



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
д.с. 10, 2024 № 43-852 На № *51* від *08.10.2024*

Директору
Товариства з обмеженою
відповідальністю
«Дніпромаштранс»
Сергію КРАВЧЕНКУ

Від трудового колективу:
Уповноваженому
представнику трудового
колективу
Товариства з обмеженою
відповідальністю
«Дніпромаштранс»
Сергію ГАПЧУ

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» (далі - Порядок) колективний договір розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №300 від 28.10.2024 із рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. По тексті колективного договору слова «підприємство», «товариство» привести у відповідність до своєї діяльності та Статуту.
2. Порушено нумерацію сторінок колективного договору. В загальну кількість не враховано титульний аркуш відповідно до вимог п.7.10 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів», згідно з яким титульний аркуш в нумерацію сторінок враховується, але номер на ньому не зазначається.
3. Зворотний аркуш, засвідчувальний напис: кількість зазначених аркушів не відповідає дійсній кількості. У написі зазначено «39», по факту «40», так як у загальну кількість не враховано титульний аркуш. Привести у відповідність.
4. Розділ 2, п.2.2: викладений некоректно. Не відповідає вимогам ч.2 ст.5 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства.
5. Розділ 3:
- п.3.4:

- не відповідає вимогам ч.2 ст.3¹ Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - колективний договір укладено у жовтні 2024 року. Розмір мінімальної заробітної плати, гарантованої державою, з 01.04.2024 становить 8000 грн. Порушено права працівників на гідну оплату праці. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.3.5: не відповідає вимогам ст.111 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.3.11, п. «б»: привести у відповідність до вимог ст.110 Кодексу законів про працю України.
6. Розділ 4:
- п.4.1: не відповідає вимогам ст.29 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.4.5.4: не відповідає вимогам ст.107 Кодексу законів про працю України, п.9 Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 №59. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.4.5.5: порушено вимоги ст.142 Кодексу законів про працю України, згідно з якою правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються зборами трудового колективу за поданням роботодавця та погодженням представника профспілки. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.4.8: привести у відповідність до вимог ст.176 Кодексу законів про працю України;
 - п.4.12: не відповідає вимогам ст.2 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.4.13: вжито загальний вислів. Привести у відповідність до своєї діяльності.
7. Розділ 5:
- п.5.9: не відповідає вимогам п.5.9 Правил внутрішнього трудового розпорядку (додаток 1). Привести у відповідність;
 - п.5.17: викладений некоректно. Не відповідає вимогам ст.26 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства.
8. Розділ 6:
- п.6.6: відповідно до штатного розпису (стор.27 колективного договору) відсутні посади зі шкідливими умовами праці. Відповідно до вимог ст.7 Закону України «Про охорону праці» роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором працівникам пільги та компенсації, не передбачені законодавством. Якщо зазначені у пункті пільги надаються працівникам, зазначити джерело фінансування відповідно до вимог ст.9¹ Кодексу законів про працю України та додати до колективного договору відповідні переліки посад, професій, які мають право на них. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.6.10: слово «миючими» замінити на «мийними» відповідно до вимог ст.8 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.6.12: дублює п.6.6. Привести у відповідність;

- п.6.13: зазначити джерело фінансування відповідно до вимог ст.9¹ Кодексу законів про працю України, так як забезпечення питною водою не передбачено вимогами ст.8 Закону України «Про охорону праці», постановою Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 №994. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.6.15: не відповідає вимогам чинного законодавства. Фонд соціального страхування України припинив свою діяльність з 01.01.2023. Посилання на Закон України, який втратив чинність. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.6.29: викладений некоректно. Порушено вимоги ст.19 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - у колективному договорі не відображено вимоги ст.10-12, 20 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - порушено вимоги ст.20 Закону України «Про охорону праці». У колективному договорі відсутні комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам. Привести у відповідність до вимог чинного законодавства.
9. Стор.21-23, 27: не пронумеровано як додатки до колективного договору. Привести у відповідність.
10. Стор.23, протокол №2, частина «Постановили», п.3: не відповідає вимогам п.1 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115. Привести у відповідність до чинного законодавства.
11. Додаток 1: у назві «Перелік...» слово «миючі» замінити на «мийні» відповідно до вимог ст.8 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.
12. Додаток 2: норми видачі спецодягу розроблено на підставі документу, який втратив чинність з 27.10.2016. Привести у відповідність до чинного законодавства.
13. Додаток 3:
- зазначені у додатку посади не мають права на додаткову відпустку за шкідливі умови праці, так як відсутні у додатку 1 постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290. Слово «з шкідливими і важкими...» виключити. Згідно зазначеної у назві Переліку підстави (нормативного акта) додаткова відпустка надається за особливий характер праці. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - гр.3: невірно зазначено максимальну тривалість додаткової відпустки. Не відповідає вимогам постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290, а також п.6, п.7 Порядку застосування Списку 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, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998 №16 та зареєстрованого Міністерством юстиції України 30.01.1998 №58/2498. Привести у відповідність до чинного законодавства.

