

Одночасно звертаємо увагу, що відповідно до вищезазначеного Порядку, управління, як реєструючий орган:

- оприлюднює на сайті міської ради та щомісяця оновлює реєстр галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, їх текст, рекомендації щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності);
- не робить жодних написів на примірнику угоди, договору, змін і доповнень до них і не повертає його сторонам.

Начальник управління

Ю.В. Швець



УКРАЇНА  
ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА  
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

майд. Профспілок, 5, м.Запоріжжя, 69044, тел. (061) 228-01-72  
e-mail: [reserption.uzpr@zpr.gov.ua](mailto:reserption.uzpr@zpr.gov.ua) Код ЄДРПОУ 41904647

№ 03.07.2020 за № 101

На \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Директору  
ТОВ «Захист-Техно К»  
Попову С.А.

Представнику трудового колективу  
ТОВ «Захист-Техно К»  
Сичову В.І.

Про реєстрацію  
колективного договору


Повідомляємо, що колективний договір між роботодавцем та трудовим колективом ТОВ «Захист-Техно К», зареєстровано управлінням з питань праці Запорізької міської ради за № 101 (далі-управління)

При цьому, відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України 13.02.2013 №115 (в редакції Постанови Кабінету Міністрів України 21.08.2019 №768) (далі-Порядок), пропонуємо наступне:


1. У Розділі 4 колективного договору «Нормування та оплата праці» визначити конкретні дні та строки виплати заробітної плати, відповідно до ст. 115 КЗпП та листа Міністерства соціальної політики України від 23.07.2018 №1305/0/101-18/28 «Щодо строків виплати заробітної плати».
2. Розділ 8 колективного договору « Умови та охорона праці» доповнити положенням стосовно навчання з питань охорони праці, згідно ст. 18 Закону України «Про охорону праці».
3. Доповнити колективний договір додатками, щодо переліку категорій, яким надаються додаткові відпустки відповідно до ст.ст. 7, 8 Закону України «Про відпустки» (окремо).

У разі внесення змін до колективного договору, згідно наданих рекомендацій, їх необхідно надати на адресу управління для проведення повідомної реєстрації.

Директор  
ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К»

  
С.А. Попов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 р.

Представник трудового колективу  
ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К»

  
В.І Сичов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 р.

## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між роботодавцем та трудовим колективом

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
«ЗАХИСТ-ТЕХНО К»  
на 2020÷2023 роки

Схвалений на зборах трудового  
колективу « 03 » 06.2020 року  
протоколу №1

## ВСТУП

Колективний договір є правовим документом, що регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини на підприємстві та є обов'язковим для адміністрації підприємства та трудового колективу. Колективний договір розроблений на основі норм, визначених Статутом підприємства, Законами України «Про колективні договори та угоди», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці» та іншими законодавчими актами України.

### 1. Сторони, які уклали колективний договір

З метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників та адміністрації ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К», в особі директора Попова Сергія Андрійовича, з одного боку та трудовий колектив ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» в уповноважених особах головного інженера Матвієнко Володимира Васильовича, начальника відділу Переля Олега Юрійовича та водія Залужного Миколи Яковича, з іншого боку, уклали цей колективний договір на 2020 ÷ 2023 роки про наступні взаємні зобов'язання.

### 2. Загальні положення

2.1. Умови цього Договору є обов'язковими для сторін, що уклали його. Ці умови, у разі будь-яких суперечок та розбіжностей, не можуть трактуватися як погіршуючі порівняно з чинним законодавством України становище працівників, інакше вони визнаються недійсними.

2.2. Положення цього Договору поширюються на всіх працівників ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» та є обов'язковими як для власників, управлінського персоналу та для кожного члена трудового колективу.

2.3. З умовами цього Договору повинні бути ознайомлені всі працюючі особи на ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К», а також щойно прийняті працівники.

2.4. Договір набирає чинності з дня його підписання уповноваженими представниками сторін та діє до прийняття нового. Після закінчення терміну дії Договору останній продовжує діяти до того часу,

поки сторони не підпишуть новий або не переглянуть положення чинного Договору. У разі ліквідації ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» дія Договору поширюється на весь період ліквідації ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К».

