

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»

Це згідність та залучення усіх членів колективу до співробітництва та створення високоякісної та конкурентоспроможної продукції та послуг, що відповідає вимогам ринку та соціальних норм.

Позиція і погляд нашеї компанії на фундаментальну проблему України, Закону України "Про засади договірної угоди", якісну, ефективну та надійну послугу.

Договір має бути узгоджено між сторонами, що є відомими, маючи уявлення про цілістю та ефективність реалізації послуг, реалізації якої вимагає професіональних, трудових та соціально-екологічних норм та інтересів підприємства.

Колективний договір встановлює можливості співробітництва та розвитку підприємства "ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ" в особі його директора Григорія Миколайовича Білоброва, що відповідає засадам високоякісності та масштабності виконання послуг (справи, яких виконують, зберігають).

Це трудовий колектив в особі Григорія Миколайовича Білоброва та його співробітників засновано на принципах підприємництва та ініціативи, які відрізняються високою кваліфікацією та професійним розумінням та виконанням послуг, які виконуються в умовах високого ризику та небезпеки, а також високими вимогами до якості та точності виконання послуг.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР між власником і трудовим колективом

Споріднені засади та принципи, якими відповідає та регулюється трудовий колектив, діють з моменту підписання цього документу та відповідають вимогам та нормам законодавства, а також погоджують з власником підприємства та його співробітниками, що виконують послуги, що відповідають вимогам та нормам законодавства.

Споріднені засади та принципи, якими відповідає та регулюється трудовий колектив, що виконують послуги, що відповідають вимогам та нормам законодавства, а також погоджують з власником підприємства та його співробітниками, що виконують послуги, що відповідають вимогам та нормам законодавства, а також погоджують з власником підприємства та його співробітниками, що виконують послуги, що відповідають вимогам та нормам законодавства.

Трудовий колектив та власник підприємства зобов'язані дотримуватися змін, які відбулися в результаті змін в законодавстві, а також змін, які здійснюються в результаті змін в умовах виконання послуг, які виконуються в умовах високого ризику та небезпеки.

Договір відповідає засадам та принципам, які виконуються в умовах високого ризику та небезпеки.

Договір відповідає засадам та принципам, які виконуються в умовах високого ризику та небезпеки.

Договір відповідає засадам та принципам, які виконуються в умовах високого ризику та небезпеки.

Договір відповідає засадам та принципам, які виконуються в умовах високого ризику та небезпеки.

Договір відповідає засадам та принципам, які виконуються в умовах високого ризику та небезпеки.

Договір відповідає засадам та принципам, які виконуються в умовах високого ризику та небезпеки.

Договір відповідає засадам та принципам, які виконуються в умовах високого ризику та небезпеки.

Схвалений
Загальними зборами трудового колективу

«18» вересня 2023 р.
Протокол № 1

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Цей договір укладено з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників і власника з питань, що є предметом цього договору.

Положення і норми договору розроблено на основі Кодексу законів про працю України, Закону України "Про колективні договори і угоди", інших актів законодавства.

Договір містить узгоджені зобов'язання сторін, що його укладали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи підприємства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Колективний договір визначає взаємовідносини між двома сторонами а саме:

- адміністрацією ТОВ «ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ», в особі в.о. директора Гекалюка Миколи Миколайовича, який представляє інтереси власника підприємства і має відповідні повноваження (надалі – сторона керівника, керівник);

- трудовим колективом ТОВ «ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ», в особі уповноваженої особи трудового колективу інженера з проектно-кошторисної роботи 1 категорії Огорильцевської Світлани Вікторівни (надалі - уповноважений представник трудового колективу, представницький орган), яка представляє інтереси трудового колективу і має відповідні повноваження.

Власник підтверджує, що він має повноваження, визначені чинним законодавством та Статутом підприємства, на ведення колективних переговорів, укладання колективного договору і виконання зобов'язань.

Сторони визнають взаємні повноваження, зобов'язання відповідальних сторін колективного договору, укладеного (продовженого) на 2024 рік, і зобов'язують дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів щодо укладення договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань, що є предметом цього договору.

Сторони вживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів в ході реалізації зобов'язань і положень колективного договору, віддаватимуть перевагу розв'язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирюючих процедур відповідно до законодавства.

Положення договору поширюється на всіх найманих працівників підприємства.

Положення договору є обов'язковими для сторін, що його укладали.

Жодна із сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку призупинити виконання прийнятих зобов'язань за договором.

Договір продовжено на 2024 рік, він набуває чинності з 2024 р. і діє до укладення нового договору.

Сторони розпочинають переговори з укладення нового договору не раніше ніж за три місяці до закінчення строку дії колективного договору.

Зміни і доповнення до договору вносяться тільки за взаємною згодою сторін, і в обов'язковому порядку, в зв'язку із змінами чинного законодавства.

Власник зобов'язується в триденний термін після підписання договору ознайомити з ним всіх працівників.

ВИРОБНИЧО - ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

СТОРОНА КЕРІВНИКА ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

1. Організувати господарські відносини з іншими суб'єктами господарювання на основі договорів, здійснювати фінансові та юридичні відносини, нести відповідальність за порушення договорів зобов'язань.
2. Своєчасно та у повному обсязі забезпечувати працівників матеріально технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці, створення належних умов праці та отримання запланованого прибутку.
3. Реалізувати продукцію платоспроможним споживачам з гарантією її оплати.
4. Проводити систематичну роботу щодо технічного переобладнання виробництва, підвищення його технічного рівня, впровадження нової техніки, прогресивних технологій, автоматизації і механізації виробничих процесів.
5. Розробити та запровадити систему матеріального та морального заохочення працівників до підвищення продуктивності праці, якості продукції, раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів.
6. Забезпечувати участь уповноваженого представника трудового колективу у засіданнях керівних органів підприємства, завчасно інформувати його про дати та порядок денний таких засідань, зборів.

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

1. Сприяти зміцненню трудової і технологічної дисципліни в колективах структурних підрозділів підприємства, збільшенню прибутку, підвищенню продуктивності праці.
2. Проводити роботу з найманими працівниками стосовно раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів, збереження майна підприємства.

ГАРАНТІЙ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА, ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, БАНКРУСТВА

Завчасно інформувати колектив у випадках: реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення), реструктуризації, зміни власника, перепрофілювання, санації, загрози банкрутства, часткового зупинення виробництва, ліквідації підприємства з наданням інформації про заплановані власником заходи, пов'язані з ними звільнення працівників, причини і строки таких звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися.

Гарантити додержання прав та інтересів працівників, які звільнюються у зв'язку із зміною організації або форми власності, банкрутством підприємства, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, гарантій працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам.

Забезпечити у випадку ліквідації, банкрутства підприємства:

- первочергову виплату вихідної допомоги звільненим працівникам підприємства-банкрута;
- задоволення вимог, що виникли із зобов'язань перед працівниками підприємства, зобов'язань, що виникли внаслідок заподіяння шкоди життю та здоров'ю громадян, шляхом капіталізації відповідних платежів;
- задоволення вимог щодо сплати зборів (обов'язкових платежів) до фондів загальнообов'язкового державного страхування.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ

СТОРОНА КЕРІВНИКА ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ

Не допускати масових звільнень працівників протягом року. Уразі виникнення причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, через які неминучі звільнення працівників з ініціативи сторони керівника, проводити їх лише за умови письмового повідомлення працівників, не пізніше, як за три місяці до звільнень, про причини і терміни вивільнення, кількість та категорії працівників, що підлягають скороченню.

