



**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

03.03.2025 № 7/3-102

На № 14 від 27.01.2025

Директору
Товариства з обмеженою
відповідальністю
«Реактивні дрони»
Олексію КОЛЕСНИКУ

Від трудового колективу:
уповноваженому представнику
трудоного колективу
Товариства з обмеженою
відповідальністю
«Реактивні дрони»
Олександрю БАРИШНІКОВУ

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 №62 від 03.03.2025 з рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. Розділ 1:

- п.1.3: некоректна назва законодавчого акта. Привести у відповідність;
- п.1.13: порушено вимоги ч.5 ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства.

2. Розділ 2, п.2.1.2: не відповідає ст.29 Кодексу законів про працю України.
Привести у відповідність до чинного законодавства.

3. Розділ 3:

- п.3.2: порушено вимоги ст.15 Закону України «Про оплату праці». У колективному договорі відсутні тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.3.7: не відповідає вимогам ч.1 ст.115 Кодексу законів про працю України.
Привести у відповідність до чинного законодавства;

- п.3.14: некоректна назва законодавчого акту. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.3.15: зазначити джерело фінансування відповідно до вимог ст.9¹ Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства.

4. Розділ 4:

- п.4.1: порушено вимоги ст.13 Кодексу законів про працю України, ст.7 Закону України «Про колективні договори і угоди». У колективному договорі відсутні правила внутрішнього трудового розпорядку, на які йдеться посилення, та не конкретизовано режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.4.3: не враховано вимоги ст.53 Кодексу законів про працю України, норми якої у період дії воєнного стану не застосовуються. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.4.4: слова «понаднормовий час» виключити. Не відповідає вимогам ст.62 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.4.7: конкретизувати види інших відпусток відповідно до вимог ст.4 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.4.9: порушено вимоги ст.26 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.4.10: слово «інваліди» у чинному законодавстві не застосовується. Привести у відповідність до чинного законодавства.

5. Розділ 5:

- п.5.2.3: 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 чинного законодавства;
- п.2.6: викладено некоректно. Не відповідає вимогам ч.2 ст.5 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.5.2.10:
- у колективному договорі відсутні норми видачі спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту відповідно до вимог ст.8, ст.20 Закону України «Про охорону праці», ст.1 Закону України «Про колективні договори і угоди», Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 №1804, п.1.4 колективного договору. Привести у відповідність до чинного законодавства.
- у колективному договорі відсутній додаток щодо переліку мийних та знежелювальних засобів, якими безкоштовно забезпечуються працівники, відповідно до вимог ст.8, ст.20 Закону України «Про охорону праці», ст.1

- Закону України «Про колективні договори і угоди», п.1.4 колективного договору. Привести у відповідність до чинного законодавства»;
- відсутні додаткові норми видачі певних засобів індивідуального захисту, не відповідає вимогам ч.4 ст.8 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.5.2.13: у колективному договорі відсутній перелік посад, професій із шкідливими умовами праці, перелік пільг та компенсацій за роботу в таких умовах. Порушено вимоги ст.7 Закону України «Про охорону праці», ст.100 Кодексу законів про працю України, ст.7 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - у розділі не відображено вимоги ст.6 (щодо обов'язків роботодавця), 10-12, 19, 22, 25 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.
6. Розділ 6: п.6.4, п.6.7.1, п.6.7.2: порушено вимоги ч.9 ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства.
7. У колективному договорі не враховано вимоги Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». 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

82

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«РЕАКТИВНІ ДРОНИ»**

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між роботодавцем та трудовим колективом
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РЕАКТИВНІ ДРОНИ»
по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і
захисту прав працівників

на 2025-2028 роки

Схвалено на зборах трудового
колективу “20” січня 2025 року
протокол № 5

місто Дніпро
2025рік

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторонами цього Колективного договору є:

Трудовий колектив ТОВ «РЕАКТИВНІ ДРОНИ», в особі уповноваженої трудового колективу Баришніков Олександр Сергійович.

Роботодавець ТОВ «РЕАКТИВНІ ДРОНИ», в особі директора Колесника Олексія Миколайовича, що діє на підставі Статуту Товариства.

Роботодавець та Трудовий колектив підтверджують, що відповідно до положень чинного законодавства України, Статуту Товариства, інших внутрішніх документів Товариства, в тому числі рішень вищих органів управління, ними дотримано всіх процедур та набуто (отримано) прав на представлення інтересів відповідної сторони під час укладення та виконання цього Колективного договору.

