



УКРАЇНА

**ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ**

майд. Профспілок, 5, м. Запоріжжя, 69044, тел. (061) 228-01-72
e-mail: reception.uzppr@zr.gov.ua Код ЄДРПОУ 41904647

В.С. Яковенко № *01-4/1139*

Ю.В. Швець

Начальник управління

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 примірник угоди, договору, змін і доповнень до них і не повертає його сторонам.

На _____ від
Генерального директора
ПрАТ «Страхова компанія
«Оранта-Січ»
Петровському В.Г.

Голові профспілкового комітету
ПрАТ «Страхова компанія
«Оранта-Січ»
Єрмоленко Л.Г.

Про реєстрацію
колективного договору

Повідомляємо, що колективний договір між роботодавцем та трудовим колективом ПрАТ «Страхова компанія «Оранта-Січ», укладений на 2020-2022 рік, зареєстровано Управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі- управління) *13 липня 2020* за № *196*.

При цьому, відповідно до Порядкуповідомної 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. В Розділі V колективного договору «Формування, регулювання, захист заробітної платні та нормування праці» визначити розмір заробітної плати за першу половину місяця, відповідно до ст. 115 Кодексу законів про працю України.

2. Колективний договір доповнити додатками:

- перелік працівників, яким надаються додаткові відпустки відповідно до ст. ст. 7, 8 Закону України «Про відпустки» (окремо);

- комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання виробничого травматизму, відповідно до ст. 13, 20 Закону України «Про охорону праці».

3. Доповнити колективний договір положенням стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, відповідно до ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

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

Приватне акціонерне товариство
«Страхова компанія «Оранта-Січ»

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Між Приватним акціонерним товариством "Страхова компанія "Оранта-Січ" та профспілковим комітетом ПрАТ "Страхова компанія "Оранта-Січ" на 2020-2022 р.р.

(прийнятий та затверджений на профспілкових зборах працівників ПрАТ «СК «Оранта-Січ» 05 березня 2020 р.)

69104, м. Запоріжжя,
вул. Європейська, 16
2020 р.

Перелік розділів колективного договору на 2020-2022 р.р.

- Розділ I.** Загальні положення.
- Розділ II.** Виробничі відносини.
- Розділ III.** Трудові відносини. Режим праці та відпочинку.
- Розділ IV.** Забезпечення зайнятості.
- Розділ V.** Формування, регулювання, захист заробітної платні та нормування праці.
- Розділ VI.** Охорона праці.
- Розділ VII.** Розвиток соціальної сфери страхової компанії, соціально-трудові пільги, гарантії та компенсації.
- Розділ VIII.** Гарантії діяльності профспілкової організації.
- Розділ IX.** Контроль за виконанням колективної угоди.
- Розділ X.** Відповідальність сторін, вирішення суперечок
- Розділ XI.** Строк дії колективного договору.
- Розділ XII.** Заключні положення.

Розділ I. Загальні положення.

1. Цей колективний договір укладено між Роботодавцем - Приватним акціонерним товариством «Страхова компанія «Оранта-Січ» (надалі Товариство) в особі Генерального директора - Петровського Віталія Григоровича, що представляє інтереси роботодавця та Профспілковим комітетом Приватного акціонерного товариства «Страхова компанія «Оранта-Січ» в особі Голови профспілкового комітету Єрмоленко Людмили Григорівни, що представляє інтереси працівників Товариства, надалі Сторони.

2. Сторони визнають колективний договір нормативним актом, на підставі якого буде здійснюватись регулювання усіх соціально-економічних, виробничих та трудових відносин в управлінні Товариства на протязі дії договору.

3. Колективний договір укладено відповідно до Законів України "Про колективні договори та угоди", "Про оплату праці", "Про відпустки", "Кодексу законів про працю України" та Статуту Товариства.

4. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами діючого законодавства.

5. Відповідно до вимог ст. 14 Закону "Про колективні договори і угоди" внесення змін та доповнень до колективного договору провадиться за згодою сторін, що підписали цей колективний договір.

Розділ II. Виробничі відносини.

Роботодавець зобов'язується:

1. Забезпечити формування стратегії та прогнозування розвитку Товариства з орієнтацією на надання фізичним та юридичним особам конкурентоздатних послуг зі страхування.

2. Удосконалювати маркетингову службу, здійснювати пошуки нових та розширення діючих ринків збуту страхових послуг.