Виділяти кошти на професійну підготовку і перекваліфікацію кадрів. У разі проведення за рахунок коштів підприємства професійної підготовки чи перекваліфікації працівників з відривом від виробництва зберігати за ними місце роботи (посаду) та його середню заробітну плату, забезпечувати працевлаштування на підприємстві працівника за набутою з ініціативи власника новою професією (ст.ст.. 122,207 КЗпП).

При вивільненні працівників дотримуватися вимог законодавства щодо переважного права на залишення на роботі та гарантій окремим категоріям працівників.

Попереджувати працівника про його вивільнення у письмовій формі під розписку не пізніше, ніж за 2 місяці. Одночасно з попередженням про вивільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці пропонувати працівнику іншу роботу на підприємстві.

Організовувати взаємодію з центром зайнятості (за місцем знаходженням підприємства) з питань працевлаштування та інформування працівників щодо наявних" вакансій на інших підприємствах (району, міста) (ст. ст. 42, 49-2, 184, 198 КЗпП).

Надавати працівнику, якого офіційно попередили про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності або штату, протягом двох останніх місяців роботи один день на тиждень вільний від роботи з оплатою його у розмірі середнього заробітку працівника, в зручний для обох сторін час, для вирішення питань власного працевлаштування.

Не розривати трудовий договір з ініціативи керівника з працівниками, перед якими не погашена заборгованість із заробітної плати та інших виплат.

Зберігати протягом одного року за працівниками, вивільненими з підприємства з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП України, право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу, у випадку проведення прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Не здійснювати прийняття на роботу нових працівників у разі використання неповної зайнятості на підприємстві та якщо передбачається масове вивільнення працівників.

Надавати працівникам підприємства безоплатні юридичні консультації та необхідну інформацію щодо чинного трудового законодавства, гарантій на працю, соціально-економічних пільг, передбачених законодавством і колективним договором.

ОПЛАТА ПРАЦІ

СТОРОНИ ДОМОВИЛИСЯ ПРО НАСТУПНЕ:

Здійснювати оплату праці на основі тарифної системи, місячних посадових окладів для всіх працівників підприємства;

Спільно розглядати питання перегляду фонду оплату праці підприємства з метою збільшення тарифних ставок (окладів), винагород, доплат і надбавок, інших гарантійних і компенсаційних виплат у разі зростання обсягів виробництва (робіт, послуг), продуктивності праці, зниження собівартості продукції (робіт, послуг).**(додаток № 1)**

Вживати заходів щодо удосконалення структури витрат на виробництво та збільшення в ній питомої ваги фонду оплати праці.

Запроваджувати нові або змінювати діючі на підприємстві умови оплати праці, преміювання і повідомляти про це працівників не пізніше, як за 2 місяці до їх запровадження або зміни (ст. 29 ЗОП).

СТОРОНА ВЛАСНИКА ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

Для робітників, які виконують просту некваліфіковану роботу встановити відповідно до статті 6 Закону України «Про оплату праці» мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Проводити своєчасно індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно з чинним законодавством.

У СФЕРІ СТРОКІВ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Здійснювати виплату зарплати працівниками у грошових знаках, що мають законний обіг на території України.

В рахунок заробітної плати надавати послуги та товари, за наявності письмової заяви працівника, в межах, не більше 30 відсотків зарплати, що належать до виплати. (ст. 23 ЗОП).

Здійснювати виплату заробітної плати в робочі дні два рази на місяць: аванс 21, остаточну виплату 7 числа наступного місяця.

Видавати працівникам, не пізніше дня остаточної виплати заробітної плати, розрахункові листки з відомостями про суму нарахованої, утриманої та належної до виплати заробітної плати.

Видавати зарплату працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за 3 робочих дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП)

У СФЕРІ ГАРАНТІЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Виплачувати зарплату в першочерговому порядку перед іншими платежами після оплати обов'язкових платежів (ст. 15 ЗОП).

Оплачувати роботу робітників-відрядників за розцінками, встановленими для роботи, яка ними виконується. Оплачувати між розрядну різницю робітникам, яким доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів (ст. 104 КЗпП).

Здійснювати оплату роботи в надурочний час, вихідні, святкові та неробочі дні у порядку та із дотриманням вимог, передбачених законодавством, (ст. ст. 106, 107 КЗпП).

Здійснювати оплату праці у разі невиконання норм виробітку не з вини працівника за фактично виконану роботу, із дотриманням умов, визначених законодавством. При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата проводиться відповідно до виконаної роботи (ст. 111 КЗпП).

Оплачувати час простою не з вини працівника у розмірі двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду, з моменту, коли працівник попередив свого керівника про початок простою (ст. 113 КЗпП).

У СФЕРІ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Переглядати чинні та запроваджувати за погодженням з представницьким органом нові норми праці (виробітку) за результатами проведення атестації і раціоналізації

робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, що забезпечують реальне зростання продуктивності праці.

Повідомляти працівників про запровадження нових і зміну чинних норм праці не пізніше ніж двох місяців до такого запровадження чи зміни (ст.ст. 85, 86 КЗпП).

Здійснювати тарифікацію робіт та присвоєння кваліфікаційних розрядів працівників згідно з ЄТКД робіт і професій.

У СФЕРІ ЗАБОРГОВАНОСТІ З ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

У разі затримки виплати заробітної плати надавати представницькому органу інформацію про наявність коштів на рахунках підприємствах (ст. 45 ЗпПС).

У разі порушення строків виплати заробітної плати компенсувати працівникам на умовах, визначених законодавством, втрати частини зарплати у зв'язку із порушенням строків її виплати.

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ (ст.38 ЗпПС)

Здійснювати контроль за дотриманням на підприємстві законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати. Представляти і захищати інтереси працівників підприємства у сфері оплати праці.

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ і ВІДПОЧИНКУ

СТОРОНА КЕРІВНИКА ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

Укладати трудові договори з працівниками в порядку, передбаченому законодавством України, під розписку ознакомлювати працівників з наказом про їх прийняття на підприємство.

Не включати до трудових договорів умов, що погіршують становище працівників порівнянне з чинним законодавством, цим договором.

Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є не дійсним (ст. ст. 9, 21 КЗпП).

Дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, вносити до них зміни і доповнення, затверджувати їх на загальних зборах трудового колективу, розробити і затвердити посадові інструкції, ознакомити з ними працівників (ст. 142 КЗпП).

Надавати працівникам роботу відповідно до їх професії, займаної посади та кваліфікації. Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором та посадовою інструкцією (ст. 31 КЗпП).

Здійснювати переведення працівників на іншу роботу виключно у випадках, на підставах і в порядку, встановленому чинним законодавством. Переведення здійснюється тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених частиною 2 ст. 33: для відведення або ліквідації наслідків стихійного лиха, виробничих аварій тощо строком до одного місяця.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника його переміщення (ч. 2, ст. 32 КЗпП України), (ст.32-34 КЗпП).

