



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

12.12.2024 № 5/3-11

На № _____ від _____

Генеральному директору
Товариства з обмеженою
відповідальністю
«Дніпропетровський
приладобудівний завод»
Григорію ІГНАТЕНКУ

Від трудового колективу:
Голові профспілкового комітету
Товариства з обмеженою
відповідальністю
«Дніпропетровський
приладобудівний завод»
Людмилі МАЛИНКІНІЙ

Про повідомну реєстрацію
змін і доповнень
до 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) зміни і доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №320 від 12.12.2024 з рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. П.8, додаток №5: посилання на нормативний документ, що втратив чинність. Привести у відповідність до чинного законодавства.

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 зміни і доповнення до 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, поданий на повідомну реєстрацію у паперовій формі, зберігається у реєструючому органі.

Начальник інспекції

Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

320

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ПРИЛАДОБУДІВНИЙ ЗАВОД»**

**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між роботодавцем та трудовим колективом
ТОВ «Дніпропетровський приладобудівний завод»
по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового
колективу і захисту прав працівників
на 2024-2026 роки**

**Схвалено на зборах трудового
колективу «12» листопада 2024 року
протокол № 3**

м. Дніпро

Сторони домовились про внесення наступних змін та доповнень до Колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом Товариства з обмеженою відповідальністю «Дніпропетровський приладобудівний завод» на 2024-2026 роки.

1. Розділ 1. п.1.6. викласти в такій редакції:

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

п.1.10. викласти в такій редакції:

- Роботодавець після підписання цього колективного договору подає його на реєстрацію до виконавчого органу міської ради. Зміни та доповнення до колективного договору підлягають повідомній реєстрації згідно з Порядком повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 р. № 115.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором.

2. Розділ 3. п. 3.14. слово «підсумковий» замінити на «підсумований».

п. 3.20. викласти в такій редакції:

- Встановити гарантовану тривалість основної щорічної відпустки, не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (ст. 75 КЗпП України) (Додаток №2). Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки.

п. 3.24.2. слова «інвалідам війни» замінити на «особам з інвалідністю внаслідок війни» .

п. 3.24.3. викласти в такій редакції:

Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

п.3.28. викласти в такій редакції:

Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) 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;
- 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одиноким матір'ю (одиноким батьком).

Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених у частині першій цієї статті.

Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про її

надання з урахуванням вимог, встановлених абзацом першим частини першої цієї статті. Відпустка при народженні дитини надається власником або уповноваженим ним органом особам, зазначеним у пунктах 1 - 3 частини першої цієї статті, на підставі письмової заяви відповідної особи.

Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати власнику або уповноваженому ним органу копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

3. Розділ 5. ОПЛАТА ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ викласти в такій редакції:

Сторони визнають взаємні повноваження, зобов'язання сторін Генеральної угоди, Галузевих угод, законодавчих та нормативних актів України з питань оплати праці та зобов'язуються дотримуватись їх норм.

Роботодавець зобов'язується:

5.1. На підставі програми виробничо-економічного розвитку підприємства та нормативів праці забезпечити фонд оплати праці у межах коштів зароблених трудовим колективом.

5.2. Встановити посадові оклади апарату управління та робітникам підприємства (оплата праці працівників здійснюється за погодинною системою оплати праці у грошових знаках, що мають законний обіг на території України) з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами не нижче мінімальної заробітної плати згідно діючого законодавства. (Додаток № 7).

5.3. Плата в нічний час оплачується в підвищеному розмірі – 30 % тарифної почасової ставки за кожну годину роботи в нічний час.

Робота в святковий і неробочий день оплачується в подвійному розмірі. Працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої – п'ятої статті 67 та статей 71,73,781 (святкові і неробочі дні) КЗпП України.

5.4. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні, але не рідше двох разів на місяць (7 та 22 числа наступного місяця) через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Розмір заробітної плати за першу половину місяця встановити не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні (ч.2ст. 115 КЗпП України). Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки.

Виплачувати заробітну плату у першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснювати після виконання завдань щодо оплати праці.

5.5. Дозволити видавати співробітникам підприємства безпроцентну позику терміном на 2-3 роки.

5.6. Порядок повідомлення робітника про розмір нарахованої заробітної плати проводиться згідно зі ст.110 КЗпП України.

5.7. Забезпечити своєчасну виплату поточної заробітної плати робітникам підприємства. Роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективним договором.

5.8. Роботодавець здійснює компенсацію працівникам втрати частини доходів у випадку

з порушенням встановлених строків виплати заробітної плати, (далі - компенсація) провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів, нарахованих працівникам, у тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу. Під доходами слід розуміти грошові доходи (заробітна плата) працівників, яку вони одержують на території України і які не мають разового характеру.