14. Штатний розпис, поз. «Інженер з охорони праці»: посадовий оклад 1 (однієї) штатної одиниці становить 4000 грн., що менше мінімальної заробітної плати, гарантованої державою, яка з 01.04.2024 становить 8000 грн. Порушено вимоги ст.3¹ Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.
15. Додаток 4: порушено вимоги ст.142 Кодексу законів про працю України, згідно з якою правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються зборами трудового колективу за поданням роботодавця та погодження представника профспілки. Правила внутрішнього трудового розпорядку не є чинними, оскільки їх затвердження роботодавцем не передбачено ст.142 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства.

Крім того мають місце наступні порушення чинного законодавства:

- п.2.6: не відповідає вимогам ч.2 ст.24 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.2.7, п. 2.10 (перше речення): застосовано некоректний вислів. Привести у відповідність;
- п.2.12: порушено конституційні права працівників на працю, що передбачено чинним законодавством, вимогами ч.2 ст.24, ст.48 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.2.13: порушено вимоги ст.48 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.2.14: не відповідає вимогам ст.29 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.3.9: слово «понаднормових» замінити на «надурочних» відповідно до вимог ст.62 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.3.10:
- слово «інваліди» у чинному законодавстві відсутнє. Замінити на «особи з інвалідністю». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- порушено гарантовані державою права працівників, які є особами з інвалідністю. Порушено вимоги ст.1, ч.7 ст.10 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- абз. «на час...»: не відповідає вимогам ст.2 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.3.11: порушено вимоги ч.2 ст.8 Закону України «Про відпустки». ч.2 п.3, п.7 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10.10.1997 №7. У колективному договорі відсутній перелік посад, професій,

які мають право на додаткову відпустку за ненормований робочий день.
Привести у відповідність до чинного законодавства;

- п.5.1, абз. «видавати...»: не відповідає вимогам ч.1 ст.115 Кодексу законів про працю України. Заробітна плата працівникам виплачується, а не «видається». Привести у відповідність до чинного законодавства.

Відповідно до вимог ст.16 Кодексу законів про працю України, 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.

Враховуючи викладене вище, пропонуємо внести відповідні зміни і доповнення до колективного договору відповідно до вимог ст.14 Закону України «Про колективні договори і угоди» та подати на повідомну реєстрацію відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115.

Повідомляємо, що відповідно до вимог п.7 Порядку відомості про повідомну 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). Відповідно до п.9 Порядку примірник договору (змін і доповнень), поданий на повідомну реєстрацію в паперовій формі, зберігається у реєструючому органі.

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Уповноважений представник

(посада)
(підпис) (Гапіч С.В.)

«08» жовтня 2024 року

Від роботодавця:



Директор підприємства

(посада)
(підпис) (Кравченко С.В.)

«08» жовтня 2024 року

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між роботодавцем та трудовим колективом
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ДНІПРОМАШТРАНС"
(назва підприємства, організації, установи)

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

на 2024 — 2029 роки

(період на який укладено колдоговір)

Схвалений на зборах трудового колективу "03" жовтня 2024 року протокол № 1

м. Дніпро
2024

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Коллективний договір /далі - Колдоговір/ укладено відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.93р. №3356 між роботодавцем (власником) **ТОВ "ДНІПРОМАШТРАНС"** в особі **Кравченко Сергія Володимировича**, з однієї Сторони та одним обраним і уповноваженим найманими працівниками в особі **Гапіча Сергія Вікторовича**, з другої Сторони /далі-Сторони/, від імені яких проведені переговори і підписано цей Колдоговір.

Колдоговір спрямован на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій найманих працівників і роботодавця.

Сторони визнають, що цим Колдоговором встановлюються соціально-трудові гарантії для найманих працівників на державному рівні, регулюються виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між найманими працівниками і роботодавцем (власником), та відповідальність Сторін за виконання досягнутих домовленостей.

Положення цього Колдоговору діють безпосередньо і поширюються на всіх найманих працівників і роботодавця.

Прийняті за цим Колдоговором зобов'язання та домовленості є обов'язковим для виконання Сторонами.

Колдоговір набирає чинності з дня його підписання Сторонами і діє до укладення нового або перегляду даного Колдоговору

Відповідно до Постанови КМУ України "Про порядок повідомної реєстрації..." від 13.02.13 №115, Колдоговір на дається на повідомну реєстрацію до Інспекції з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради.

Зміни і доповнення до Колдоговору, протягом строку його дії можуть вноситься тільки при взаємній згоді Сторін.