1.2. Сторони визнають повноваження одна однієї й зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання Договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення питань, що є предметом Договору.

1.3. Цей Колективний договір укладений відповідно до Кодексу законів про працю, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про оплату праці» та інших нормативно-правових актів.

1.4. Цей Колективний договір встановлює взаємні зобов'язання трудового колективу і Роботодавцю при вирішенні питань щодо створення умов для підвищення ефективності роботи Товариства, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

1.5. Цей Колективний договір укладається Сторонами на основі чинного законодавства, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, роботодавців та уповноважених ними органів.

1.6. Договір надає право Роботодавцю, в межах своїх повноважень, на планування, управління та контроль за виробничою діяльністю ТОВ «РЕАКТИВНІ ДРОНИ», наймання та підвищення кваліфікації працівників, забезпечення зайнятості і удосконалення організації та умов праці, охорони праці, оплати праці, соціально-побутового забезпечення.

1.7. Норми Колективного договору з дня набрання чинності є обов'язковими для застосування під час ведення колективних переговорів, як мінімальні гарантії.

1.8. Положення Колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства і є обов'язковими.

1.9. Колективний договір укладено на 2025-2028 роки. Після закінчення зазначеного строку договір продовжує діяти до укладення нового (після обговорення та схвалення його на зборах трудового колективу).

1.10. У разі зміни засновників Товариства чинність Колективного договору зберігається.

1.11. Жодна зі Сторін в односторонньому порядку не може вносити зміни і доповнення, ухвалювати рішення, що змінюють норми, положення, прийняті зобов'язання.

1.12. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Товариства.

1.13. У разі реорганізації Товариства Договір зберігає свою чинність протягом всього терміну дії реорганізації.

1.14. У разі ліквідації Товариства Договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА ТА ПРАЦІ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Обов'язки Роботодавцю:

2.1.1. Забезпечити формування і втілення стратегії розвитку підприємства, підвищення ефективності виробництва.

2.1.2. Ознайомити всіх працюючих на підприємстві, а також новоприйнятих працівників з колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, забезпечити їх необхідними для виконання роботи засобами індивідуального захисту, згідно встановлених в наказах по підприємству норм.

2.1.3. Роботодавець не має права вимагати від працівників Товариства виконання робіт, не передбачених трудовим договором. Роботодавець повинна розробити та затвердити для кожної посади (професії), передбаченої штатним розписом, посадову (робочу) інструкцію, ознайомити працівників з посадовими інструкціями.

2.1.4. Здійснювати заходи щодо сприяння зайнятості працівників та створення умов для реалізації працівниками права на працю.

2.1.5. Роботодавець визначає кадрову політику за принципом рівності трудових прав всіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин, як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі.

2.1.6. Роботодавець повідомляє працівників щодо зміни в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників, ліквідацію, перепрофілювання підприємства з дотриманням положень чинного законодавства України.

2.1.7. Здійснювати вивільнення працівників відповідно до умов, в порядку та з дотриманням гарантій, передбачених чинним законодавством України.

2.1.8. З метою запобігання масовому звільненню працівників та їх соціальної підтримки призупиняти прийняття на підприємство нових працівників, вводити режим неповної зайнятості; здійснювати перепідготовку працівників за рахунок власних або залучених коштів, підвищувати їх кваліфікацію з урахуванням потреб підприємства, тощо.

2.2. Обов'язки Трудового колективу:

2.2.1. Трудовий колектив зобов'язується здійснювати контроль за ефективним використанням і дбайливим ставленням працівників Товариства до виробничих фондів і матеріальних ресурсів, зміцненням трудової дисципліни, дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог інструкцій з охорони праці. У випадку виявлення фактів нанесення збитків Товариству через навмисні дії, недбалість безвідповідальне ставлення працівників до своїх обов'язків, працівники докладають зусиль щодо допомоги Роботодавцю у відшкодуванні працівником завданих збитків та розроблення комплексних заходів, що дозволять уникнути подібних випадків у майбутньому.

2.2.2. Кожен працівник має особисто виконувати свої обов'язки, працювати сумлінно та якісно, своєчасно виконувати накази, розпорядження та локальні нормативні акти Роботодавця, зокрема, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог нормативних актів з питань охорони праці і протипожежної безпеки.

2.2.3. Уповноважений представник Трудового колективу організовує збір та узагальнення пропозицій працівників Товариства з питань нормування праці, забезпечення їх ефективної зайнятості та доводить свої висновки до відома Роботодавцю, а також, за необхідності, допомагає в їх реалізації та інформує трудовий колектив про наслідки.