3. Проводити підготовку кадрів та підвищення кваліфікації працівників Товариства. За рахунок Товариства та при наявності коштів, направляти працівників у вищі учбові заклади, а також курси підвищення кваліфікації, для чого укладати з працівником контракт про цільову підготовку (навчання).

Профспілковий комітет зобов'язується:

4. Приймати участь у розробці Роботодавцем заходів з соціально-економічного розвитку Товариства, науково-технічного вдосконалення надання послуг зі страхування, підвищення продуктивності праці, поліпшення умов та охорони праці, побуту, здійсненні контролю за виконанням Роботодавцем цих заходів. Сприяти Роботодавцю у вирішенні питань виконання виробничих завдань для більш ефективної роботи Товариства.

5. Слідкувати за дотриманням працівниками трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

6. Приймати участь в організації підготовки кадрів та підвищення кваліфікації працівників Товариства.

7. Приймати безпосередню участь в організації технічних навчань, тренінгів для персоналу, навчальних семінарів та атестацій працівників Товариства.

Розділ III. Трудові відносини. Режим праці та відпочинку.

1. Працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору. Прийом на роботу оформлюється наказом Роботодавця, з яким працівник обов'язково знайомиться.

- 2. До початку роботи Роботодавець зобов'язаний:
 - а) ознайомити працівника з його правами та обов'язками;
 - б) ознайомити працівника з Правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, трудовими обов'язками (посадовими інструкціями), умовами оплати праці;
 - в) визначити працівнику робоче місце та забезпечити необхідними для роботи засобами;
 - г) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежній безпеці.

3. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

4. Якщо працівник навчався або підвищував свою кваліфікацію за рахунок Роботодавця - він повинен відпрацювати у Товаристві обумовлений контрактом термін або повернути кошти Роботодавцю.

5. Розірвання трудової угоди з ініціативи Роботодавця не допускається без згоди профспілкового комітету, за винятком випадків, передбачених ст. 43¹ КЗпП України.

6. Припинення трудової угоди оформлюється наказом Роботодавця.

7. Трудові відносини зі страховими агентами та страховими менеджерами організуються згідно з Положенням "Про страхових агентів ПрАТ „СК „Оранта-Січ" та „Про страхових менеджерів ПрАТ „СК „Оранта-Січ"

8. З метою підвищення ефективності діяльності працівників (фахівців, страхових агентів і страхових менеджерів Товариства) проводиться їх атестація згідно Положення «Про порядок проведення атестації працівників ПрАТ «СК «Оранта-Січ».

Тривалість робочого часу.

9. Режим роботи в Товаристві встановлюється згідно Правил внутрішнього трудового розпорядку ПрАТ «СК «Оранта-Січ».

10. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість робочого дня скорочується на 1 годину.

11. Норма тривалості робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень згідно ст. 50 КЗпП України.

12. У разі виробничої необхідності Роботодавець за погодженням з профспілковим комітетом, має право встановити меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині 1 ст. 50 КЗпП України. Ця обставина оформляється наказом із зазначенням тривалості і терміну дії.

13. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні дні допускається тільки у виняткових випадках. Робота у такі дні компенсується за згодою сторін згідно ст. 72 КЗпП.

14. При необхідності, працівникам може надаватися можливість, у разі її наявності, працювати на умовах гнучких режимів з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) без будь-яких обмежень трудових прав працівника.

Гарантії в області відпусток

15. Основні відпустки надаються згідно з Законом України «Про відпустки». Основна відпустка - це така відпустка, право на яку мають усі працівники Товариства.

16. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, обчислюваний з дня укладення трудового договору.

17. Право працівника на щорічну основну та додаткові відпустки, що надаються у відповідності до діючого законодавства, у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи у Товаристві.

18. Черговість надання щорічних відпусток визначається графіком, який затверджується Роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків враховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

19. Графік відпусток складається на кожний календарний рік до 5 січня поточного року. Відпускні виплачуються не пізніше ніж за три дні до початку відпустки, за умови подання заяви про надання відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну (ст. 10, 21 Закону України «Про відпустки»).

20. Працівникам, які молодше за 18 років, інвалідам та іншим пільговим категоріям працівників, щорічна відпустка надається тривалістю та в терміни, що передбачені законодавством України.

21. Щорічну відпустку на прохання працівника та за умови наявності такої можливості, може бути поділено за умови, що основна безперервна її частина (згідно затвердженого графіку відпусток) становитиме не менше 14 календарних днів.