Не розривати трудові договори з працівниками у разі зміни підпорядкованості чи власника підприємства, його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення), крім визначених законодавством випадків (п.п. 3, 4, 6, 7, 8, ст. 40 та ст.41 КЗпП), а також випадків скорочення чисельності або штату працівників, передбачених п. 1 частини 1 ст. 40 КЗпП України.

Здійснювати звільнення з підстав, зазначених у п. 1 частина 1 ст. 40 КЗпП України лише у випадках, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускати звільнення працівника з ініціативи власника в період його тимчасової непрацездатності (крім випадків, передбачених п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці (крім випадку ліквідації підприємства).

Не допускається звільнення працівника у разі зміни форми власності підприємства з ініціативи нового власника протягом 6-ти місяців від дня переходу до нього права власності (ст. ст. 36, 40, 43 КЗпП).

Встановити на підприємстві п'ятиденний робочий тиждень з нормальнюю тривалістю робочого часу працівників 40 годин на тиждень та з двома вихідними днями субота, неділя.

Скорочувати на одну годину тривалість робочого часу напередодні святкових і не робочих днів (ст. ст. 50, 52, 53, 67, 69, 70 КЗпП).

Встановити тривалість денної роботи (зміни), перерви для відпочинку і харчування згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками роботи (змінності), затвердженими власником із розрахунку нормальної тривалості робочого дня (тижня).

Рішення про перенесення вихідних днів у випадках, коли вони збігаються зі святковими або неробочими днями, з метою раціонального використання робочого часу та створена сприятливих умов для відпочинку працівників приймати не пізніше ніж за два тижні до їх перенесення (ст.32 КЗпП).

За наявності можливості - дозволяти працівникам під час простою з незалежних від них причин відлучатися з робочого місця на узгоджений з керівником структурного підрозділу час.

За взаємною згодою з працівником встановлювати для нього неповний робочий час (день, тиждень), гнучкий графік роботи на умовах і в порядку, визначених законодавством.

Встановлювати для вагітних жінок, жінок, які мають дитину віком до 14-ти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що перебуває під її опікуванням, працівників, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, на їх прохання, скорочену тривалість робочого часу.

Дотримуватися вимог законодавства щодо обмеження залучення окремих категорій працівників до надурочних робіт, роботи у нічний та вихідний день.

Проводити надурочні роботи, роботи у вихідні, святкові та неробочі дні лише у виняткових випадках, передбачених законодавством, з її оплатою і компенсацією відповідно до законодавства (ст. ст. 106, 107, 108 КЗпП).

Встановити працівникам щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів, з інвалідністю 1,2 групи - 30 календарних днів, з інвалідністю 3 групи - 26 календарних днів, особам до 18 років - 31 календарний день.

Затверджувати графік надання відпусток до 10 січня поточного року та доводити його до відома працівників.

При складанні графіка відпусток враховувати сімейні обставини, особисті інтереси та можливості відпочинку кожного працівника.

Письмово повідомляти працівника про дату початку його відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком періоду.

Надавати подружжям, які працюють на підприємстві, право на щорічну відпустку в один і той самий період, (ст. ст. 74, 75, 79, 247 КЗпП України, ст. 6, 10 ЗпВ).

Надавати щорічну відпустку за бажанням працівника в зручний для нього час, у випадках, передбачених законодавством.

Надавати щорічну відпустку повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи, у першій рік роботи на підприємстві за бажанням працівника у випадках, передбачених законодавством, (ст. 10 ЗпВ).

Переносити на вимогу працівника щорічну відпустку на інший період у разі порушення терміну повідомлення про час надання відпустки та несвоєчасної виплати йому зарплати за час відпустки.

Переносити працівнику щорічну відпустку на інший період або продовжувати її у випадках, визначених законодавством (ст. ст. 80, 115 КЗпП, ст. 11 ЗпВ).

Відкликати працівників з щорічної відпустки лише за їх згодою та у випадках, визначених законодавством (ст. 79 КЗпП і ст. 12 ЗпВ).

Надавати додаткові відпустки за особливий характер праці:

- працівникам з ненормованим робочим днем (додаток № 2), (ст. 8 ЗпВ).

Надавати працівникам додаткові відпустки у зв'язку з навчанням у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.

Працівникам підприємства, які навчаються без відриву від виробництва в учбових закладах з вечірньою формою навчанням, надати можливість працювати у змінах, що дозволяють регулярно відвідувати заняття. Не залучати цих працівників протягом періоду їх навчання до надурочних робіт та службових відряджень (ст. ст. 13-16 ЗпВ).

Надавати працівникам соціальні відпустки у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством (ст. ст. 17-20 ЗпК).

Надати працівникам за сімейними обставинами та з інших причин, за їх бажанням і погодженням з керівником структурного підрозділу, відпустку без збереження зарплати терміном до 15 календарних днів на рік (ст. 26 ЗпВ).

Надавати визначенім законодавством категоріям працівників, за їх бажанням, додаткові відпустки без збереження зарплати на встановлений для цих категорій працівників термін (ст. 25 ЗпВ).

Надавати за рахунок прибутку підприємства всім працівникам, які протягом року не мали порушень трудової та виробничої дисципліни, з оплатою у розмірі середнього заробітку працівника:

- додаткову відпустку на 3 дні у випадках:
- народження дитини (батькові);
- провадини на військову службу (батькам);
- шлюбу працівника або його дітей;
- смерті подружжя, дітей або близьких родичів.
- вільний від роботи день з приводу:
- ювілейних дат з дня народження працівника;
- 1 вересня - жінкам, діти яких навчаються у 1 класах.

Надавати відповідно до Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи", громадянам віднесеним до категорії 1, П додаткову відпустку тривалістю 16 календарних днів на рік із збереженням заробітної плати. Витрати, пов'язані з додатковою відпусткою фінансуються за рахунок державного бюджету.

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

Забезпечити дотримання працівниками підприємства трудової та виробничої дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку, своєчасного і точного виконання розпоряджень, трудових та функціональних обов'язків.

Здійснювати контроль за виконанням зобов'язань цього розділу, своєчасністю внесення записів до трудових книжок, видання наказів про прийняття, звільнення, переведення на іншу роботу, зміну режимів праці і відпочинку та ознайомленням з ними працівників.

УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

З метою створення здорових та безпечних умов праці на підприємстві сторона керівника

зобов'язується:

Виконати заходи щодо підготовки виробничих та адміністративних приміщень підприємства до роботи в осінньо-зимовий період у термін до 25 жовтня. Забезпечити протягом цього періоду стійкий температурний режим у виробничих приміщеннях згідно із встановленими нормами.

При укладені трудового договору проінформувати під розписку працівника про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також його права на пільги і компенсації за роботу у таких умовах, (ст. 29 КЗпП).

Проводити атестації робочих місць за умовами праці, згідно з розробленим графіком, та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій (ст.. 9 ЗпОП).

Проводити періодично, згідно з нормативними актами, експертизу технічного стану обладнання, машин, механізмів, споруд, будівель щодо їх безпечної використання.