2.5. Цей Договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури та найменування ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К», а в разі його реорганізації він може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни власника ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» дія Договору зберігається не більше року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового колективного договору, зміну або збереження цього Договору.

### **3. Організація виробництва, праці, забезпечення продуктивної зайнятості**

3.1. Жоден трудовий договір (контракт), укладений ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» з працівниками, не може суперечити цьому Договору в частині, коли права та інтереси працівника будь-яким чином обмежуються в порівнянні з вимогами цього Договору. У разі виникнення такого протиріччя відповідні положення трудового договору (контракту) визнаються недійсними.

Трудові договори укладаються, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудових договорів про роботу в районах з особливими природними географічними та геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контрактів;
- 4) при укладенні трудових договорів з неповнолітніми;
- 5) при укладенні трудових договорів з фізичними особами;
- 6) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний надати паспорт, трудову книжку, документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), довідку про стан здоров'я.



Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийом працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Особі, якій було запропоновано роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

3.2. Кожен працівник зобов'язаний сумлінно та якісно виконувати свої обов'язки, дотримуватися дисципліни праці, своєчасно виконувати розпорядження власників та уповноважених ними осіб, вимоги нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К», за запитом адміністрації ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» негайно надавати звіти про виконання своїх посадових обов'язків.

3.3. Працівники можуть бути звільнені з ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» в разі змін в організації діяльності або при скороченні чисельності штату. У цих випадках вони персонально попереджаються адміністрацією про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При звільненні працівника за вказаною в цьому пункті підставі йому виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середньомісячного заробітку.

3.4. Переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;

- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих та середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків та раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання в Україну;
- 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом при мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби;
- 10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

3.5. Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

3.6. Жінкам та чоловікам, працюючим на підприємстві забезпечуються рівні права та в працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Гендерна рівність на підприємстві досягається:

- створенням умов праці, що дозволяють жінкам та чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпеченням жінкам та чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійсненням рівної оплати праці жінкам та чоловікам при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вжиття заходів щодо створення безпечних для життя та здоров'я умов праці;
- вжиття заходів щодо недопущення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

#### **4. Нормування та оплата праці**

4.1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними та уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

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

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними та уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

4.2. Відомості про оплату праці працівників надаються іншим органам та особам тільки у випадках, прямо передбачених законодавством України або за заявою працівника.

4.3. При укладанні трудового договору (контракту) роботодавець доводить до відома працівника розмір, порядок та строки виплати, умови відповідно до яких можуть проводитися утримання із заробітної плати.

4.4. Заробітна плата складається з основної та додаткової заробітної плати, а також з інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

4.5. Основна заробітна плата є обов'язковою винагородою працівнику за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, нормами часу, у вигляді посадових окладів.

4.6. Конкретні розміри посадових окладів для працівників визначаються в межах наявних коштів на оплату праці в суворій відповідності з професіями, кваліфікації працівників та встановлюються адміністрацією ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» при укладанні з працівником трудового договору.

4.7. Розмір основної заробітної плати не може бути менше встановленого законодавством України розміру мінімальної заробітної плати.

4.8. Додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають:

- доплата за інтенсивність праці: до 100% тарифної ставки;
- доплата за керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи) від 5 до 10 чоловік в бригаді: до 100% тарифної ставки;
- доплата за високу професійну майстерність працівників до 100% тарифної ставки.
- надбавка за виконання особливо важливої роботи: до 100% тарифної ставки;



- доплата за суміщення професій: до 50% тарифної ставки (постанова КМУ № 1298 від 30 серпня 2002р.);

- доплата за роботу у шкідливих умовах праці - 100% тарифної ставки;

- кошти на оплату щорічних основних та додаткових відпусток;

- доплата за раціоналізаторські пропозиції від яких залежить якісна робота підприємства – 100% тарифної ставки.

4.9. При вирішенні інших питань оплати праці власник або уповноважений ним орган керується повноваженнями ст.94 117 КЗпП України та Закону України «Про охорону праці».

## **5. Встановлення гарантій, компенсацій та пільг**

5.1. Працівникам надаються гарантії, компенсації та пільги при службових відрядженнях та в інших випадках, передбачених статтями 118, 119, 129, 174-220 КЗпП України. Перераховані вище виплати відносити на валові витрати.