Роботодавець (власник) та трудовий колектив під час переговорів прийшли до взаємної згоди у вирішенні наступних питань:

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше 1 року.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА, ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

- 2.1. Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам України та іншим нормативно-правовим актам (соціального страхування, оплати, охорони праці, відпустки, медичного обслуговування та інш.).
- 2.2. Під час укладення 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.
- 2.3. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

- 2.4. В трудовому договорі необхідно передбачити, для кожного працівника його трудові (посадові) обов'язки, ознайомити його з ними і вимагати лише їх виконання. В договорі може бути передбачене виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника лише у зв'язку з хворобою, відпусткою або за іншими поважними причинами, тільки за додаткову зарплату.
- 2.5. Надавати працівникам трудового колективу економічну, технічну інформацію, а також обладнання, приміщення, засоби зв'язку, транспорт та інше, необхідне для виконання своїх трудових (посадових) обов'язків.
- 2.6. Кожний працівник повинен сумлінно і якісно виконувати свої трудові (посадові) обов'язки, дотримуватися трудової, фінансової та технологічної дисципліни, знати і виконувати вимоги законодавчих і інших нормативно-правових актів з охорони, безпеки, гігієни праці та надавати звіти про виконану роботу.
- 2.7. В разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення працівників з ініціативи роботодавця, проводити їх лише за умови попереднього /не менш ніж за два місяця/ письмового повідомлення про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення, спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають скороченню. Працівникам, яких звільняють, виплачується вихідна допомога у розмірі не менше місячного середнього заробітку; у разі призову або вступу на військову службу - не менше двомісячного середнього заробітку.
- 2.8. Якщо не вдалося запобігти масового звільнення, роботодавець зобов'язується:
- створити комісію по зміні складу персоналу підприємства та включити в її склад представників трудового колективу;
 - зберегти попередній заробіток працівникам, які переведені на інше місце роботи, з меншим заробітком строком на 1 місяць;
 - надати з моменту їх попередження про передбачене скорочення необхідний час для пошуків роботи самостійно, із розрахунку дві години в день, з оплатою за цей час протягом одного тижня;
 - з метою допомоги в працевлаштуванні звільнених працівників надавати останнім, за необхідністю рекомендаційні листи, а також звернутися до державної служби зайнятості.

3. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ, ВСТАНОВЛЕННЯ РОЗМІРІВ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ІНШИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ВИПЛАТ (ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМІЙ ТА ІНШ.)

- 3.1. Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець (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 службовців.
- 3.3. Додаткова заробітна плата, це - винагорода за працю понад встановленої норми, за трудові досягнення та винахідливість і за особливі умови праці.
- 3.4. Мінімальна заробітна плата - це законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану

працівником місячну годинну норму праці (обсяг робіт), та який встановлюється або змінюється Законом. (з 01.01.24р.- 7100,00 грн.), до якої не включаються доплати за роботу в:

- понад нормований час,
- у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці,
- умовах підвищеного ризику для здоров'я,
- а також премії та матеріальна допомога

Надалі змінювання мінімальної заробітної плати буде здійснюватися відповідно граничних розмірів, встановлених чинним законодавством. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

3.5. 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.

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

3.7. Як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

3.8. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно, в робочі дні 05 та 20 числа щомісячно. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

3.9. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір всіх утримань не може перевищувати 20% , а у випадках, передбачених законодавством, 50% , у разі утримання аліментів на дітей - 70% заробітної плати, що належить до виплати працівникові.

3.10. При укладенні працівником трудового договору роботодавець або уповноважений ним орган доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися утримання. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець (власник) або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

3.11. При кожній виплаті заробітної плати роботодавець (власник) або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифруванням за видами виплат;
- б) розміри і підстави утримань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

3.12. У разі незгоди питання оплати праці розглядається і вирішується в порядку, передбаченому законодавством про розгляд трудових спорів.

3.13. У період перегляду розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

3.14. Компенсація працівникам втрати частки заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

4. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ

- 4.1. При прийомі на роботу кожний знову прийнятий працівник ознайомлюється з письмовим наказом про прийом на роботу, правилами внутрішнього трудового розпорядку, особистою карткою обліку і даним к о л д о в о р о м .
- 4.2. Сторони домовились, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годинний робочий тиждень.
- 4.3. Роботодавець (власник) підприємства може встановлювати меншу норму тривалості робочого часу.
- 4.4 Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:
- для робітників у віці від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень.
- 4.5 Облік робочого часу водіїв здійснюється відповідно до "Положення про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів", на основі табелю, дорожніх листів та інших документів
- 4.5.1. При підсумованому обліку норма робочого часу за обліковий період визначається шляхом множення тривалості робочого дня, що встановлена законодавством для водіїв автотранспортних засобів (8 годин), на кількість робочих днів за календарем п'ятиденного робочого тижня, що припадають на обліковий період, з урахуванням її скорочення напередодні святкових, неробочих і вихідних днів.
- 4.5.2 Дні перебування у рейсі з метою надання послуг по міжнародним вантажоперевезенням згідно подорожнього листа є днями перебування у відрядженні зі сплатою відрядженню працівнику добових та інших витрат на відрядження згідно діючого законодавства.
- 4.5.3. У місці відрядження робочий час водія обліковується на загальних підставах у порядку, встановленому на підприємстві, до якого він відряджений. Якщо в місці відрядження організована робота за графіком, який відрізняється від графіка за місцем постійної роботи, то робочий час водіїв обліковується за його фактичною тривалістю.
- 4.5.4. За відпрацьовані святкові та вихідні дні протягом відрядження водіям вантажного транспорту надавати відгули за відроблені святкові та вихідні дні після повернення з відрядження.
- 4.5.5. Тривалість щоденної роботи (зміни) інших ділянок і підрозділів підприємства визначається правилами внутрішнього розпорядку, що затверджує роботодавець (власник) за узгодженням з уповноваженим найманими працівниками особою на представництво.
- 4.6. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи скорочується на одну годину, як при п'ятиденному так і при шестиденному робочому тижні.
- 4.7. Працівники підприємства за узгодженням з адміністрацією мають право використовувати гнучкий режим робочого часу.
- 4.8. Забороняється притягнення до понаднормових робіт і робіт у нічний час:
- вагітних жінок, а також жінок, маючих дітей у віці до 3 років;
- осіб віком до 18 років
- 4.9. Час початку та закінчення роботи передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку. **(Додаток № 4)**
- 4.10. Працівникам надається перерва для відпочинку та харчування тривалістю не більше однієї години. Перерва не включається в робочий час. На тих роботах, де перерву встановити неможливо, працівнику надається час для прийняття їжі протягом робочої зміни. Порядок і місце прийому їжі встановлюється власником в погодженні з трудовим колективом.
- 4.11. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надається два вихідних дня потижневе, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.
- 4.12 Усім робітникам надається щорічна відпустка із збереженням місця роботи (посади) і

середнього заробітку.

4.13. Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, а також, які працюють за трудовим договором у фізичної особи - суб'єкта підприємницької діяльності.

5. ВІДПУСТКИ

5.1. Працівникам надаються щорічні і додаткові відпустки відповідно до трудового законодавства України.

5.2. Щорічна основна відпустка:

5.2.1. Тривалість щорічної відпустки для працівників Товариства встановлюється не менш ніж 24 календарних дні. Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Особам з інвалідністю третьої групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 26 календарних днів. Особам з інвалідністю другої та першої групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів.

Під час воєнного стану період щорічної відпустки визначається з урахуванням святкових та неробочих днів як календарних днів.

5.2.2. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку зараховується:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову;

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалася місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалася місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону України «Про відпустки». Це положення не поширюється на відпустки без збереження заробітної плати:

- для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;

- для догляду за дитиною до досягнення нею шістнадцятирічного віку, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання вищого IV ступеня;

- для догляду за дитиною до досягнення нею вісімнадцятирічного віку, якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги;

Перелік тяжких захворювань, розладів, травм, станів тощо, що дає право працівнику на отримання відпустки без збереження заробітної плати на дитину, якій не встановлена інвалідність, затверджується Кабінетом Міністрів України;

- за сімейними обставинами та з інших причин, надані з 24 грудня 2023 р.;

- на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру;

- на період дії воєнного стану відповідно до частини третьої ст. 12 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»
- 5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;
- 6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- 7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.
- **5.2.3.** Щорічна основна відпустка повної тривалості у перший рік роботи може надаватись працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи у Товаристві.
- **5.2.4.** Щорічна основна відпустка до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи може надаватись за погодженням з Адміністрацією. У такому випадку тривалість відпустки визначається пропорційно до відпрацьованого часу.
- **5.2.5.** Поділ щорічної відпустки на частини допускається за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.
- **5.2.6.** За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних днів.
- **5.2.7.** При звільненні працівника йому виплачується компенсація за всі невикористані

дні щорічної відпустки.

- **5.2.8.** Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:
- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- 5) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) захисників і захисниць України;
- 9) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.
- **5.3.** Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна Товариства.
- **5.3.1.** При відкликанні працівника з відпустки враховується вимога щодо тривалості основної безперервної частини не менше 14 календарних днів.
- У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.
- **5.4.** Додаткові оплачувані відпустки за календарний рік надаються:
- - одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років;
- - одному із батьків, які мають дитину з інвалідністю;
- - одному із батьків, які усиновили дитину;
- - матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи,
- - одинокій матері;
- - батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- - особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- - одному із прийомних батьків.