Безплатно забезпечувати працівників, які працюють на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами (**додаток № 3**), ст. 163 КЗпП.

Забезпечити за рахунок коштів підприємства своєчасну зміну або ремонт спецодягу і спецвзуттям, що стали непридатними до закінчення встановленого терміну їх носіння з незалежних від працівника причин (ст. 164 КЗпП).

Працівникам, які працюють на роботах, пов'язаних із забрудненням, видавати безоплатно за встановленими нормами мило (**Додаток № 4**).

За рахунок коштів підприємства здійснювати проведення періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, із шкідливим чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному добрі, а також щорічного медичного огляду осіб віком до 21 року.

Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами огляду працівників (ст.169 КЗпП).

При своєчасному проходженні працівником періодичного медичного огляду зберігати за ним середній заробіток та встановлений час проходження медогляду.

Не допускати до роботи працівників, які без поважних причин ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду (ст. 19 ЗпОП).

Організовувати за рахунок коштів підприємства за власної ініціативи позачерговий медичний огляд, якщо стан працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки, (ст. 17 ЗпОП).

Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, переводити, за їх згодою, тимчасово або без обмеження строку на іншу роботу у відповідності з медичними висновками. Оплату праці у таких випадках проводити згідно з чинним законодавством (ст. 170 КЗпП).

Проводити систематичний аналіз стану захворюваності і випадків тимчасової непрацездатності та вживати заходів до усунення причин захворюваності (ст. 22 ЗаОП).

Забезпечити диспансерним лікарським наглядом працівників із хронічними захворюваннями, які довго і часто хворіють, інвалідів та ветеранів праці.

Забезпечувати належне утримання та фінансування відповідно до кошторису пункту охорони здоров'я підприємства, комплектування цехових аптечок необхідними медикаментами (ст. 22 ЗпОП).

Створити комісію з питань охорони праці у рівній кількості осіб від адміністрації і трудового колективу. Сприяти її роботі відповідно до Положення про неї (ст. 26 ЗпОП).

Проводити спільно з уповноваженим представником трудового колективу своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Забезпечити безумовне виконання запропонованих комісією з розслідування нещасного випадку на виробництві організаційно-технічних заходів по кожному нещасному випадку.

Проводити щоквартально за участю уповноваженого представника трудового колективу аналіз причин виникнення нещасних випадків, аварій та профзахворювань на виробництві. Відповідно до висновків розробляти заходи щодо зниження і запобігання травматизму та забезпечувати їх виконання (ст. 221 ЗпОП).

Виплачувати за рахунок коштів підприємства одноразову матеріальну допомогу працівнику, який отримав виробничу травму при виконанні ним трудових обов'язків, без стійкої втрати працевздатності у таких розмірах:

| Термін непрацевздатності (за листом непрацевздатності календарні дні, місяці) | Розмір матеріальної допомоги (умовно: у відсотках від заробітної плати потерпілого або гарантованої мінімальної зарплати) |
|---|---|
| Від 1 дня до 10 днів | 20 |
| Від 10 днів до 20 днів | 70 |
| Від 20 днів до 1 місяця | 100 |
| Від 1 до 2 місяців | 200 |
| Більше 2 місяців | 300 |

Створити для працівників, які отримали інвалідність на даному підприємстві, умови праці для подальшого виконання ними трудових обов'язків відповідно до медичних висновків або організувати їх перенавчання, перекваліфікацію чи надомну працю (ст. 174 КЗпП).

Зберігати середню заробітну плату за працівником на період припинення роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або працівників, які його оточують, і навколошнього середовища. Факт наявності такої ситуації підтверджується спеціалістом з охорони праці підприємства за участю уповноваженого представника трудового колективу, а в разі виникнення конфлікту - відповідним органом нагляду за охороною праці за участю уповноваженого представника трудового колективу (ст. 153 КЗпП, ст. 7 ЗпОП).

Проводити виплату вихідної допомоги в розмірі тримісячного середнього заробітку у випадку розірвання трудового договору з ініціативи працівника через невиконання адміністрацією законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань (ст. 44 КЗпП, ст. 7 ЗпОП).

Відраховувати кошти до фонду охорони праці підприємства. Використовувати кошти фонду, за погодженням з трудовим колективом, тільки на виконання комплексних заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів з охорони праці (ст. 21 ЗпОП).

Відповідно до чинного законодавства забезпечити здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників підприємства від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (ст. 8 ЗпОП).

Організувати роботу кабінету з охорони праці підприємства згідно з Типовим положенням про кабінет охорони праці.

За рахунок коштів підприємства проводити навчання членів комісії з питань охорони праці, уповноважених колективів з питань охорони праці, надавати їм вільний від основної роботи час (до 8 годин на місяць) із збереженням зарплати для залучення до перевірок стану умов, безпеки праці та розслідування нещасних випадків (ст. 26, 47 ЗпОП).

Проводити за встановленим графіком навчання, інструктаж на перевірку один раз на рік з охорони праці працівників, як зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі (ст. 20 ЗпОП).

Проводити щомісячно дні охорони праці на підприємстві.

Не залучати жінок до тяжких робот із шкідливими або небезпечними умовами праці та в нічні зміни, до підімання і переміщення речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми відповідно до наказів Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29.12.93, та № 241 від 10.12.93. (додатки № № 5,6), ст. 14 ЗпОП.

Не залучати неповнолітніх (віком від 14 до 18 років) до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, підімання речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до наказів Міністерства охорони здоров'я України № 46 від 31.03.94. та 22.03.96.(додатки №№ 7,8).

Не залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт у вихідні дні (ст. 15 ЗпОП). Розробити за участю уповноваженого представника трудового колективу положення про систему стимулювання охорони праці на підприємстві.

За поданням трудового колективу, комісії з питань охорони праці або керівника структурного підрозділу заохочувати ініціативних працівників, уповноважених трудового колективу з питань охорони праці, що відзначились у здійсненні заходів підвищення безпеки та покращення умов праці, збільшенням винагороди за загальні результати роботи.

ПРАЦІВНИКИ ПІДПРИЄМСТВА ЗОБОВ'ЯЗАНІ

Вивчати та виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правил експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва.

Застосувати заходи індивідуального захисту у випадках, передбачених правилами техніки безпеки праці.

Проходити в установленому порядку та в строки попередні та періодичні огляди.

Своєчасно інформувати відповідну посадову особу про виникнення небезпечних ситуацій на робочому місці, дільниці, в структурному підрозділі. Особисто вживати посильних заходів щодо їх запобігання.

Дбайливо та раціонально використовувати майно підприємства, не допускати його пошкодження чи знищенння (ст. 18 ЗпОП).

УПОВНОВАЖЕНИЙ ПРЕДСТАВНИК ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЗОБОВ'ЯЗУЮТЬСЯ:

Здійснювати контроль за дотриманням стороною керівника законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

У разі виявлення порушень вимагати їх усунення (ст. 160 КЗпП, ст. 46 ЗпОП).

Представляти інтереси працівників у вирішенні питань охорони праці, у випадках, визначених чинним законодавством, вносити керівнику відповідні подання (ст. 244 КЗпП, ст. 48 ЗпОП).

Інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці.

У разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, дільницях, цехах на час, необхідний для усунення цієї загрози (ст. 21 ЗпОП).

Здійснювати контроль за наданням пільг і компенсацій на роботу в шкідливих і небезпечних умовах, відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника.

Брати участь:

1.1. В розробці програм, положень, нормативно-правових документів з питань охорони праці на підприємстві.

1.2. В організації навчання працюючих з питань охорони праці.

1.3. В управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (ст. 251-1 КЗпП, ст. 24 ЗпОП).

1.4. У проведенні атестації робочих місць, за її результатами вносити пропозиції щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників, надання їм відповідних пільг і компенсацій.

1.5. У розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій, складанні актів про нещасний випадок на виробництві, готовати свої висновки і надавати пропозиції, представляти інтереси потерпілого у спірних питання (ст.. 25 ЗпОП, ст.ст. 21,38 ЗпОП).

1.6. У поведені перевірки знань посадових осіб з охорони праці (ст. 25 ЗпОП, ст.ст. 21, 38 ЗпОП).

СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ, СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-ПОБУТОВОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДпочинку ПРАЦІВНИКІВ

Сторони домовилися спільно формувати, розподіляти кошти на соціальні, культурно-масові заходи і житлове будівництво та використовувати їх, виходячи з пріоритетів і реальних фінансових можливостей підприємства.

У тому числі на:

1. Розвиток та належне утримання (ремонт, реконструкцій) об'єктів соціальної сфери.

2. Видачу працівникам для оздоровлення путівок на лікування, відпочинок і до дитячих оздоровчих таборів з частковою оплатою за рахунок коштів підприємства – 90%, за рахунок працівника – 10% .

3. Часткову компенсацію сплаченої працівником вартості:

- довготривалого лікування працівників та їх дітей ,

- ритуальних послуг у зв'язку із смертю: працівника (колишнього працівника, що зийшов на пенсію), близьких родичів .

4. Надання одноразового заохочення працівникам у зв'язку з такими обставинами:

- з нагоди одруження,

- при народженні дитини,

- після повернення на підприємство із служби Збройних Силах України,

- з нагороди ювілейних дат,

- у зв'язку з виходом працівника на пенсію, у тому числі на пільгових умовах.

5. Надання матеріальної допомоги:

- багатодітним та одиноким матерям, сім'ям, що мають дитину з інвалідністю;

- одиноким пенсіонерам-ветеранам праці підприємства, які не працюють і потребують соціальної допомоги ;
- працівникам, які постраждали внаслідок не передбачуваних обставин (стихійного лиха, кражі, пожежі тощо).
- 6. Виплачувати працівнику вихідну допомогу у таких випадках і розмірах (ст. 44 КзПП):
- 7. Оренду приміщень і спортивних споруд, придбання спортінвентаря та абонементів для занять працівників у вільний від роботи час у групах здоров'я.

СТОРОНА КЕРІВНИКА ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

1. Перераховувати своєчасно та у повному обсязі внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням, за погодженням з представницькою стороною запроваджувати додаткові види недержавного страхування працівників або їх окремих категорій (ст. 50 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та втратами, зумовленими народженням і похованням») - далі (ЗпЗССТН).
2. Створювати належні умови для діяльності комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності на підприємстві.
3. Забезпечити збереження архівних документів, згідно з якими здійснюється оформлення пенсій, інвалідності, отримання пільг і компенсацій, визначених законодавством.
4. Виділяти та облаштовувати (меблями, приладами розігріву, тощо) кімнати для відпочинку і харчування.
5. Надавати працівникам на пільгових умовах автотранспорт, спеціальну техніку та інвентар тощо.
6. Забезпечити належне утримання, прибирання соціально-побутових приміщень та збереження особистих речей працівників (одяг, взуття) у роздягальнях.

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

1. Контролювати цільове використання коштів на виплату соціальних пільг, проведення культурно-масових заходів і житлове будівництво, доводити інформацію до членів трудового колективу.
2. Здійснювати контроль за своєчасною і повною оплатою керівником страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витрати, зумовленими народженням і похованням, своєчасним матеріальним забезпеченням та наданням соціальних послуг працівникам за цим видом соціального-страхування.
3. Представляти інтереси працівників у комісії з соціального страхування (ст. 24 ЗпПС).
4. Щорічно (в кінці року) проводити облік працівників, які потребують лікування у санаторіях і пансіонатах України, сприяти забезпечення їх путівками.
5. Сприяти проведенню оздоровлення, сімейного відпочинку та лікування працівників, організовувати оздоровлення дітей у дитячих таборах.
6. Організовувати проведення культурно-масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для працівників підприємства та членів їх сімей.
7. Здійснити контроль за роботою та утриманням об'єктів соціальної сфери (їдалень, медпунктів, побутових приміщень, тощо). За результатами перевірки складати відповідні

акти, доводити їх до відома власників і, за необхідністю, вимагати усунення виявлених недоліків (ст. 40 ЗПС).

8. Ознайомлювати членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань житлового законодавства, соціального страхування та пенсійного забезпечення, надавати консультативну й методичну допомогу з питань соціального захисту.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

З метою забезпечення реалізації положень цього договору, здійснення контролю за його виконанням сторони зобов'язуються:

1. Визначити посадових осіб, відповідальних за виконання умов договору, та встановити терміни виконання цих умов. (додаток № 9)

2. Забезпечити здійснення контролю за виконанням договору робочою комісією представників сторін, яка вела переговори з його укладенням (додаток № 10), в узгодженному нею порядку.

Результати перевірки виконання зобов'язань договору оформляти актом, які доводити до відома сторін договору (ст. 19 КЗПП).

3. Надавати уповноваженому представнику сторін на безоплатній основі наявну інформацію та документи, необхідні для здійснення контролю за виконанням договору (ст. 15 ЗКД, ст. 45 ЗПС).

4. Розглядати підсумки виконання колективного договору (висновки робочої комісії та звіти перших осіб сторін, що підписали договір) на загальних зборах трудового колективу.

5. У разі порушення чи невиконання зобов'язань договору з вини конкретної особи, вона несе відповідальність згідно з чинним законодавством (ст. 18 КЗД).

6. Колективний договір складений у двох примірниках, які зберігаються у кожній із сторін і мають однакову юридичну силу.

Колективний договір підписали:



від трудового колективу

В.В.

М. П.

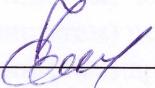
«18» листопада 2023 рік

Додаток № 1

В.о. директора ТОВ
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
І.к. 39871335
Теклюк М.М.



Уповноважена особа трудового колективу
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»

 Огорильцевська С.В.