2.3. Сторони зобов'язуються:

2.3.1. Прагнути до недопущення виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення - до найшвидшого розв'язання.

2.3.2. Окрім визначених цим колективним договором, або чинним трудовим законодавством випадків, Роботодавець підприємства не вправі вимагати від працівника

виконання роботи, необумовленої трудовим договором (контрактом), укладеним між Роботодавцем підприємства та працівником.

2.3.3. Виконання працівником інших додаткових обов'язків можливо, як виняток, виключно у разі нагальної необхідності у випадках тимчасово відсутнього працівника у зв'язку з хворобою працівника, відпусткою та через інші важливі причини з обов'язковим урахуванням реальної можливості працівника виконувати відповідні обов'язки та з урахуванням його зайнятості при виконанні безпосередніх трудових обов'язків.

3. НОРМУВАННЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ. СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

3.1. Норми робочого часу встановлюються (запроваджуються) та змінюються наказами керівника підприємства, які доводяться до відома працівників Товариства відповідно до чинного законодавства.

3.2. Роботодавець встановлює форми та системи оплати праці, а також, розміри тарифних ставок, посадових окладів, доплат і надбавок до них відповідно до чинного законодавства.

3.3. Норми праці для однієї і тієї ж посади, працівника або підрозділу можуть відрізнятися в залежності від системи оплати праці, яка застосовується (запроваджена або обрана) для даної посади, працівника або підрозділу. В Товаристві можуть запроваджуватись зменшені норми відповідно до медичних висновків для вагітних жінок та осіб з інвалідністю.

3.4. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати. здійснюється доплата до рівня мінімальної заробітної плати одночасно з виплатою заробітної плати.

3.5. У разі укладання трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальну заробітну плату виплачувати пропорційно до виконаної норми праці.

3.6. Системи оплати праці і матеріального заохочення встановлюються наказами керівника підприємства, та формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

3.7. Заробітна плата виплачується за місцем роботи у національній валюті України не пізніше 22-го та не пізніше 7-го числа кожного місяця. У випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним або святковим - напередодні цього дня. Заробітна плата за час відпусток виплачується до початку відпустки. За бажанням працівника, висловленого в заяві, виплату відпускних здійснювати під час виплати заробітної плати (якщо відпустка береться у стислі строки через сімейні обставини, стан здоров'я).

3.8. У разі встановлення у період дії колективного договору нової величини прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розміри посадових окладів (тарифних ставок) працівників Товариства підлягають перегляду з дати набрання чинності законом України, що встановлює нову величину прожиткового мінімуму. При цьому посадові оклади (тарифні ставки), вищі за вказані мінімальні гарантії і не пов'язані із величиною прожиткового мінімуму, перегляду не підлягають і можуть бути змінені лише за спільною згодою відповідного працівника та Роботодавцю.

3.9. Дія всіх положень цього Колективного договору та інших внутрішніх актів Товариства щодо виплати працівникам премій, заохочень та матеріальної допомоги може бути призупинена на період простою та відновлена після його закінчення на підставі відповідного рішення Роботодавцю. Простій може бути застосовано до окремих працівників з огляду

неможливість виконання ними своїх трудових обов'язків, зокрема, у зв'язку з втратою/пошкодженням засобів виробництва, з якими вони працювали.

3.10. Оплату праці за роботу в надурочний час, у святкові та вихідні дні здійснюється відповідно до норм чинного законодавства.

3.11. На період виконання особою, в т. ч. штатним замісником, обов'язків тимчасово відсутнього працівника провадити доплату за виконання додаткової роботи, згідно наказу, у відповідності до вимог чинного законодавства України.

3.12. Розрахунок середньої заробітної плати працівників здійснюється згідно чинного законодавства.

3.13. Звіти про оплату праці працівників надаються іншим органам і особам тільки у випадках, прямо передбачених законодавством.

3.14. У разі звільнення працівника розрахунок з ним здійснюється у терміни, зазначені в ст. 116 КЗпП України, з виплатою грошової компенсації за всі невикористані ним дні щорічної та соціальної відпусток (за які згідно Закону України про відпустки провадиться грошова компенсація).

3.15. Роботодавець здійснює придбання новорічних подарунків для дітей працівників підприємства віком до 14 років включно.

3.16. Працівники Товариств, яким для виконання посадових обов'язків необхідно користуватись мобільним зв'язком, забезпечуються мобільними телефонами з оплатою телефонних послуг.

4. РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

4.1. Режим роботи працівників, час початку й закінчення щоденної роботи, перерви визначаються Правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками змінності.

4.2. Запроваджувати наказом по підприємству за згодою сторін та при виробничій доцільності для окремих підрозділів змінний режим роботи, дотримуючись норм тривалості робочого часу за обліковий період і згідно з затвердженими заздалегідь графіками.

4.3. Напередодні святкових та неробочих днів тривалість роботи для працівників, окрім працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня, скорочують на одну годину.

4.4. Залучати окремих працівників до роботи у вихідні дні або впроваджувати надурочні роботи (понаднормовий час) можливо тільки у виняткових випадках, згідно діючого законодавства. Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом керівника підприємства.

4.5. Окремим працівникам, групі працівників або структурним підрозділам на умовах та у порядку передбаченому законодавством, за рішенням керівника підприємства може встановлюватись інший режим роботи: неповний робочий час (день, тиждень); дистанційний режим робочого часу; індивідуальний режим робочого часу.

4.6. У разі простою не з вини працівника оплату робочого часу (з розрахунку місячної норми робочого часу) здійснювати у розмірі двох третин встановленого працівникові посадового окладу (місячної тарифної ставки).

4.7. Встановити тривалість щорічної оплачуваної відпустки для всіх працівників підприємства не менш як 24 календарних дні (особам з інвалідністю I та II груп - 30 календарних днів, особам з інвалідністю III групи — 26 календарних днів) за відпрацьований робочий рік.

Товариство також надає працівникам інші види відпусток, які передбачені чинним законодавством України.

4.8. Затверджувати наказом по підприємству узгоджений з трудовим колективом графік чергових щорічних відпусток не пізніше 5 січня поточного року та під особистий підпис доводити його до відома всіх працівників.

4.9. За сімейними обставинами та з інших причин надавати працівникам за їх заявами відпустки без збереження заробітної плати тривалістю не більше 15 календарних днів на рік, більшої тривалості - у випадках, передбачених законодавством.

4.10. Забезпечувати працевлаштування інвалідів на створених робочих місцях підприємства в кількості не менше 4% від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік.

4.11. Наказом по підприємству може встановлюватися роз'їзний (пересувний) характер робіт працівникам Товариства, умови роботи яких полягають в постійних переїздах або передбачають поїздки тривалістю не менше як дві-три години на день у неробочий час від місцезнаходження підрозділів, визначених місцем роботи працівника, до місця виконання своїх посадових обов'язків, й назад.

5. ОХОРОНА ПРАЦІ

5.1. Створення безпечних умов праці є обов'язком Роботодавцю, яка повинна забезпечити їх відповідність до вимог законодавства, а саме:

- безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва;
- безпечний стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником;
- санітарно-побутові умови, відповідні до нормативних актів.

5.2. Роботодавець зобов'язується:

5.2.1. Забезпечити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також додержання вимог законодавства щодо прав працівників в галузі охорони праці.

5.2.2. Забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими небезпечними умовами праці або таких, де є потреба в професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року відповідно до діючого «Порядку організації та проведення медичних оглядів працівників певних категорій».

З метою попередження поширення в колективі небезпечних захворювань та своєчасної профілактики хронічних та тяжких захворювань запровадити проходження попереднього та періодичних медоглядів працівників з нормальними умовами праці.

5.2.3. Забезпечити виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, згідно за наказом Директора Товариства.

5.2.4. Забезпечити структурні підрозділи підприємства нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці.

5.2.5. Здійснювати навчання та інструктажі працівників з питань охорони праці, надання до медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, правил поведінки при виникненні аварій згідно з Типовим положенням, затвердженим Державним комітетом України з нагляду за охороною праці.

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

5.2.7. Забезпечити своєчасну і повну сплату відповідно до встановленого порядку страхових внесків в пенсійний фонд України, що гарантує відшкодування шкоди працівникам

7

в разі нещасного випадку чи професійного захворювання згідно чинного законодавства України.

5.2.8. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника.

5.2.9. Проводити за участю представників трудового колективу аналіз причин виникнення нещасних випадків, аварій, професійних захворювань. Відповідно до отриманих висновків розробляти заходи щодо поліпшення стану охорони праці в Товаристві.

5.2.10. На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням, несприятливими метеорологічними умовами, своєчасно видавати працівникам безоплатно за встановленими нормами спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкочувальні засоби, відповідно до наказу по підприємству.