5.2. Матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» внаслідок порушення покладених на працівників трудових обов'язків, працівники (колективи працівників) можуть нести тільки у випадках та в порядку, передбачених статтями 130-138 КЗпП України, а також відповідно до положень Закону України «Про визначення розміру збитків, завданих установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей».

5.3. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу), згідно ст. 113 КЗпП України.

## **6. Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку**

6.1. На підприємстві встановлюється наступний режим роботи, який зобов'язуються виконувати всі працівники:

- початок роботи о 8:00;

- закінчення роботи о 17:00 в робочі дні з понеділка по четвер включно і о 16:00 - в п'ятницю;

- час обідньої перерви з 12:00 до 12:50;

- вихідні дні - субота, неділя, святкові дні.

6.2. У зв'язку з виробничою необхідністю адміністрація може змінити режим роботи, попередньо обговоривши його з працівниками, яких стосується ця зміна.

6.3. Напередодні святкових днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину.

6.4. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається лише для виконання невідкладних, заздалегідь непередбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К», або в інших випадках, визначених законодавством України та тільки за письмовим наказом адміністрації ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К», за згодою працівника.

6.5. Щорічна відпустка за минулий рік надається працівникам тривалістю не менше 30 календарних днів (не рахуючи святкових днів). Працівнику має бути надана додаткова відпустка, якщо він має право на нього відповідно до законодавства України.

6.6. Чергова щорічна відпустка за перший рік роботи за загальним правилом надається працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К», а за другий та наступні роки – в будь-який час відповідного робочого року. Винятки із зазначеного правила допускаються лише у випадках, прямо передбачених законодавством України.

6.7. За сімейними обставинами та з інших поважних причин, працівникам за їх заявами, можуть бути надані короточасні відпустки без збереження заробітної плати тривалістю не більше 15 календарних днів на рік.

6.8. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер роботи надається працівникам з не нормованим робочим днем – тривалістю до 7

календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

6.9. Щорічні, а також соціальні відпустки повної тривалості до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи в перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:

1) жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох та більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;

2) особам з інвалідністю;

3) особам віком до вісімнадцяти років;

4) особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення зі служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;

5) сумісникам – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;

6) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;

7) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку та не одержали за неї грошової компенсації;

8) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;

9) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;

10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається



щорічна відпустка або її частина (не менше 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямку. При наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

## **7. Прийом та звільнення працівників**

7.1. Всі працівники, які влаштовуються на роботу до ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К», обов'язково проходять медичний огляд у лікарських закладах з метою: визначення стану здоров'я працівника та реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я і можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу; виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше при роботі на попередніх виробництвах, та попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруєнь).

7.2. Не допускається звільнення працівника без його згоди в зв'язку з ліквідацією робочого місця, якщо до досягнення пенсійного віку йому необхідно пропрацювати менше трьох років.

## **8. Умови та охорона праці**

8.1. Забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці є обов'язком адміністрації, яка організовує умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, обладнання, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових умов вимогам нормативних актів з охорони праці.

8.2. Керівництво підприємства зобов'язується видавати засоби індивідуального захисту, спецодяг та спецвзуття працівникам, зайнятим на роботах за умовами праці, передбаченими законодавством.

8.3. Працівники, зайняті на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці на об'єктах Замовника, проходять протягом трудової діяльності, в установлені строки, обов'язкові медичні огляди (Наказ МОЗ №246 від 21 травня 2007 року) та забезпечуються спецвзуттям, спецодягом, відповідно до затверджених норм.



Працівники у віці до 21 року проходять обов'язкові медичні огляди щорічно.

8.4. Керівництво на прохання працівника або за своєю ініціативою, організовує позачерговий медичний огляд, якщо працівник вважає, що погіршення стану здоров'я пов'язано з шкідливими умовами праці. Керівництво має право притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності та зобов'язана відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

8.5. При укладанні трудового договору працівник повинен бути поінформований власником під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечні та шкідливі виробничі фактори на об'єктах Замовника, можливі наслідки та їх вплив на здоров'я, його права на пільги та компенсації за роботу в таких умовах, відповідно до законодавства та колективного договору.