- **5.4.1.** Додаткова оплачувана відпустка особам визначеним у п.5.4. надається тривалістю 10 календарних днів щорічно і не може бути поділена на частини.
- **5.4.2.** За наявності декількох підстав, визначених п.5.4., загальна тривалість додаткової оплачуваної відпустки не може перевищувати 17 календарних днів.
- **5.4.3.** За наявності декількох підстав, визначених п.5.4., за бажанням працівника відпустка може бути поділена на 10 та 7 календарних днів. Під час воєнного стану період додаткової оплачуваної відпустки визначається з урахуванням святкових та неробочих днів як календарних днів.
- **5.5.** Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також святкові і неробочі дні (ст. 73 КЗпП) при визначенні тривалості щорічних та додаткових відпусток визначених у п.5.4. не враховуються.
- **5.6.** Особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи та віднесені до 1 чи 2 категорії постраждалих надається додаткова відпустка зі збереженням зарплати тривалістю 16 календарних днів.
- **5.7.** Додаткова відпустка визначена у п.5.5 не підлягає продовженню на святкові та неробочі дні, перенесенню на інший період або продовженню в разі тимчасової непрацездатності працівника, поділу на частини та грошовій компенсації.
- **5.8** Додаткову щорічну відпустку працівникам (незалежно від обійманої посади), які зпрацюють на персональних комп'ютерах (незалежно від виду монітора) і яким тривалість щорічної відпустки не визначена іншими нормативно-правовими актами, надається право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю до 4 календарних днів згідно з поз. 58 розділу XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства». Термін такої відпустки встановлюється залежно від часу фактичної зайнятості роботою на персональних комп'ютерах, але не може перевищувати 4 дні. **(Додаток 3).**
- **5.9.** Графік щорічних основних та додаткових відпусток затверджується ТОВ «Дніпромаштранс» до 31 (тридцять першого) грудня року, що передують року надання цих відпусток. Всі працівники ТОВ «Дніпромаштранс» мають бути ознайомлені з графіком відпусток особисто під підпис.
- 5.10** До 01 грудня кожного року відділ кадрів проводить опитування працівників підрозділів та складання графіків відпусток з урахуванням виробничих процесів ТОВ «Дніпромаштранс», та особистих інтересів працівників. Якщо працівник не визначився з періодом надання відпустки до моменту складання графіку відпусток, він може зазначити тільки назву додаткової відпустки повністю або частково і одержати за них грошову компенсацію,
 - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;
 - 1) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року, - тривалістю до 5 календарних днів

щороку, а членам добровільних формувань цивільного захисту - тривалістю до 5 календарних днів у рік залучення їх до виконання завдань із запобігання та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій у складі добровільних формувань цивільного захисту;

- 2) працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації, - тривалістю до 60 календарних днів.
- Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.
- **5.11.** Відпустка по вагітності та пологах надається працівниці на підставі наданого листка тимчасової непрацездатності.
- **5.12.** Відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за бажанням жінки після закінчення відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами.
- **5.12.1.** Відпустка по догляду за дитиною до трьох років може бути використана повністю або частково у межах встановленого терміну також батьком, бабусею, дідусем чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, що усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів. Якщо відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається батьку, бабусі дідусю чи іншими родичами (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомних батьків і батьків-вихователів), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) одного з батьків дитини про те, що він (вона) вийшов (вийшла) на роботу до закінчення терміну цієї відпустки.
- **5.12.2.** Для оформлення відпустки для догляду за дитиною до трьох років мати або особа, яка фактично доглядає за дитиною, має подати письмову заяву Адміністрації та копію свідоцтва про народження дитини. Надання відповідної відпустки оформлюється наказом.
- **5.12.3.** Особа, яка фактично доглядає за дитиною, може оформити відпустку по догляду за дитиною до трьох років як безпосередньо після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, так і в будь-який інший час до досягнення дитиною трирічного віку.
- **5.13.** Роботодавцем можуть надаватись інші відпустки передбачені чинним законодавством.
- місяця. До 25 грудня кожного року відділ кадрів подає на затвердження керівництву графік відпусток працівників.
- **5.13.1.** При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті

обставини кожного працівника.