22. За заявою працівника, та за умови наявності фінансових можливостей роботодавця, працівнику надається матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі до місячного посадового окладу з урахуванням його особистого внеску у розвиток Товариства.

23. Роботодавець гарантує надання додаткової оплачуваної відпустки (з розрахунку середнього заробітку) за невідомними обставинами тривалістю до 3-х днів з причин:

- смерті чи тяжкого захворювання жінки, чоловіка, батьків чи дітей;
- власного одруження;
- народження дитини;
- донорам.

24. Додаткові відпустки з інших причин надаються відповідно до діючого КЗпП України та Закону України "Про відпустки".

25. За заявою працівника з сімейними обставинами та іншими причинами працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником і роботодавцем у відповідності до ст. 26 Закону України "Про відпустки".

Звільнення працівника за власним бажанням (ст.38 КЗпП України)

26. Якщо трудовий договір був укладений на невизначений термін, працівник має право в будь-який час розірвати його, письмово повідомивши Роботодавця про звільнення за два тижні.

27. У ряді випадків із працівником, на його прохання, розривається трудовий договір у термін, про який він просить, у зв'язку з неможливістю подальшого продовження роботи.

Розділ IV. Забезпечення зайнятості.

Роботодавець зобов'язується.

1. Рішення про зміни в організації виробництва та праці, ліквідації, реорганізації, перепрофілювання Товариства, скорочення чисельності чи штату працівників приймати тільки після попереднього узгодження з профспілковим комітетом не пізніше ніж за 2 місяці до прийняття відповідного рішення.

Профспілковий комітет зобов'язується:

2. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту працівників, що звільняються.

3. Разом з Роботодавцем проводити роботу по скороченню плинності кадрів.

4. Приймати участь у створенні резерву кадрів на керівні посади Товариства.

5. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і 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 у Товаристві; 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва; 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту"; 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; 7) працівникам, які дістали у Товаристві трудове каліцтво або професійне захворювання; 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років, з часу повернення на постійне місце проживання до України; 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби. Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

6. Ліквідація, реорганізація Товариства, зміна форми власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

7. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору.

Розділ V. Формування, регулювання, захист заробітної платні та нормування праці.

1. Уся діяльність Товариства спрямована на досягнення основного показника фінансових результатів господарської діяльності - прибутку. Покриття зростаючих витрат на оплату праці досягається шляхом збільшення обсягів страхових платежів, вдосконалення умов страхування, підвищення продуктивності праці та якості послуг.

2. Трудові доходи кожного працівника визначаються його особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів роботи Товариства і максимальним розміром не обмежуються.

7

3. Заробітна плата - винагорода, обчислена в грошовому вираженні, яку Работодавець ~~виплачує~~ працівнику за виконану ним роботу, в тому числі за виконання планового завдання за видами страхування, відповідно до Положення «Про оплату праці та преміювання штатних працівників ПрАТ «СК «Оранта-Січ» (Додаток № 1). Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.

4. При неповному робочому тижні оплата праці штатним працівникам проводиться пропорційно відпрацьованому часу.

5. Мінімальна заробітна плата на рік встановлюється на підставі законодавчих актів України.

6. Штатним працівникам, страховим агентам та страховим менеджерам щомісяця доводиться планове завдання по видах страхування, яке є нормативним завданням, виконання якого враховується під час преміювання і визначення загального заробітку.

Відрядна оплата праці страховим агентам та страховим менеджерам здійснюється відповідно до положення "Про оплату праці і преміювання страхових агентів, менеджерів, що знаходяться в трудових відносинах з ПрАТ „СК "Оранта-Січ" (Додаток №2).

Работодавець зобов'язується:

7. Прийняти норми Колективного договору за мінімальні гарантії розмірів тарифних ставок, посадових окладів, диференціації оплати праці в залежності від спеціальності та кваліфікації працівників, складності й умов робіт, що виконуються.

8. Встановлювати пряму залежність оплати праці працівників від кінцевих результатів діяльності Товариства.

9. Встановлювати посадові оклади штатним працівникам Товариства не нижче мінімальних розмірів, які визначаються відповідними нормативними та законодавчими актами України та згідно з затвердженим Положенням «Про оплату праці та преміювання штатних працівників ПрАТ «СК «Оранта-Січ», штатним розкладом. Розміри посадових окладів можуть переглядатись в залежності від результатів страхової та фінансової діяльності Товариства за звітний період (місяць і з початку року) у відповідності до діючого законодавства про працю та Положення «Про оплату праці та преміювання штатних працівників ПрАТ «СК «Оранта-Січ».