8.6. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, що його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або адміністрацію.

Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства. За період простою з причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі,

передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести (за наявності) працівника на термін, зазначений у медичному висновку, та в разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з отримання іншої професії відповідно до законодавства.

На час призупинення експлуатації підприємства, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

8.7. Працівники зобов'язані знати та виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці, правила роботи з обладнанням, машинами, оргтехнікою, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального захисту.

8.8. За порушення Закону України «Про охорону праці», діючих правил безпеки праці, невиконання розпоряджень контролюючих органів у встановлені терміни, наказів та планових заходів з охорони праці адміністрація позбавляє повністю або зменшує розміри додаткової заробітної плати:

№ з/п	Вид порушень	Розмір зниження заохочувального фонду в %
1	Порушення Закону України «Про охорону праці», Правил безпеки праці, технічної експлуатації обладнання, посадові інструкції, інструкції з охорони праці, що призвели до нещасних випадків	до 100%
2	Порушення Закону України «Про охорону праці», Правил безпеки праці, технічної експлуатації обладнання, посадові інструкції, інструкції з охорони	до 50%

	праці, які створили загрозу нещасного випадку або аварії	
3	За неякісно виконану роботу (складання, збірка, монтаж та пусконаладжування обладнання), з порушенням діючих нормативів та вимог технічної документації на товарно-матеріальні цінності.	до 100%
4	Невиконання приписів контролюючих органів, наказів та планових заходів з охорони праці	до 100%

8.9. Керівництво зобов'язане відшкодувати працівникам ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків, а також моральну шкоду, заподіяну внаслідок небезпечних умов праці, на умовах та в порядку, передбачених статтями 173, 173<sup>1</sup> КЗпП України, статтями 11-13 Закону «Про охорону праці», «Про затвердження Правил відшкодування власником підприємства, установи та організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодження», затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р., №472 та іншими законодавчими актами України.

8.10. За всіма іншим питанням безпеки праці, гігієни праці, виробничого середовища, порядку організації праці адміністрація та працівники керуються положеннями Закону України «Про охорону праці».

8.11. Фінансування охорони праці здійснюється підприємством. Витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка суми реалізованої продукції.

## 9. Соціальні питання

9.1. Керівництво зобов'язується:

- надавати, згідно заяви працівників, короткострокові відпустки тривалістю до 3-х робочих днів у зв'язку з обставинами, що змушують бути відсутнім на робочому місці (одруження, народження дитини, похорони близьких родичів (чоловік, жінка, діти та батьки) зі збереженням заробітної плати за рахунок прибутку;



- за рахунок коштів ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» відшкодовувати витрати на обряд похорону в зв'язку зі смертю працівника, пенсіонерів на пенсію з ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» в розмірі до 50% зарплати.

- проводити заходи з оздоровлення дітей працівників ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» використовуючи при цьому всі можливі заходи;

- видавати безвідсоткову позику працівникам ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» за рішенням власника;

- надавати інвалідам праці, які працюють в ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К», а також колишнім працівникам ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К» які знаходяться на пенсії у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок, а при можливості за рахунок підприємства;

- оплачувати витрати, пов'язані з проходженням працівником обов'язкових медичних оглядів.

9.2. У випадках звільнення працівників за скороченням штатів, призову до лав ЗСУ, при виході на пенсію за віком та на пільгових умовах, а також по інвалідності - нарахування вислуги років проводиться за посадовим окладом або тарифної ставки, що діє на момент звільнення, за фактично відпрацьований час.

9.3. Керівництво гарантує надання працівникам часу для проходження медичних оглядів, для отримання медичної допомоги, для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва з виплатою середнього заробітку за місцем роботи.

9.4. Жінці, яка працює та має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в психіатричному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи а та групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 днів.