ПЕРЕЛІК

доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів що мають міжгалузевий характер

| Назва доплат і надбавок | Розміри доплат і надбавок |
|---|--|
| Доплати: | |
| За суміщення професій (посад) | доплата одному працівнику не обмежується і визначаються в межах наявністю економії за тарифними ставками і окладами працівників, посади яких суміщаються |
| За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт | доплати одному працівнику не обмежується максимальними розмірами і визначаються наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників |
| За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника | до 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника |
| За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці | за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8,12 відсотків тарифної ставки (окладу); за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці -16,20,24 відсотки тарифної ставки (окладу) |
| За інтенсивність праці | до 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) |
| За роботу у вечірній час - з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи) | 20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час |
| За роботу в нічний час | 35-45 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час |
| На період освоєння нових норм трудових затрат | підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків |
| За керівництво бригадою (бригадир, не звільненому від основної роботи) | диференційовані доплати до місячної тарифної ставки бригадира з чисельністю робітників у бригаді: до 10 чол. - 25 відсотків, понад 10 чол.- 40 відсотків, |

| | |
|--|---|
| | понад 25 чол -60 відсотків ланковим при чисельності ланки понад 5 чол. – до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру |
| Надбавки: За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів | у відсотках до встановленої ставки за відпрацьований водієм (машиністом) час: водіям (машиністам) першого класу – 25 відсотків; водіям (машиністам) другого класу – 10 відсотків; |
| За класність машиністам локомотивів та моторвагонного рухомого складу | до 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований машиністом час |
| За високу професійну майстерність | диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: 3 розряду – 12 відсотків; 4 розряду – 16 відсотків; 5 розряду – 20 відсотків; 6 і вищих розрядів – 24 відсотки тарифної ставки (окладу) |
| За високі досягнення у праці | до 50 відсотків посадового окладу |
| За виконання особливо важливої роботи на певний термін | до 50 відсотків посадового окладу |

Головний бухгалтер

Самсонюк І.Б.

Додаток № 2

В.о. директора ТОВ
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Гекалюк М.М.



Уповноважена особа трудового колективу
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Огорильцевська С.В.

ПЕРЕЛІК

Посад працівників з ненормованим робочим днем

| № п/п | Назва посади | Тривалість додаткової відпустки в календарних днях |
|-------|---|--|
| 1 | Директор | 7 |
| 2 | Заступник директора з господарської діяльності | 7 |
| 3 | Головний бухгалтер | 7 |
| 4 | Заступник головного бухгалтера | 7 |
| 5 | Бухгалтер | 7 |
| 6 | Головний інженер | 7 |
| 7 | Головний інженер проекту | 7 |
| 8 | Начальник виробничо-технічного відділу | 7 |
| 9 | Інженер з проектно-кошторисної роботи I категорії | 7 |
| 10 | Інженер з проектно-кошторисної роботи | 7 |
| 11 | Провідний архітектор | 7 |
| 12 | Інженер | 7 |
| 13 | Інженер - енергетик | 7 |
| 14 | Інженер з охорони праці | 7 |
| 15 | Начальник відділу кадрів | 7 |
| 16 | Начальник будівельно-монтажної дільниці | 7 |
| 17 | Виконавець робіт | 7 |
| 18 | Менеджер з транспортно-експедиторської діяльності | 7 |
| 19 | Економіст | 7 |
| 20 | Водій | 5 |

Головний бухгалтер

Самсонюк І.Б.

Додаток № 3

В.о. директора ТОВ
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
—
“ТЕТЕРІВ-
БУДПРОЕКТ”
i.k.39871335
—
Гекалюк М.М.

Уповноважена особа трудового колективу
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Огорильцевська С.В.
Сел

ПЕРЕЛІК
професій і посад працівників, яким видається безоплатно спецодяг,
спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту

| № п/п | Напізва професій і посад | Найменування спецодягу, спецвзуття та інших засобів захисту | Термін носіння, місяців | Примітка (заміна, що дозволяється) |
|----------|------------------------------|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Електрогазозварник 7212.1 | Костюм брезентовий або костюм зварника Черевики шкіряні Рукавиці брезентові Рукавиці-краги Каска Щиток захисний Окуляри захисні Під час зварювання шинопроводів: Костюм бавовняний з вогнезахисним просоченням Рукавиці брезентові На зовнішніх роботах взимку всім додатково: Куртка бавовняна з вогнезахисним просоченням на утеплюваній прокладці Брюки бавовняні з вогнезахисним просоченням на утеплюваній прокладці Напівчоботи утеплені | 12 12 1 1 До зносу До зносу До зносу 12 2 36 36 48 | |
| 2 | Слюсар сантехнік | Костюм брезентовий або костюм зварника Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Окуляри захисні Рукавиці гумові Протигаз шланговий Чоботи гумові На зовнішніх роботах взимку Всім додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки на утеплювальній прокладці | 12 12 До зносу До зносу Чергові Чергові Чергові 36 36 | |

| | | | | |
|---|--------------------|---|--|--|
| | | Напівчоботи утеплені | 36 | |
| 3 | Електромонтер | Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Рукавиці брезентові На зовнішніх роботах взимку всім додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені | 12 12 До зносу 2 36 36 48 | |
| 4 | Малляр 7141.2 | Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Респіратор газопилозахисний Окуляри захисні На роботах із застосуванням шкідливо діючих фарб додатково: Рукавички гумові або Рукавички на трикотажній основі Під час роботи на покрівлі та металоконструкціях додатково: Черевики шкіряні на неслизькій підошві На зовнішніх роботах взимку всім додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені | 12 12 До зносу До зносу До зносу 2 2 До зносу 36 36 48 | |
| 5 | Штукатур 7133.2 | Костюм бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Рукавиці гумові на трикотажній основі Чоботи гумові Окуляри захисні На зовнішніх роботах взимку всім додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені | 12 12 До зносу 3 24 До зносу 36 36 48 | |

| | | | | |
|----|---------------------------------|---|--|--|
| 6 | Лицювальник-плиточник 7132.2 | Костюм бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані На роботах з піскострумним апаратом додатково: Костюм бавовняний із пиленепроникної тканини Шолом На зовнішніх роботах взимку всім додатково: Курта бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені | 12 12 До зносу 12 До зносу 36 36 48 | |
| 7 | Муляр 7122.2 | Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці з надолонниками із вінілісшкіри-Т переристої Каска На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені | 12 12 2 До зносу 36 36 36 | |
| 8 | Покрівельник 7131.2 | Брюки брезентові Куртка бавовняна Черевики шкіряні на неслизькій підошві Наколінники брезентові(на ваті) Рукавиці комбіновані Респіратор газопилозахисний На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені | 12 12 12 До зносу До зносу До зносу 36 36 36 | |
| 9 | Столяр 7124.2 | Костюм бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені | 12 12 До зносу 36 36 48 | |
| 10 | Тесляр | Костюм бавовняний | 12 | |

| | | | | | |
|----|-----------------------------|---|---|---------------------|--|
| | 7124.2 | <p>Черевики шкіряні Рукавиці з надолонниками із вінілісшкіри-Т перервистої</p> <p>На роботах з просоченням деревини антисептиками: Костюм брезентовий замість костюма бавовняного</p> <p>Рукавички гумові Наплічники брезентові</p> <p>Під час установлення опалубки на гідротехнічних спорудах: Костюм бавовняний з водовідштовшувальним просоченням замість бавовняного</p> <p>На роботах з конопачення дерев'яних конструкцій і споруд додатково: Рукавиці комбіновані</p> <p>На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені</p> | 12 2 12 12 12 12 12 12 12 12 36 36 48 | Чергові До зносу | |
| 11 | Машиніст автогрупи 8333.1 | <p>Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Чоботи гумові Рукавиці комбіновані</p> <p>Постійно зайнятим на відкритому повітрі взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені</p> | 12 12 12 До зносу 36 36 48 | | |
| 12 | Машиніст екскаватора 8332.1 | <p>Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані з двома пальцями Жилет сигнальний Каска</p> <p>Під час роботи у мокрих умовах додатково: Чоботи гумові</p> <p>На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на</p> | 12 12 До зносу 12 До зносу 12 36 | | |