Посадові оклади встановлює Работодавець або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами роботи за квартал або атестації Работодавець або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади.

10. Встановлювати розміри комісійної винагороди по видах страхування в залежності від рентабельності та розвитку кожного виду страхування.

11. Встановлювати додаткову заробітну плату та преміювати працівників Товариства відповідно до Положення "Про оплату праці та преміювання штатних працівників ПрАТ "СК "Оранта-Січ".

12. Встановити такі терміни виплати заробітної плати:

- за першу половину місяця - до 23 числа щомісяця;
- кінцевий розрахунок - до 7 числа місяця, що настає за звітним.

13. Роз'яснювати умови праці при прийнятті на роботу кожному працівнику Товариства.

14. За сумлінне виконання трудових обов'язків, дотримання виробничої та трудової дисципліни, підвищення продуктивності праці, а також поліпшення загальних результатів роботи заохочувати працівників Товариства шляхом:

- оголошення подяки;
- нагородження Почесною грамотою;
- нагородження цінним подарунком чи грошовою премією.

15. У разі суперечки по кінцевому розрахунку при звільненні працівника, до вирішення суперечки, виплачується безспірна частина розрахункової суми.

Профспілковий комітет зобов'язується:

16. Сприяти організації виконання доведених завдань по обсягах страхових платежів та підвищенню продуктивності праці.

17. Здійснювати постійний контроль за дотриманням діючих положень та трудового законодавства з питань оплати праці та за правильним застосуванням діючих у Товаристві Положень.

18. Перевіряти правильність тарифікації робіт і облік робочого часу.

19. Контролювати дотримання мінімальних соціальних гарантій з виплати заробітної плати, встановлених законодавством України.

20. Щокварталу аналізувати випадки та причини, що пов'язані з втратою працездатності. При необхідності розглядати на засіданнях профкому. Організувати силами профспілкового активу відвідування працівників, що знаходяться на стаціонарному лікуванні та вдома, для надання їм допомоги і здійснення контролю за дотриманням режиму.

21. Окремі випадки порушення трудової та виробничої дисципліни, правил внутрішнього розпорядку обговорювати на зборах у трудових колективах, а при необхідності - на засіданнях профкому. До порушників дисципліни застосовувати разом з адміністрацією заходи впливу, передбачені законодавством.

22. Забезпечувати гласність усіх випадків порушення трудової і виробничої дисципліни, невиконання цього колективного договору.

23. Шляхом клопотання перед Роботодавцем захищати економічні інтереси працівників Товариства від ризику інфляції, підвищення цін та екологічного забруднення регіону, вносити пропозиції щодо удосконалення форм оплати праці.

Розділ VI. Охорона праці.

З метою підвищення існуючого рівня охорони праці, усунення причин, що породжують виробничий травматизм та захворюваність, поліпшення культури й естетики виробництва

Роботодавець зобов'язується:

1. Забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці на усіх робочих місцях.

2. При укладенні трудового договору інформувати працівника під розпис про умови праці на робочому місці, наявності небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

3. Відповідно до ст. 5 Закону України «Про охорону праці» здійснювати страхування працівників згідно із законом про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. 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, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці Товариства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує виконання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття нової професії відповідно до законодавства.

4. На наявності фінансових можливостей, за кошти Товариства організувати проведення періодичних медичних оглядів працівників.

5. Дотримуватись положення про навчання, інструктаж та перевірку знань працівників з питань охорони праці.

6. Організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок. За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії скласти акт на встановлену форму, один примірник якого зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування.

7. Нещасні випадки, що відбулися з працівниками які використовували в особистих цілях без дозволу роботодавця транспортні засоби, обладнання та інше, а також знаходилися в алкогольному чи наркотичному стані і були відсторонені від роботи, на облік не брати.

8. Створити комісію по розслідуванню нещасних випадків виробничого характеру.

Трудовий колектив зобов'язується:

9. Суворо дотримуватись техніки безпеки та протипожежної безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці.

10. Своєчасно проходити навчання, інструктаж та перевірку знань з питань охорони праці.

11. Тримати своє робоче місце, оргтехніку та ін. у порядку, чистоті та у робочому стані, а також додержуватися чистоти у приміщенні та на території організації.