календарних днів без урахування святкових та неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

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

9.5. На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) та середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок та військову службу» та «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, покликаними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, в тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби під час дії особливого періоду на термін до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада та середній заробіток на підприємстві. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Гарантії зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та знаходяться на лікуванні в медичних установах, а також потрапили в полон або визнані безвісно відсутніми, на термін до дня, наступного за днем їх постановки на військовий облік у військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби в разі закінчення їх лікування в медичних

установах незалежно від терміну лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми чи дня оголошення їх померлими.

Гарантії в частині збереження місця роботи, посади не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування і термін повноважень яких закінчився.

## **10. Відповідальність сторін.**

10.1. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із заходів: догана, позбавлення повністю або частково додаткової заробітної плати або звільнення.

10.2. У разі невиконання або неналежного виконання обов'язків, передбачених цим Договором, сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України.

10.3. Спори між сторонами вирішуються в порядку, встановленому законодавством України.

10.4. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності не виключає цивільної, матеріальної або інших видів відповідальності винних осіб.

## **11. Заключні положення**

11.1. Зміни та доповнення до цього Договору протягом терміну його дії можуть вноситися тільки при взаємній згоді сторін або в обов'язковому порядку при зміні законодавства України.

11.2. Контроль за виконанням Договору здійснюється безпосередньо сторонами або уповноваженими ними представниками в порядку, обумовленому сторонами в окремому письмовому (або усному) узгодженні.

11.3. Сторони, які підписали цей Договір, щорічно звітують про його виконання за підсумками року.

11.4. Цей Договір складений в трьох примірниках, які зберігаються в органі, що реєструє та у кожної зі сторін, а також мають однакову юридичну силу.

11.5. Цей Договір підлягає реєстрації в місцевих органах державної виконавчої влади.

**Договір підписали:**

Директор

ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К»: \_\_\_\_\_  С.А. Попов

Уповноважені представники трудового колективу ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К»:

Головний інженер

\_\_\_\_\_  В.В. Матвієнко

Начальник відділу

\_\_\_\_\_  О.Ю. Перель

Диспетчер

\_\_\_\_\_  О.А. Кучменко

**КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ  
ТОВ «ЗАХИСТ-ТЕХНО К»**

по досягненню нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища,  
підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого  
травматизму, аварій, профзахворювань

№ п/п	Назва заходів (робіт)	Плануюча вартість робіт,	Термін виконання	Відповідальні за виконання
1	Придбання спецодягу, спецвзуття та інші ЗІЗ	<b>65,0</b>	постійно	Зас. Директора з ОП, начальник постачання
2	Придбання миючих засобів	<b>1,5</b>	постійно	
3	Перевірка знань з охорони праці у персонала з відповідною групою з електробезпеці		періодично	Відповідальний за ел.господарство
4	Придбання медичних аптечок	<b>1,0</b>	постійно	Зас. Директора з ОП
5	Проведення інструктажів з питань охорони праці		вступний первинний повторний позаплановий	
6	Своєчасно проводити перезарядку вогнегасників і перевіряти готовність пожежного інвентарю	<b>0,6</b>	періодично	Зас. Директора з ОП
7	Проведення інструктажів з питань пожежної безпеки		вступний первинний повторний позаплановий	



Комплексні заходи для дотримання встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій

№№ п/п	Назви заходів (робіт)	Ефективність заходів	Строк виконання	Відповідальні за виконання
1	2	3	4	5
1	Проведення очистки кондиціонерів в кабінетах	Недопущення забруднення повітря у приміщеннях підприємства, забезпечення експлуатації кондиціонерів на належному рівні, недопущення їх поломок	Травень	Сичов В.І.
2	Встановлення додаткового освітлення в проектному відділі енергозберігаючими лампами	Досягнення встановлених норм освітлення в приміщеннях та на робочих місцях	Протягом року	Марков Ю.В.
3	Проведення роботи по модернізації, обслуговування, заміні та ремонту комп'ютерної та копіювальної техніки на робочих місцях	Використання сучасних інформаційних технологій дозволить підвищити продуктивність праці працівників підприємства та сприятиме виконанню ними службових обов'язків на належному рівні	Протягом року	Безуглий О.Г.

В даному Колективному  
Договорі прощунувано

20 аркушів



№	Назва	Вид	Кількість	Примітки
1	Листів	Листів	20	
2	Листів	Листів	20	
3	Листів	Листів	20	