| | | | | |
|---------------------------|---|---|---|--|
| | | утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені | 36 48 | |
| 13 | Водій вантажного автомобіля | Костюм бавовняний Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний | 12 3 24 | |
| 14 | Водій легкового авто, автофургонів | Рукавиці жилетсигнальний | 3 24 | |
| 15 | Підсобний робітник | Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Респіратор газопилозахисний Окуляри захисні На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені | 12 12 1 До зносу До зносу 36 36 48 | |
| 16 | Охоронець | Костюм бавовняний Плащ х/б водонепроникний Взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені | 12 Черговий Чергова Чергові чергові | |
| 17 | Прибиральниця | Халат х/б Рукавиці комбіновані При митті підлог та місць загального користуванні додатково: Чоботи гумові Рукавички гумові | 12 2 12 6 | |
| Керівники, фахівці | | | | |
| | Майстер; Виконавець робіт; Інженер з охорони праці; Інженер з нормування праці; Механік | Костюм бавовняний Плащ з водостійкого матеріалу На зовнішніх роботах взимку всім додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені | 18 24 36 36 | |

Засоби індивідуального захисту(запобіжний пояс, діелектричні калоші та рукавиці, діелектричні гумові килимок, захисні окуляри, респіратор, противогаз, захисний шолом, каска тощо) робітникам усіх професій видаються в залежності від характеру й умов робіт, що виконуються, як чергові, якщо їх видачу не передбачено цими нормами.

Під час виконання робіт на мокруму ґрунті й у воді видаються додатково: чоботи гумові або калоші гумові чергові, якщо їх видачу не передбачено цими нормами.
На зовнішніх роботах узимку працівникам під каску видається підшоломник.

Інженер з охорони праці

Тишкевич С.Д.

Додаток № 4

В.о. директора ТОВ
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Геканюк М.М.



Уповноважена особа трудового колективу
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Огорильцевська С.В.

ПЕРЕЛІК

Професій і посад працівників, яким видається безкоштовно мило,
миючі та знешкоджуючі засоби

| № | Назва виробництва, цехів, професій і посад | Найменування миючих та знешкоджуючих засобів-господарче мило | Норма видачі (грн.. на місяць) 200гр. |
|----|--|--|---------------------------------------|
| 1 | Електрогазозварник | | |
| 2 | Тесляр | | |
| 3 | Маляр | | |
| 4 | Покривельник | | |
| 5 | Столяр | | |
| 6 | Прибиральник сл.приміщ. | | |
| 7 | Водій | | |
| 8 | Слюсар сантехнік | | |
| 9 | Електромонтер | | |
| 10 | Штукатур | | |
| 11 | Лицювальник-плиточник | | |
| 12 | Муляр | | |
| 13 | Машиніст автогрупи | | |
| 14 | Машиніст екскаватора | | |
| 15 | Підсобний робітник | | |

Інженер з охорони праці

Тишкевич С.Д.

Додаток № 5

В.о. директора ТОВ
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Гекадюк М.М.



Уповноважена особа трудиного колективу
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Огорильцевська С.В.

Границні норми
підіймання і переміщення важких речей жінками

| Характер роботи | Границно допустима вага вантажу, кг |
|---|-------------------------------------|
| Підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) | 10 |
| Підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни | 7 |
| Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: | |
| з робочої поверхні | 350 |
| з підлоги | 175 |

Інженер з охорони праці

Тишкевич С.Д.

Інженер з охорони праці

Додаток № 6

В.о. директора ТОВ
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»

Геканюк М.М.



Уповноважена особа трудового колективу
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Огорильцевська С.В.

**ПЕРЕЛІК
ВАЖКИХ РОБІТ ТА РОБІТ ІЗ ШКІДЛИВИМИ І
НЕБЕЗПЕЧНИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, НА ЯКИХ
ЗАБОРОНЯЄТЬСЯ ЗАСТОСУВАННЯ
ПРАЦІ ЖІНОК**

Зварювальні роботи

- Газозварник, який працює в закритих ємкостях (цистернах, котлах тощо), а також на верхолазних роботах
- Електрозварник ручного зварювання, який працює в закритих ємкостях (цистернах, котлах тощо), а також на верхолазних роботах

Будівельні, монтажні і ремонтно-будівельні роботи

- Арматурник, зайнятий на ручній установці каркасів, ручних згинальних верстатах та ножицях
- Асфальтобетонник, асфальтобетонник-варильник, зайнятий на роботі вручну
- Землекоп, зайнятий на ручних роботах
- Каменяр, зайнятий кладкою модульної повнотілої цегли
- Маляр, зайнятий усередині ємкостей фарбуванням з використанням лакофарбових матеріалів, що містять свинець, ароматичні і хлоровані вуглеводні, а також фарбуванням великогабаритних виробів у закритих камерах пульверизатором з використанням таких самих лакофарбових матеріалів
- Машиніст бетононасосної установки, машиніст бітумоплавильної пересувної установки
- Машиніст бульдозера
- Машиніст екскаватора одноковшового, машиніст екскаватора роторного (канавокопачів і траншейних)
- Машиніст електрозварювального пересувного агрегату з двигуном внутрішнього згорання
- Монтажник по монтажу сталевих та залізобетонних конструкцій, зайнятий роботою на висоті і верхолазних роботах
- Монтажник санітарно-технічного обладнання та систем, зайнятий на ремонті каналізаційної системи
- Робітники, зайняті кріпленням конструкцій та деталей із застосуванням будівельно-монтажного пістолета
- Робітники, зайняті на плитоломних роботах, розбиранні будівель і споруд
- Робітники, зайняті пробивкою отворів (борозн, ніш тощо) в бетонних, залізобетонних та кам'яних (цегляних) конструкціях вручну та із застосуванням пневмоінструменту
- Такелажник, зайнятий на монтажі та демонтажі обладнання
- Тесляр, зайнятий на всіх видах теслярських робіт

Інженер з охорони праці

Тишкевич С.Д.

Додаток № 7

В.о. директора ТОВ
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Гекалюк М.М.



Уповноважена особа трудового колективу
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Огорильцевська С.В.
С.В.

**Граничні норми
підіймання та переміщення вантажів підлітками
під час короткочасної та тривалої роботи**

| Календарний вік, років | Граничні норми ваги вантажу (кг) | | | |
|------------------------------|----------------------------------|---------|----------------|---------|
| | Короткочасна робота | | Тривала робота | |
| | юнаки | дівчата | юнаки | дівчата |
| 14 | 5 | 2,5 | - | - |
| 15 | 12 | 6 | 8,4 | 4,2 |
| 16 | 14 | 7 | 11,2 | 5,6 |
| 17 | 16 | 8 | 12,6 | 6,3 |

Інженер з охорони праці

Д.Д. Тишкевич С.Д.