- **5.13.2.** Якщо працівник не визначився з періодом надання відпустки до моменту складання графіку відпусток, він може зазначити тільки назву місяця.
- 5.13.3.** За згодою Адміністрації працівнику може бути надана щорічна відпустка у інший період, ніж це вказано у графіку відпусток.
- **5.13.4.** Адміністрація письмово попереджає працівника про початок щорічної відпустки за два тижні до її початку.
- **5.14.** Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя - одному з них на їх розсуд).
- **5.15.1.** Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.
- **5.16.** Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини надається тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів)
- **5.16.1.** Відпустка при народженні дитини надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:
 - 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
 - 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки; що підтверджується заявою матері дитини та свідоцтвом про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини.
 - 3) одній із таких осіб: бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини.
- **5.16.2.** Відпустка при народженні дитини надається на підставі письмової заяви відповідного Працівника, в якій він зазначає конкретну тривалість цієї відпустки з урахуванням вимог.
- **5.16.3.** Працівник, який отримав відпустку при народженні дитини, зобов'язаний надати Адміністрації копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.
- **5.17.** За заявами працівників їм у разі необхідності можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений за угодою між працівником та Адміністрацією Товариства, тривалістю не більше 30 календарних днів на рік.

- **5.18.** На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.
- Час перебування у відпустках, зазначених у пунктах 5.11. та 5.12., не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.
- **5.19.** Роботодавець зобов'язаний надати відпустку без збереження заробітної плати за заявами таким працівникам:
 - 1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
 - 2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;
 - 3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку.
 - 4) матері або іншій особі, зазначеній у ч.3 ст. 18 Закону України "Про відпустки", для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;
 - 5) учасникам війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України - 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;
 - 6) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;
 - 7) пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
 - 8) особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;
 - 9) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

- 10) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;
- 11) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
- 12) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;
- 13) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;
- 14) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;
- 15) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;
- 16) ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 17) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну відпустку.

- *Перенесення щорічної відпустки*

- **5.20.** Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:
 - 1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну надання відпустки (відповідно до письмового попередження про конкретний період відпустки);
 - 2) несвоечасної оплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки.
- Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовження в разі:
 - 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
 - 2) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюються за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

Поділ щорічної відпустки на частини. Відкликання з відпустки.

5.21. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка. Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків.

6. УМОВИ І ОХОРОНА ПРАЦІ

6.1. Створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням є обов'язком роботодавця (власника), який створює у кожному структурному підрозділі і на кожному робочому місці нешкідливі умови праці відповідно до вимог законодавчих і інших нормативно-правових актів з питань охорони, безпеки, гігієни праці та соціального страхування; соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

6.2. 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.

6.3. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна (шкідлива) 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.

6.4. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше тримісячного заробітку.

6.5. Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку і у разі потреби встановити скорочений робочий день.

6.6. Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінних йому харчових продуктів.

6.7. Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен,

не пізніш як за два місяці письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

6.8. Забезпечувати безоплатно працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до галузевих норм (Додаток 2). Перелік посад може додатково уточнюватися наказом директора.

Забезпечувати заміну або ремонт спеціального одягу і спеціального взуття, що стали непридатними до закінчення встановленого строку носіння з незалежних від працівника причин.

6.9 Компенсувати протягом 30 днів витрати працівникам на придбання засобів індивідуального захисту, які підтверджено документально (касовий або товарний чеки), якщо внаслідок несвоєчасного забезпечення працівник був змушений придбати їх за власні кошти.

6.10 Забезпечувати безоплатно працівників, які працюють на роботах, пов'язаних із забрудненнями, миючими та знешкоджувальними засобами за встановленими нормами (Додаток 1). Перелік посад може додатково уточнюватися наказом директора.

6.11 Забезпечувати належний стан засобів колективного захисту працівників.

6.12 Забезпечувати безоплатно працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами. Перелік посад визначається наказом директора.

У разі роз'їзного характеру роботи виплачувати працівникові грошову компенсацію на придбання молока або рівноцінних йому харчових продуктів.

6.13. Забезпечувати працівників Товариства питною водою.

6.14. Усі працівники не повинні знаходитися на території і в приміщеннях підприємства в неробочий час, під час відпуски, у вихідні та святкові дні без письмового розпорядження (доручення, дозволу) роботодавця (власника), якщо це не пов'язано з проведенням роботодавцем наради, отримання заробітної плати, проходженням медичного огляду, ліквідації (попередження) аварій, пожеж та наслідків стихійного лиха або рятування людей і майна підприємства за наявності розпорядження (доручення, дозволу) роботодавця, а також не запрошувати туди сторонніх осіб.

6.15. 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" .

6.16. Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності надається за місцем основної роботи у формі матеріального забезпечення, яке повністю компенсує втрату заробітної плати (100 відсотків середнього заробітку або оподаткованого доходу) за робочі дні (години) згідно з графіком роботи, що припадають на дні непрацездатності внаслідок травмування на виробництві або

профзахворювання.

6.17. При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності призначаються і оплачуються застрахованій особі за місцем її роботи роботодавцем (власником) за рахунок коштів підприємств (валові витрати підприємства).

6.18. З шостого дня допомога по тимчасовій непрацездатності потерпілому на виробництві виплачується за рахунок страхових внесків підприємства до Фонду.