Профспілковий комітет зобов'язується:

12. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства по охороні праці;

13. Сприяти вдосконаленню стану охорони праці та пожежної безпеки, а також контролюванню дотримання питань охорони праці працівниками управління Товариства;

14. Проводити один раз на півріччя аналіз захворюваності працівників Товариства.

15. Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством. Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніш як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

16. Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме: призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання; розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці; забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються; впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо; забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування,

моніторинг за їх технічним станом; забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин; організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів; розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі - акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безпечність працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці; здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці; організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці; вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків. Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

17. Працівник зобов'язаний: дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди. Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

18. Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах.

Розділ VII. Розвиток соціальної сфери страхової компанії, соціально-трудова пільги, гарантії та компенсації.

Роботодавець та профспілковий комітет зобов'язуються надавати додаткові трудові та соціально-побутові пільги для працівників Товариства. **Роботодавець зобов'язується:**

1. Для бездоганно працюючих виділяти путівки на бази відпочинку, виходячи з фінансових можливостей.

2. Здійснювати безготівковий збір та відрахування профспілкових внесків через бухгалтерію Товариства.

3. Виділяти з коштів для надання матеріальної допомоги робітникам, які попали в скрутне становище або, за наявності фінансових можливостей, безвідсоткову зворотню позику.

Проводити працівникам страхової компанії виплату допомоги у таких випадках:

- на поховання;
- при народженні дитини;

- та в інших випадках.

4. У зв'язку з несприятливою екологічною ситуацією у регіоні, та скрутним економічним становищем, виділяти кошти на поліпшення здоров'я та на компенсацію витрат у зв'язку з підвищенням цін на продукти харчування при наявності фінансових можливостей.

5. Оплачувати частку вартості путівок у табори відпочинку та пансіонати для дітей працівників Товариства.

6. Працівнику Товариства, що досяг пенсійного віку, бездоганно працював у страховій компанії і виходить на пенсію, видавати разову допомогу у розмірі місячного посадового окладу за рахунок власних коштів Товариства, при наявності фінансових можливостей.

7. У разі тимчасових фінансових ускладнень у Товаристві, усі грошові виплати, що передбачені колективним договором, можуть призупинятися, за виключенням заробітної плати та виплат передбачених законодавством України.

8. Створювати необхідні фонди у розмірах та у порядку, передбачених Статутом Товариства.

9. Здійснювати заходи щодо подальшого розвитку страхової діяльності Товариства.

10. Створювати умови, що забезпечують участь працівників в управлінні Товариством.

11. Надавати працівникам вільний час для проходження медичних оглядів, явки до державних установ та організацій та ін. без відрахувань з заробітної платні та застосування матеріального та дисциплінарного стягнення.

12. Визначати профспілку (в особі профспілкового комітету) єдиним представником усіх працівників Товариства у переговорах з питань колективного договору.

13. Не рідше одного разу на квартал інформувати трудовий колектив про виробничі плани, фінансово-економічні показники роботи Товариства та його структурних підрозділів.

14. Перераховувати профспілковому комітету кошти на соціальні потреби, виходячи з фінансових можливостей.

15. Здійснювати добровільне медичне страхування та страхування соціального захисту працівників Товариства.

16. За розпорядженням адміністрації, за наявності фінансових можливостей, проводити компенсацію:

- мобільного зв'язку працівникам;

- додаткових витрат на харчування (добових) працівникам, що відряджаються.

Трудовий колектив зобов'язується:

15. Суворо дотримуватись правил внутрішнього трудового розкладу.

16. Продуктивно використовувати робочий час, сумлінно та в строк виконувати планові завдання.

17. Створювати обстановку вимогливості та нестерпності до порушників трудової дисципліни, надавати Роботодавцю допомогу по створенню сприятливого психологічного клімату в колективі.

18. Дотримуватися вимог затвердженого Положення про комерційну таємницю та Правил внутрішнього трудового розкладу.

19. Приймати всі необхідні заходи, щодо виконання поставлених планових завдань. Приймати активну участь у розвитку, підвищенні авторитету, реклами послуг Товариства.

20. Надавати всіляку допомогу молодим фахівцям Товариства, брати над ними шефство.

21. Оволодівати новими передовими методами організації праці.

22. Дбайливо ставитися до власності колективу, слідкувати за її збереженням.

Профспілковий комітет зобов'язується:

23. У разі виникнення трудових суперечок між Роботодавцем та працівниками, щодо виконання положень цього колективного договору, представляти інтереси працівників Товариства.