Сума компенсації обчислюється шляхом множення суми нарахованого, але не виплаченого працівнику доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) на індекс інфляції в період невиконання доходу (інфляція місяця, за який виплачується дохід, до уваги не береться).

Виплата працівнику суми компенсації провадиться у тому ж місяці, у якому здійснюється виплата заборгованості за відповідний місяць.

Своєчасно не отриманий з вини працівника дохід компенсації не підлягає.

Компенсацію виплачують за рахунок власних коштів – підприємства.

Відмова роботодавця (власника) або уповноваженого ним органу (особи) від виплати компенсації може бути оскаржена громадянином у судовому порядку.

Відповідальність роботодавця (власника) або уповноваженого ним органу (особи) за несвоєчасну виплату доходів визначається відповідно до законодавства.

5.9. Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться *Роботодавцем* за погодженням з виборним органом (*Профспілковим комітетом*). *Роботодавець* повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умов, за яких мають застосовуватися нові норми. Про затвердження нових і зміну чинних норм праці Роботодавець повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до запровадження. Норми праці встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх перегляду у зв'язку зі зміною умов, на які вони були розраховані.

5.10. Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:

- 1) справний стан машин, верстатів і пристроїв;
- 2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання;
- 3) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;
- 4) своєчасне забезпечення технічною документацією;
- 5) здорові та безпечні умови праці(додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідні освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я працівників, тощо;

Заміна і перегляд єдиних і типових (міжгалузевих, галузевих, відомчих) норм здійснюється органами, які їх затвердили. При почасовій оплаті працівникам встановлюються нормовані завдання.

Для виконання окремих функцій та обсягів робіт може бути встановлено норми обслуговування або норми чисельності працівників.

5.11. Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.

5.12. Встановити такі доплати та надбавки: за високі досягнення в праці – до 50 % посадового окладу;

- За суміщення професій: доплати одному робітнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних робітників;

- За розширення зони обслуговування-доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії та тарифними ставками і окладами, які б могли б виплачуватись за умови нормативної чисельності працівників;

- За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника –до 100 % тарифної ставки

(окладу) відсутнього працівника;

- При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації;

- За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки за всі відпрацьовані надурочні години;

- У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, в подвійному розмірі годинної ставки. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

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

Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити роботодавця чи бригадира, або посадових осіб.

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Час простою з вини працівника не оплачується.

На період освоєння нового виробництва (продукції) роботодавець може здійснювати працівнику доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.

5.14. Проводити преміювання працівників підприємства в зв'язку з ювілейними датами з дня народження (20,25,30,40,50,60,70,75 років), досягнення жінками пенсійного віку, з нагоди Державних та релігійних свят (ст.73 КЗпП), галузевого свята Дня працівника житлово – комунального господарства, ювілейних дат роботи підприємства (30,35,40 років і т ін.). Преміювання проводиться згідно наказу по підприємству у розмірі визначеному в наказі, але не більше від розміру середньо місячної заробітної плати працівника за рахунок власних коштів.

Профспілковий комітет зобов'язується:

5.15. Кожний квартал проводити аналіз ходу виконання заходів по оплаті праці. В разі необхідності виносити на розгляд сумісного засідання сторін.

5.16. При виявленні порушень в організації оплати праці працівників підприємства не пізніше тижневого строку провести відповідні консультації та прийняти заходи по їх усуненню.

5.17. Розглядати в тижневий термін письмові заяви працівників по питанням організації оплати праці.

5.18. Організувати постійній контроль за станом дотримання законодавства з питань своєчасної виплати зарплати працівникам.

5.19. Інформувати трудовий колектив не пізніше, як за **два** місяці про зміну умов організації та оплати праці.

Сторони домовились:

5.20. Дотримуватись першочерговості в виплаті заробітної плати працівникам в разі банкрутства згідно з діючим законодавством

4. Розділ 6. Абзац (Згідно з Законом...) викласти в такій редакції:

- Згідно з Законами України «Про охорону праці» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» роботодавець визнає, що створення здорових і безпечних умов праці і відпочинку працюючим являється пріоритетним його обов'язком і він несе за це відповідальність у відповідності з чинним законодавством. Забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці є обов'язком роботодавця, який створює у кожному структурному підрозділі і на робочому місці умови праці відповідно до вимог законодавчих і інших нормативно-правових актів з питань охорони, безпеки, гігієни праці.