6.19. Дні тимчасової непрацездатності не оплачуються у разі травми, що сталася внаслідок алкогольного, наркотичного, токсичного сп'яніння або пов'язаних з ним дій.

6.20. Якщо застрахована особа працює за сумісництвом, допомога призначається і виплачується з урахуванням нарахованої заробітної плати за іншим місцем роботи на підставі довідки про середню заробітну плату.

6.21. Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш, як на 50 відсотків.

Порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці

Конкретний розмір зменшення одноразової допомоги потерпілому внаслідок порушення ним нормативно-правових актів про охорону праці здійснюється на підставі рішення загальних зборів трудового колективу підприємства (відокремлених підрозділів), або розширеного засідання сторін, які уклали колективний договір і уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів про охорону праці та соціальне страхування або комісії з питань охорони праці підприємства (профспілкового комітету). По кожному страховому (нешасному) випадку засідання сторін проводяться окремо.

Фонд може відмовити у виплатах і надання соціальних послуг застрахованому, якщо нещасний випадок згідно із законодавством не визнаний пов'язаним з виробництвом.

6.22. Застрахований має право брати участь у розслідуванні страхового (нешасного) випадку, у тому числі з участю представника профспілкового органу або своєї довіреної особи.

6.23. Забезпечити надання потерпілому від нещасного випадку більш легку роботу (згідно медичним рекомендаціям).

6.24. За працівниками, втратившими працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, залишається місце роботи /посада/ і середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності, або встановлення інвалідності.

6.25. Роботодавець (власник) може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати.

6.26. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановленій для них граничні норми.

6.27. Роботодавець (власник) зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Працівник зобов'язаний:

- 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 підприємства;
 - знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;
 - працівники зобов'язані використовувати надані їм транспортні засоби, техніку, обладнання, та інше майно підприємства тільки для виконання трудових (посадових) обов'язків.
 - проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.
- працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.
 - використовувати засоби індивідуального та колективного захисту у випадках, передбачених законодавством.
 - проходити навчання і перевірку знань з питань охорони праці в порядку та у строки, встановлені Положенням про навчання і перевірку знань з питань охорони праці, затвердженому у Товаристві.

Роботодавець (власник) 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, із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких де є потреба у професійному доборі.

6.28. Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити зараунок роботодавця (власника) інструктаж і навчання з питань охорон праці.

6.29. Витрати на охорону праці та реалізацію (виконання) комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам становлять не менше 0,5 відсотка від суми реалізованої продукції.

6.30. Роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

6.31. За сумлінне виконання законодавчих і інших нормативно-правових актів про охорону праці, недопущення порушень вимог індивідуальної і колективної безпеки, активну участь і ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці на підприємстві встановлюють, за рахунок власника, індивідуальні премії згідно розробленого положення.

6.32. Звільняти уповноважену найманими працівниками особу з питань охорони праці та профспілкового громадського інспектора з охорони праці від основної роботи із збереженням за ними середнього заробітку для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці (15 хв.: до початку та до закінчення роботи).

6.33. Використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства може бути лише за наявності письмового розпорядження (доручення) роботодавця.

6.34. По всім іншим питанням, пов'язаним з умовами і охороною праці,

роботодавець (власник) керується законодавчими і іншими нормативно-правовими актами з охорони праці.

7. ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ, ПІЛЬГ

7.1. 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 відповідно до результатів атестації робочих місць за умовами праці.

7.2. При наявності фінансових можливостей може надаватися матеріальна допомога, а також безвідсоткова поворотна позичка працівникам у випадках: скрутного матеріального становища, самотнім матерям та багатодітним сім'ям, щорічної відпустки, оздоровлення, народження дитини, лікування, поховання та інше.

7.3. З метою оздоровлення щорічно працівникам підприємства можуть надаватися санаторно-курортні та туристичні путівки за рахунок фонду соціального страхування.

7.4. Про заходи щодо профілактики ВІЛ-інфекції відповідно постанови КМУ від 04.03.04р. № 2164.

7.5. Відповідно до Закону України "Про охорону праці" (від 21.11.02р. № 229 - IV) сторони домовились, що за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці до працівників підприємства можуть застосовуватися будь-які заохочення, а саме:

- об'явлення подяки;
- нагородження листом подяки;
- нагородження грошовою премією в розмірі не менш як 30% від посадового окладу;

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

8.1. Соціально-побутове, культурне, медичне обслуговування, оздоровлення та відпочинок працівників організуються роботодавцем (власником), при наявності для цього відповідних коштів.