24. Узагальнювати та формулювати пропозиції працівників для включення їх до колективного договору, враховуючи при цьому інтереси найменше соціально захищених працівників Товариства.

25. Вести колективні переговори з Роботодавцем.

26. Співпрацювати з Роботодавцем у ході вирішення на відповідних рівнях влади питань, що стосуються соціально-економічних інтересів трудового колективу.

27. Враховуючи тяжке фінансово-економічне становище в регіоні співпрацювати з Роботодавцем у ході вирішення питань соціального захисту працівників, організувати проведення медичного страхування та інших видів страхування працівників Товариства.

28. Виділяти кошти на соціально-культурні та спортивні заходи.

29. На час дії цього договору не бути ініціатором трудових суперечок з питань, що включені до договору, за умови їх виконання.

РОЗДІЛ VIII. Гарантії діяльності профспілкової організації

Роботодавець зобов'язується:

1. Створювати необхідні умови для діяльності профспілкової організації.

2. Безкоштовно забезпечити профспілковий комітет необхідним обладнанням. Надати профспілковому комітету право безкоштовного користування транспортними засобами та засобами зв'язку, а також виділяти час для виконання профспілкових обов'язків незвільненому профспілковому активу, участь його у профспілкових конференціях, пленумах, виконках та інших заходах з збереженням середньої заробітної платні.

3. Надавати профспілковому комітету, організаціям місцевого самоврядування інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору.

4. Сприяти організації навчання профспілкового активу з питань соціально-економічного захисту працівників Товариства, трудового законодавства, охорони та оплати праці за рахунок коштів Товариства.

5. Забезпечити участь представників профспілкового комітету у нарадах, засіданнях з питань, що стосуються трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників Товариства.

6. Враховувати думку профспілкового комітету при призначенні працівників на керівні посади Товариства.

РОЗДІЛ IX. Контроль за виконанням колективного договору.

Сторони зобов'язуються:

1. Здійснювати контроль за виконанням колективного договору, який проводиться безпосередньо сторонами, що уклали цей колективний договір.

2. Аналізувати хід реалізації колективного договору за півріччя та за рік.

3. У разі несвоєчасного виконання або невиконання зобов'язань за цим колективним договором, аналізувати причини та приймати необхідні заходи по забезпеченню їх реалізації.

4. Осіб, що винні у невиконанні положень колективного договору, притягувати до відповідальності відповідно діючого законодавства та цього колективного договору.

РОЗДІЛ X. Відповідальність сторін, вирішення суперечок.

1. У разі невиконання, або неналежного виконання обов'язків, що передбачені цим договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до діючого законодавства України.

2. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає громадянської, матеріальної чи інших видів відповідальності винних осіб.

3. Індивідуальні трудові суперечки між Роботодавцем та працівниками незалежно від форми трудового договору розглядається комісією про трудові суперечки, що створена у Товаристві.

РОЗДІЛ XI. Строк дії колективного договору.

1. Термін дії цього договору - до 31 грудня 2022 року.

2. Колективний договір на наступний термін приймається протягом трьох місяців з дня закінчення цього договору. Цей договір діє до прийняття нового колективного договору.

3. У разі зміни Власника, дія колективного договору зберігається на строк його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладання нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

4. У разі реорганізації Роботодавця, колективний договір зберігає чинність протягом строку на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

5. При ліквідації Товариства колективний договір діє на протязі усього строку проведення ліквідації.

РОЗДІЛ XII. Заключні положення.

1. Зміни та доповнення до цього договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки при взаємній згоді Сторін, шляхом укладання додаткової угоди.


2. Сторони, що підписали цей колективний договір, щорічно, не пізніше 15 березня, звітують про його виконання.

3. Усі працюючі, а також щойно прийняті працівники ознайомлюються з колективним договором.

Генеральний директор
ПрАТ «Страхова компанія «Оранта-Січ»


В.Г.Петровський
« 05 » 03 2020 р.

Голова профспілкового комітету
ПрАТ «Страхова компанія «Оранта-Січ»


Л.Г.Єрмоленко
« 05 » 03 2020 р.

Пронумеровано,
прошнуровано,
скріплено печаткою,
23 (двадцять три)
листа

Перший заступник
Генерального
директора

(Куриленко В.Й.)

Голова
профспілкового
комітету

(Єрмоленко Л.Г.)