Виходячи з фактичних умов праці окремих категорій працівників, може передбачатися окремими угодами між Роботодавцем і трудовим колективом видача додатково, понад встановлені норми, певних засобів індивідуального захисту.

5.2.11. З метою організації очищення (хімічного), прання спецодягу Роботодавець укладає договір на послуги з прання, сушки, прасування спецодягу зі спеціалізованою організацією.

5.2.12. Дозволяється за власним бажанням здійснювати самостійно: операції з догляду, в тому числі прання спецодягу; зберігання теплового спецодягу.

5.2.13. Здійснювати атестацію робочих місць за умовами праці один раз на 5 років відповідно до постанови КМУ «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» №442 від 01.08.92 р. з наступною розробкою за необхідності заходів з приведення виробничого середовища і характеру праці у відповідність із стандартами безпеки праці, санітарними нормами та правилами, а також встановленням пільг, компенсацій, гарантованих Державою.

5.2.14. Передбачати надання оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення тривалістю 10 хвилин кожні 2 години робочого часу працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими речовинами, фізичним навантаженням, одноманітним характером праці, працюючим в холоді пору року (у спеку) на відкритому повітрі або в закритих (не опалюваних) приміщеннях.

5.3. Працівники зобов'язані:

5.3.1. 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.

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

5.3.3. Проходити у встановленому законодавством порядку попередній та періодичні медичні огляди.

5.3.4. Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вище вимог.

5.3.5. Своєчасно інформувати безпосереднього керівника або директора про виникнення небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці, у структурному підрозділі. Особисто вживати посилюючих заходів щодо запобігання та усунення небезпечних та аварійних ситуацій.

6. ДІЯ І ПОРЯДОК ДОПОВНЕННЯ АБО ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ. КОНТРОЛЬ ЗА ЙОГО ВИКОНАННЯМ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

6.1. Колективний договір набирає чинності з 20.01.2025 та діє до 19.01.2028 року. Після закінчення зазначеного строку Договір продовжує діяти до укладення нового.

6.2. Сторони, які уклали колективний договір, несуть безпосередню відповідальність за виконання взятих зобов'язань у порядку, встановленому законодавством України.

6.3. Контроль за ходом виконання колективного договору здійснюється не менше двох разів на рік робочою комісією, сформованою сторонами, які уклали колективний договір.

6.4. За три місяці до закінчення строку дії колективного договору за ініціативою однієї із сторін починаються переговори щодо укладення колективного договору на наступний період.

Проводяться спільні засідання Роботодавцю і трудового колективу, на яких ведуться переговори про прийняття нового договору та вносяться зміни (доповнення) до проекту договору.

Роботодавець протягом семи днів після підписання колективного договору надає його на реєстрацію до місцевого органу державної виконавчої влади і через два тижні після реєстрації доводить його до відому колективу.

6.5. За порушення чи невиконання колективного договору, ухиляння від участі у переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники сторін несуть відповідальність згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення і закону України «Про колективні договори і Угоди».

6.6. Порядок внесення змін та доповнень до Договору.

6.6.1. Зміни та доповнення до Договору вносять за потреби лише за взаємною згодою Сторін.

6.6.2. Зацікавлена Сторона письмово повідомляє іншу Сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції. Друга Сторона протягом семи днів з дня їх отримання розпочинає переговори.

6.6.3. Після проведення попередніх консультацій і переговорів та досягнення взаємної згоди щодо змін і доповнень, рішення про внесення змін та доповнень до Договору схвалюється загальними зборами трудового колективу.

6.6.4. Жодна із Сторін протягом дії Договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень, обов'язків за Договором або призупинити їх виконання.

6.7. Ознайомлення працівників з Договором.

6.7.1. Після укладення колективного договору та проведення повідомної реєстрації, він доводиться до відома всіх працівників Товариства під підпис.

6.7.2. У подальшому Роботодавець забезпечує ознайомлення прийнятих працівників Товариства з Договором під підпис.

6.7.3. Зміни та доповнення до Договору доводяться до відома працівників у подібному порядку, який передбачений пунктом 6.8.1.

6.8. Положення колективного договору поширюється на всіх працівників і є обов'язковими для їх дотримання.

Колективний договір підписали:



Від Роботодавця:
Директор

20.01.2025р.

Олексій Колесник

Від трудового колективу:

Уповноважена трудового колективу

20.01.2025р.

Олександр Баришніков

Министерство внутренних дел
Российской Федерации
от 15.08.2015

[Handwritten signature]