8.2. **Роботодавець (власник) зобов'язується:**

- надавати працівникам вільний час для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, прибуття в державні органи для вирішення соціально-побутових проблем працівників без будь-яких відрахувань із заробітної плати. У випадках, коли такий вільний час у зв'язку з потребами підприємства не може бути наданий, роботодавець (власник) повинен обговорити з працівником питання про надання такого часу в інший день;
- по домовленості з працівниками трудового колективу організувати харчування за місцем роботи;
- забезпечити своєчасне відрахування коштів на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві у відповідності до страхового тарифу (*підприємство віднесено до 33 класу професійного ризику виробництва, розмір страхового внеску становить 1,56% від фактичних витрат на оплату праці найманих працівників за відповідний місяць*)

8.3. Навчання та перекваліфікація працівників в інтересах підприємства проводиться за рахунок підприємства.

9. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

9.1. Досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у Товаристві, шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та запобігання дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні трудові права, надані їм Конституцією і законами України регулюється Законом України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”.

9.2. Дискримінація за ознакою статі у Товаристві забороняється.

9.3. У Товаристві жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

10. ЗАПОБІГАННЯ, ПРОТИДІЯ ТА ПРИПИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)

10.1. Роботодавець у межах компетенції зобов'язується:

1) забезпечити виконання вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;

2) правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивності праці, забезпечити трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;

3) забезпечити безпеку і захист фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;

4) відшкодувати працівникам у встановленому законодавством порядку шкоду, заподіяну їхньому здоров'ю, у т. ч. моральну шкоду, що призвела до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від них додаткових зусиль для організації свого життя, причиною якої став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування;

5) сприяти недопущенню: створенню стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджанню виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівності можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівній оплаті за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставного позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень); необґрунтованого нерівномірного

розподілу роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу. Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням). Роботодавець може ініціювати припинення трудових відносин із працівником у разі вчинення ним мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

10.2. Сторони Договору домовилися:

1) створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;

2) створювати умови для безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;

3) сприяти недопущенню створення стосовно працівників напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги) та безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції;

4) письмово інформувати керівника про факт заподіяння мобінгу (цькуванню) на робочому місці. Працівники, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

10.3. Сторони домовилися, що Уповноважений буде забезпечувати контроль:

1) за виконанням вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;

2) за реалізацією заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

11. ЗАБЕЗПІВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕВИКОНАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ АБО ОКРЕМИХ ЙОГО ПОЛОЖЕНЬ

11.1. Сторона цього колективного договору, з вини якої порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, несе відповідальність відповідно до чинного законодавства.

11.2. Спори між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому законодавством України.

12. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРАНТІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Роботодавець (власник) цим договором признає особу **Гапіча Сергія Вікторовича** єдиним обраним та уповноваженим найманими працівниками представником інтересів трудового колективу, яка веде переговори від імені усіх працівників підприємства.

Роботодавець (власник) зобов'язується:

- гарантувати свободу організації та проведення у неробочий час загальних зборів трудового колективу;
- надавати трудовому колективу необхідну інформацію, щодо виконання його функцій;
- працівники підприємства мають право через особу **Гапіч С.В.** брати участь у вирішенні питань, щодо покращення роботи підприємства, соціально-культурного та побутового обслуговування працівників.

13. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Власник і представник трудового колективу в межах своєї компетенції зобов'язуються забезпечити регулярний контроль за виконанням колективного договору, оперативно вживати заходи впливу до тих, хто допускає невиконання зобов'язань колективного договору, широко інформувати про це членів колективу.
2. Колективний договір схвалений на загальних зборах трудового колективу. Протокол № 2 від 8 жовтня 2024 р.
3. Положення даного колективного договору діють до підписання нового колективного договору між Сторонами.
4. Основними формами реалізації соціального партнерства визнаються колективні переговори, консультації та співробітництво Сторін.
5. Сторони не прийматимуть в односторонньому порядку рішень з основних питань стосовно соціальних, економічних, культурних прав і інтересів працівників. Сторони здійснюватимуть попереднє узгодження таких рішень шляхом переговорів та консультацій.
6. Зміни і доповнення до Колдоговору протягом терміну його дії можуть вноситися за взаємною і згодою обох Сторін.
7. За порушення чи невиконання положень Колдоговору, ухилення від участі в переговорах, та ненадання своєчасно необхідної інформації, щодо колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення і Законом України "Про колективні договори і угоди".
8. Колдоговір підписано у двох примірниках, які зберігаються кожною із Сторін і мають однакову юридичну силу.
9. За дорученням сторін і загальних зборів трудового колективу колективний договір підписали:
Від Сторони власника:
Роботодавець
Кравченко Сергій Володимирович
Від Сторони трудового колективу
Уповноважений представник
Гапіч Сергій Вікторович



(підпис)

08 жовтня 2024 року

(підпис)

08 жовтня 2024 року