п. 6.5. викласти в такій редакції:

- На підприємстві створено умови для праці осіб з інвалідністю, з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, крім того передбачено додаткові заходи безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

Згідно зі ст. 172 Кодексу законів про працю України, особі з інвалідністю за бажанням або за вимогами індивідуальної програми реабілітації можуть встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці. У разі, якщо у рекомендаціях МСЕК зазначено, що особа з інвалідністю може працювати за своєю посадою на умовах скороченого робочого дня, роботодавець на прохання працівника зобов'язаний встановити йому неповний робочий час на основі ст. 172 КЗпП. Для цього працівник подає

заяву про встановлення неповного робочого часу, а роботодавець видає відповідний наказ. У разі незгоди працівника на переведення його на неповний робочий день роботодавець не має права в односторонньому порядку встановити йому неповний робочий день.

Неповний робочий час може встановлюватися шляхом зменшення тривалості щоденної роботи, кількості днів роботи протягом тижня чи одночасно шляхом зменшення і кількості годин роботи упродовж дня, і кількості робочих днів. Роботодавець зобов'язаний на прохання працівника, що має право на неповний робочий час, встановити робочий час тієї тривалості, про яку просить працівник. Оплата праці у цих випадках проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників (ст. 56 Кодексу законів про працю України).

Також щодо можливості роботи повний робочий день за займаною посадою (у разі незгоди на переведення на неповний робочий день) можна звернутися до МСЕК, яка встановила інвалідність та винесла трудові рекомендації. Відповідно до пп. 8 п. 11 Положення про медико-соціальну експертизу, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 03.12.2009 р. №1317, міські, міжрайонні, районні комісії аналізують разом з лікувально-профілактичними закладами, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, профспілковими органами умови праці з метою виявлення факторів, що мають негативний вплив на здоров'я і працездатність працівників, а також визначають умови та види діяльності, робіт і професій для хворих та осіб з інвалідністю (лист Мінсоцполітики від 28.12.2011 №376/13/133-11).

Серед гарантій, що надаються працівникам з інвалідністю, можна виділити:

- 1) інвалідність є поважною причиною для розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк (ч. 1 ст. 39 КЗпП України). У цьому випадку роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник;
- 2) при скороченні чисельності або штату переважне право на залишення на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (п. 5 ч. 2 ст. 42 КЗпП України);
- 3) залучення до роботи в нічний час та до надурочних можливе лише за згодою особи і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ч. 2 ст. 55, ч. 4 ст. 63 КЗпП України, ч. 3 ст. 12 Закону України «Про охорону праці»);
- 4) переведення на легшу роботу може відбуватися за бажанням особи з інвалідністю, роботодавець може перевести його на легшу роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку. При цьому за працівником, переведеним на легшу роботу, протягом 2 тижнів з дня переведення зберігатиметься попередня середня заробітна плата. У деяких передбачених законодавством випадках на весь час виконання нижче оплачуваної роботи може зберігатися попередня середня заробітна плата працівника або надаватися матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (ст. 170 КЗпП України).

Застрахованим особам, стосовно яких страхувальник не виконав обов'язків щодо нарахування та здійснення страхових виплат за страховими випадками у зв'язку з відсутністю можливості встановлення місцезнаходження цього страхувальника, що підтверджується даними реєстру страхувальників Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та актами перевірки центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, страхові виплати призначаються і здійснюються територіальним органом

уповноваженого органу управління за місцем реєстрації їх місця проживання чи перебування у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

5) роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій у випадках, передбачених законодавством (ст. 172 КЗпП України). Необхідність у перепідготовці (перекваліфікації) може виникнути, наприклад, при переведенні на іншу, легшу роботу (див. вище). Працівники з інвалідністю, які недавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали 6 місяців на підприємстві, можуть скористатися правом піти в щорічну оплачувану відпустку повної тривалості ще до настання 6-місячного строку безперервної роботи на цьому підприємстві (ч. 7 ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

Працівники з інвалідністю за бажанням мають право піти у щорічну відпустку в зручний для них час (ч. 13 ст. 10 Закону).

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про відпустки», тривалість щорічної основної відпустки для працівників з інвалідністю становить:

- для осіб з інвалідністю I та II груп — 30 календарних днів;
- для осіб з інвалідністю III групи — 26 календарних днів.

Відповідно до п. 6 та 7 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про відпустки», відпустка без збереження заробітної плати за бажанням надається:

- особам з інвалідністю III групи — тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
- особам з інвалідністю I та II груп — тривалістю до 60 календарних днів щорічно.

п. 6.19. викласти в редакції :

- Працюючим на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби (Додатки № 5, 5.1).

Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

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

У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

п. 6.23. виключити.