Мастичний складок

Задовільно виконані норми роботи з підлітками

Перевірено, зроблено на роботі з підлітками застосуванням методики

Індикаторів

Задовільно виконані норми роботи з підлітками

Підписано з руки

Роботи, зроблені за роботою з підлітками, виконані відповідно до

Функціональної кваліфікації та з мінімальною

Розподількою

Додаток № 8

В.о. директора ТОВ
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
сканок М.М.



Уповноважена особа трудового колективу
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Огорильцевська С.В.
С.В.

**ПЕРЕЛІК
ВАЖКИХ РОБІТ І РОБІТ З ШКІДЛИВИМИ І
НЕБЕЗПЕЧНИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, НА ЯКИХ
ЗАБОРОНЯЄТЬСЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ
НЕПОВНОЛІТНІХ**

ЗВАРЮВАЛЬНІ РОБОТИ

Електрогазозварник

Електрозварник ручного зварювання

БУДІВЕЛЬНІ, МОНТАЖНІ ТА РЕМОНТНО-БУДІВЕЛЬНІ РОБОТИ

Арматурник, зайнятий безпосередньо на будівельному майданчику

Асфальтобетонник

Бетонник

Бруківник

Вапногасильник

Електромонтер-лінійник по монтажу повітряних ліній високої напруги та контактної мережі

Землекоп*

Ізоляціонник-плівочник, зайнятий на роботах з полі хлор-вініловими, бакелітовими та іншими шкідливими основами

Каменотес

Каменяр, зайнятий на роботах: по укладанню модульної цегли; при температурі навколошнього повітря нижче - 25%; що потребують застосування запобіжного пояса

Лицювальник синтетичними матеріалами

Маляр будівельний, зайнятий на пульверизаційному фарбуванні із застосуванням нітрофарб, нідроемалей, а також на роботах з асфальтовими лаками

Машиністи, зайняті управлінням машинами, установками і механізмами, що застосовуються при виконанні будівельних, будівельно-монтажних та ремонтно-будівельних робіт

Монтажник зовнішніх трубопроводів

Монтажник по монтажу сталевих і залізобетонних конструкцій

Паркетник, зайнятий на роботах з гарячими мастикаами, синтетичними клеями та смолами

Піскоструминник

Покривельник рулонних покривель і покривель з штучних матеріалів, зайнятий на покриванні з рулонних матеріалів

Робітники, зайняті на роботах: із застосуванням монтажного пістолета; по розбиранню будинків; по герметизації швів з мастикою герметик

Такелажник на монтажі

Штукатур, зайнятий насіканням бетонних поверхонь вручу або з пневмоінструментом і нанесенням розчину та затиранням механізованим способом, а також при торкетуванні в закритих ємкостях

*Дозволено допускати юнаків з 17 років до роботи по І і ІІ розряду, крім робіт у вищих глибиною понад 2 метри

ДЕРЕВООБРОБНІ ВИРОБНИЦТВА

Загальні професії деревообробних виробництв

Оздоблювач виробів з деревини

зайнятий на роботах із застосуванням: лаків і фарб, що містять в собі метанол, етанол, бензол, толуол, ксилол, стирол, складні спирти; поліхлорвінілових, свинцевих та анілінових фарб; ґрунтовок, що містять в собі перелічені вище токсичні речовини; а також на пульверизаційному фарбуванні із застосуванням нітролаків і нітрофарб; на чищенні та прибиранні пульверизаційних кабін від перелічених вище речовин; на шліфуванні та поліруванні на верстатах лакових покрить з зазначеними вище речовинами

Укладальник пиломатеріалів, деталей та виробів з деревини, зайнятий: укладанням вручну пиломатеріалів, обапола, деревного борошна; розміщенням фанери Шліфувальник по дереву, зайнятий на шліфуванні деталей, склеєних синтетичними kleями, на верстатах типу ШСПС (шліфувально-стрічковий з пересувним столом)

Верстатник-розпиловач

Рамник

Склюювач блоків, заготовок і будівельних конструкцій, зайнятий на роботах із застосуванням синтетичних клеїв

Виробництво меблів

Лицювальник деталей меблів

Набирач струганого та лущеного шпона, зайнятий на роботах із застосуванням синтетичних клеїв

ЗАГАЛЬНІ ПРОФЕСІЇ

Варильник бітуму

Варильник, зайнятий на варінні антисептиків

Водій автомобіля

Газозварник

Електрозварник

Машиніст (кочегар) котельної, зайнятий обслуговуванням парових та водогрійних котлів

Машиніст крана (кранівник)

Машиніст підйомника

Підсобний робітник, безпосередньо зайнятий на всіх видах транспорту при обробці небезпечних і токсичних вантажів.

Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних туалетів

Приймальник балонів

Робітники, зайняті на всіх видах робіт із застосуванням пневматичного інструмента

Робітники, зайняті роботою на висоті

Робітники, зайняті у виробництвах і на роботах, пов'язаних з зберіганням, транспортуванням і застосуванням вибухонебезпечних речовин

Слюсар по ремонту автомобілів, зайнятий: на монтажі та демонтажі шин; ремонтом автомобілів, що працюють на етильованому бензині

Стропальник

Такелажник

Всі види робіт, пов'язані з підніманням та переміщенням вантажів вище норм, встановлених для підлітків, а також самостійні роботи на електроустаткуванні

Додаток № 9

В.о. директора ТОВ «ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
 «ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
 Гекалюк М.М.



Уповноважена особа трудового колективу

«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»

Огорильцевська С.В.

ПЕРЕЛІК
 осіб, відповідальних за виконання норм і положень
 колективного договору

| № п/п | Назва розділів та номери пунктів | Термін виконання | Посада, П.І.П. відповідальних за виконання |
|----------|---|---------------------|---|
| 1 | Виробничо – економічна діяльність та розвиток підприємства | постійно | Директор |
| 2 | Гарантії працівникам у разі zmіни організації виробництва, форми власності, банкрутства | постійно | Директор |
| 3 | Забезпечення продуктивності зайнятості | постійно | Директор |
| 4 | Оплата праці | постійно | Головний бухгалтер |
| 5 | Трудові відносини, режим праці і відпочинку | постійно | Директор, відділ кадрів |
| 6 | Умови праці | постійно | Директор, інженер з охорони праці |
| 7 | Соціальні пільги та гарантії, соціальне страхування, забезпечення житлово- побутового, медичного обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників | постійно | Директор |

Додаток № 10 СТЮ

на ТОВ
УДІРПРОЕКТ «
Гекалюк М.М.
71335

Уповноважена особа трудового колективу
«ТЕТЕРІВ-БУДПРОЕКТ»
Огорильцевська С.В.

СКЛАД

робочої комісії з контролю за виконанням колективного договору

| П.І.П | Посада (професія) |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| Від сторони власника | |
| Гекалюк Микола Миколайович | В.о. директора |
| колективу | |
| Огорильцевська Світлана горівна | Інженер з проектно-кошторисної роботи |

валений
колективу
2023 р.
о 1