	1		
7	Адміністрація	Інженер з охорони праці	2149.2	1		
8	Адміністрація	Головний економіст	1231	1		
9	Відділ логістики	Головний механік	1222.1	1		
10	Відділ логістики	Водій автотранспортних засобів	8322	8		
11	Відділ логістики	Комірник	9411	1		
12	Відділ логістики	Водій електрокари	8334	1		
13	Відділ логістики	Підсобний робітник	9322	3		
14	Відділ продажу	Менеджер із збуту	1452	2		
15	Відділ продажу	Менеджер	1452	1		

Додаток 3 до п.5.2.2.
Колективного договору
ТОВ «НСЕМЕНТ» на 2021-2026р.р.

ПОГОДЖУЮ:
Голова Ради
трудового колективу
ТОВ «НСЕМЕНТ»

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор
ТОВ «НСЕМЕНТ»


Петриченко О.В.
«29» червня 2021р.


Куцик М.В.
«29» червня 2021р.

Норми безоплатної видачі ЗІЗ працівникам Товариства

№з/п	Найменування професії (посади)	Код професії	Необхідний ЗІЗ	Термін використання (у місяцях)	Примітка
1	Головний механік	1222.1	Куртка утеплена	12	
			Напівкомбінезон утеплений	12	
			Шапка вязана акріл/фліс	12	
			Ботинки утеплені	12	
			Костюм (напівкомбінезон і куртка)	12	
			Напівчеревики робочі	12	
			Футболка	12	
			Бейсболка	9	
			Респіратор	1	
			Рукавички трикотажні	1	
			Рукавички нітрилові	1	
			Рукавички замшеві	1	
2	Менеджер зі збуту	1452	Куртка утеплена	12	
			Напівкомбінезон утеплений	12	
			Шапка вязана акріл/фліс	12	
			Ботинки утеплені	12	
			Костюм (напівкомбінезон і куртка)	12	
			Напівчеревики робочі	12	
			Футболка	12	
			Бейсболка	9	
			Респіратор	1	
			Рукавички трикотажні	1	
			Рукавички нітрилові	1	
			Рукавички замшеві	1	
3	Комірник	9411	Куртка утеплена	12	
			Напівкомбінезон утеплений	12	
			Шапка вязана акріл/фліс	12	
			Ботинки утеплені	12	
			Костюм (напівкомбінезон і куртка)	12	
			Напівчеревики робочі	12	
			Футболка	12	

			Бейсболка	9	
			Респіратор	1	
			Рукавички трикотажні	1	
			Рукавички нітрилові	1	
			Рукавички замшеві	1	
4	Водій авто-транспортних засобів	8322	Куртка утеплена	12	
			Напівкомбінезон утеплений	12	
			Шапка вязана акріл/фліс	12	
			Ботинки утеплені	12	
			Костюм (напівкомбінезон і куртка)	12	
			Напівчеревики робочі	12	
			Футболка	12	
			Бейсболка	9	
			Респіратор	1	
			Рукавички трикотажні	1	
			Рукавички нітрилові	1	
			Рукавички замшеві	1	
			5	Водій елек-трокари	8334
Напівкомбінезон утеплений	12				
Шапка вязана акріл/фліс	12				
Ботинки утеплені	12				
Костюм (напівкомбінезон і куртка)	12				
Напівчеревики робочі	12				
Футболка	12				
Бейсболка	9				
Респіратор	1				
Рукавички трикотажні	1				
Рукавички нітрилові	1				
Рукавички замшеві	1				
6	Підсобний робітник	9322			
			Напівкомбінезон утеплений	12	
			Шапка вязана акріл/фліс	12	
			Ботинки утеплені	12	
			Костюм (напівкомбінезон і куртка)	12	
			Напівчеревики робочі	12	
			Футболка	12	
			Бейсболка	9	
			Респіратор	1	
			Рукавички трикотажні	1	
			Рукавички нітрилові	1	
			Рукавички замшеві	1	

Інженер з охорони праці



В.І. Яроцька

ПОГОДЖУЮ:
Голова Ради
трудового колективу
ТОВ «НСЕМЕНТ»

Директор
ТОВ «НСЕМЕНТ»



Петриченко О.В.

«29» червня 2021р.



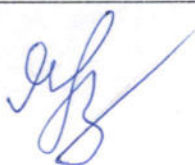
Куцик М.В.

«29» червня 2021р.

**Комплексні заходи
щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища,
підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання виробничого ушкодження,
професійних захворювань та аварій на ТОВ «НСЕМЕНТ»**

№№ з/п	Найменування заходів (робіт)	Термін виконання	Відповідальна особа	Вартість робіт, грн	
				Асигнов ано	Фактично витрачено
1	2	3	4	5	6
1	Забезпечення інформацією та правовою літературою з питань охорони праці	За необхідності	Керівник Товариства	1 000,00	
2	Проведення медичних оглядів працівників Товариства, вакцинація	За необхідності	Керівник Товариства	4 000,00	
3	Придбання, установка в виробничих приміщеннях кондиціонерів, які експлуатуються при температурі до 0°C та їх технічне обслуговування і ремонт	За необхідністю	Керівник Товариства	4 000,00	
4	Придбання настільних світильників та люмінесцентних лампам типа ЛБ для робочих місць користувачів ПЕОМ	За необхідністю	Керівник Товариства	1 000,00	
5	Придбання і поповнення медичних аптечок ліками	Протягом року	Інженер з ОП	500,00	
6	Придбання засобів безпеки та санітарно-гігієнічних засобів для робочих місць користувачів ПЕОМ, в тому числі засобів очищення відео терміналів	Протягом року	Керівник Товариства	1 000,00	
7	Придбання миючих, знешкоджувальних засобів (мило, паста, дезодорант, папір і т.і.), матеріалів для обклеювання вікон у виробничих приміщеннях та необхідного інвентарю	Протягом року	Керівник Товариства	1 000,00	
8	Навчання з охорони праці	За необхідністю	Керівник Товариства	1 300,00	
9	Обстеження робочих місць на наявність шкідливих факторів виробничого середовища	Протягом року	Інженер з ОП	1 000,00	
10	Придбання ергономічних стільців, меблі для обладнання робочих місць користувачів ПЕОМ	За необхідністю	Керівник Товариства	2 000,00	
11	Забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту	За необхідністю	Керівник Товариства	5 000,00	
12	Інші заходи та роботи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання виробничого ушкодження, професійних захворювань та аварій	За необхідністю	Керівник Товариства	2 000,00	

Інженер з охорони праці



В.І. Яроцька

Всього прошиито (або прошнуровано), та
скріплено печаткою

20 (двадцять) аркушів

Директор Кулик М.В.

Голова РТК Петриченко О.В.