5. Розділ 9, п. 9.2. викласти в такій редакції:

- Придбання квітів для поздоровлення ветеранів праці, передовиків виробництва за рахунок власних коштів.

6. Додаток № 1,

п. 2.4 доповнити:

- Працівник має право реалізовувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором

або угодою сторін.

п. 2.6. викласти в такій редакції:

- відповідно ст. 29 кодексу законів про працю України, до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

- 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;
- 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;
- 3) права та обов'язки, умови праці;
- 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;
- 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);
- 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;
- 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
- 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
- 9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методом роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею.

Працівник має право розірвати трудовий договір з власної ініціативи з власної ініціативи, попередивши про це письмово за два тижні керівника підприємства. Після закінчення строку працівник має право припинити роботу, а роботодавець відповідно до ст. 38 КЗпП України не має права затримувати проведення розрахунку та звільнення працівника з роботи, забезпечити проведення повного розрахунку з ним.

п. 2.8. викласти в такій редакції:

- Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні та провести з ним розрахунок у строки, визначені ст. 116 КЗпП України, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

У разі призову роботодавця - фізичної особи на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, на військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період такий роботодавець - фізична особа повинен виконати свої обов'язки, визначені цією статтею, протягом місяця після звільнення з такої військової служби без застосування санкцій та штрафів.

На роботодавця - фізичну особу, яка використовує працю домашніх працівників, вимоги цієї

статті поширюються з урахуванням положень глави XI-А КЗпП України.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати. У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений цією статтею строк виплатити не оспорювану ним суму.

п. 5.11. В першому абзаці : - Черговість надання щорічних та додаткових відпусток встановлюється адміністрацією за згодою профспілкового комітету, замінити на :
- Черговість надання щорічних та додаткових відпусток визначається графіком, який затверджується роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.

п. 7.5. викласти в редакції :

- відповідно до ст. 142 КЗпП України Правила внутрішнього розпорядку затверджуються трудовим колективом за поданням роботодавця і профспілкового комітету.
- доповнити: Протокол загальних зборів №1 від 04 січня 2024 року.

7. Додаток №3. Доповнити гр. «Енергоефективність заходів» :

- усунення можливостей травматизму та аварій, дотримання вимог нормативно- правових актів з охорони праці.

8. Додаток № 5 . Доповнити:

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості (далі -Норми) розроблено відповідно до ст. 163 КЗпП та ст.8 Закону України «Про охорону праці».

Норми поширюються на підприємства, установи, організації різних галузей промисловості незалежно від форм власності та підпорядкування.

Норми розроблено для професій працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності підприємств, установ, організацій, відповідно до Класифікатора професій ДК 003:2010, затвердженого Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327.

Норми визначають види і строки носіння (використання) спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту (далі - ЗІЗ), необхідних працівникам для виконання виробничого процесу.

Позначення захисних властивостей ЗІЗ здійснюється відповідно до вимог ГОСТ 12.4.103-83 «ССБТ. Одежда специальная защитная, средства индивидуальной защиты ног и рук. Классификация».

Забезпечення працівників підприємств, установ, організацій необхідними для трудового процесу ЗІЗ, здійснюються відповідно до Наказу Мінсоцполітики «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками законів поіндивідуального захисту на робочому місці», від 29.11.2018 N 1804, зареєстровано в Міністерства юстиції України 27.12.2018 за № 1494/32946.

Типові галузеві норми безплатної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту або відповідні галузеві норми визначають обов'язковий мінімум безплатної видачі ЗІЗ.

Забезпечення працюючих, професії і посади яких не передбачені Типовими галузевими нормами, здійснюється у відповідності до наступних підстав:

1. «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці», (затверджено наказом

Мінсоцполітики від 29.11.2018 № 1804, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.12.2018 за № 1494/32946);

2. «Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості» (затверджено наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 16 .04.2009 р. № 62, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 12. 05. 2009 р. за № 424/16440);

3. «Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам, зайнятим у будівельному виробництві» (затверджено наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 17 травня 2004р. № 126; зареєстровано в Міністерстві юстиції України 07.06. 2004 р. за № 699/9298);

4. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р.№2694-ХІІ.

Генеральний директор
ТОВ «Дніпропетровський приладобудівний
завод»

Григорій ІГНАТЕНКО

М.П.

« 14 » листопада 2024р.



Голова профкому
ТОВ «Дніпропетровський приладобудівний
завод»

Людмила МАЛИНКІНА

М.П.

« 14 » листопада 2024р.



«Пронумеровано, пронумеровано та скріплено відбитком
ТОВ «Дніпропетровський приладобудівний завод»
на 1 (Двамариста) аркушах

Генеральний директор Г. М. Ігнатенко

