

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ
ТА
ПРОФСПІЛКОВИМ КОМІТЕТОМ
АТ “РУДЬ”
на 2026 - 2028 рр.**

**Схвалені конференцією трудового
Колективу «25» червня 2026 року
Протокол №1**

м. Житомир

АТ “РУДЬ”	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 1 з 187

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Даний Колективний договір, надалі Договір, укладено з метою регулювання виробничих, соціально-економічних та трудових відносин, посилення соціального захисту працівників Товариства і включає зобов'язання сторін, що його уклали, на створення умов для підвищення ефективності роботи Товариства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників. Положення і норми колективного 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 уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи Товариства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Договір укладено між адміністрацією АТ «РУДЬ», в особі Голови Ради директорів АТ «РУДЬ» Рудя Петра Володимировича, надалі Адміністрація, з однієї сторони і представницьким органом - Профспілковим комітетом АТ «РУДЬ», надалі Профспілковий комітет, в особі Голови Профспілкового комітету АТ «РУДЬ» Блажкевич Ольги Михайлівни, від трудового колективу, з іншої сторони.

Сторони визнають цей Договір нормативно-правовим актом і зобов'язуються виконувати становлені в ньому норми, умови і домовленості. Жодна з сторін не може в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють, доповнюють, припиняють чи відміняють зобов'язання, норми чи положення цього Договору.

На підставі Колективного договору здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин у Товаристві. Колективний договір укладений на основі Закону України «Про колективні договори і угоди», Кодексу Законів про працю, Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про зайнятість населення», Закону України «Про відпустки», Закону України «Про оплату праці» та з врахуванням положень, встановлених Галузевою угодою між Міністерством аграрної політики та продовольства України і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України на 2023 - 2025 роки, надалі Галузева угода.

Сторони визнають взаємні повноваження, зобов'язання відповідальних сторін Колективного договору і зобов'язуються 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 Колективного 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 примирних процедур відповідно до законодавства.

Положення Договору є обов'язковим для сторін, що його укладали.

Договір укладено на три роки, він набуває чинності з дня його прийняття і діє до укладення нового Договору. Сторони домовилися, що окремі положення, викладені в додатках

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 2 з 187

стосовуються до відносин між Сторонами починаючи з зазначених в таких додатках дат, в порядку визначеному ч. 3 ст. 631 ЦК України.

Сторони розпочинають переговори щодо укладення колективного договору на новий строк за місяці до закінчення строку чинності цього Договору.

Невід'ємною частиною колективного договору є додатки до нього.

Дія цього Договору поширюється на всіх працівників Товариства, незалежно від строку і форми трудового договору, а також на обраних і штатних працівників профспілкової організації.

Зміни і доповнення до колективного договору вносяться у разі потреби тільки за взаємною згодою сторін і в обов'язковому порядку у зв'язку із змінами чинного законодавства, Галузевої угоди з питань, що є предметом Колективного договору.

Пропозиції кожної із сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору сторони розглядають спільно і приймають рішення у десятиденний строк з дня їх прийняття іншою стороною.

В окремих випадках, коли зміни і доповнення до цього Договору обумовлені змінами чинного законодавства і спрямовані на поліпшення становища працівників та не викликають суперечностей, вони можуть набирати чинності після проведення переговорів у встановленому порядку і підписання Сторонами.

Якщо роботодавець не виконує чи порушує умови, норми і положення цього Договору, профспілковий комітет надсилає у письмовій формі подання про усунення порушень, яке повинно бути розглянуте у тижневий термін. У разі відмови усунути порушення чи недосягнення згоди у зазначений термін, Профспілковий комітет може оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб та порушити питання про притягнення їх до відповідальності згідно з чинним законодавством (ст. 19 КЗпП України).

Адміністрація, Профспілковий комітет після підписання колективного договору подають його на реєстрацію до відповідних органів місцевого самоврядування згідно з чинним законодавством.

І. ГОСПОДАРСЬКА, ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА УПРАВЛІННЯ ТОВАРИСТВОМ. ВЗАЄМОДІЯ СТОРІН.

Сторони домовилися:

1. Визначення основних напрямків, планування виробництва, організація господарської, економічної, фінансової діяльності, управління Товариством здійснюється адміністрацією АТ «РУДЬ» згідно зі Статутом Товариства.

2. Адміністрація АТ «РУДЬ» визнає права Профспілкового комітету на представництво інтересів працівників в управлінні Товариством та надає можливість його представникам брати участь у роботі органів управління, виконавчих органів Товариства (Ради директорів).

Адміністрація Товариства зобов'язується:

АТ «РУДЬ»	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 3 з 187

1. Забезпечити проведення маркетингових досліджень щодо вивчення кон'юнктури ринку складання на їх основі щорічного виробничого плану та своєчасно доводити його до структурних підрозділів, впроваджувати у виробництво прогресивні технології.
2. Для забезпечення виробничої програми регулярно проводити навчання працюючих, підвищувати їх кваліфікацію.
3. Приймати рішення з питань, що стосуються змін в організації виробництва і праці, трудових соціально-економічних прав та інтересів працівників за погодженням з профспілковим комітетом та з дотриманням чинного законодавства.
4. Своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними сурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці, створення належних умов праці та отримання запланованого прибутку.
5. Реалізовувати продукцію платоспроможним споживачам з гарантією її оплати.
6. Проводити систематичну роботу щодо технічного переозброєння виробництва, підвищення його технічного рівня, впровадження нової техніки, прогресивних технологій, автоматизації і механізації виробничих процесів.
7. Дотримуватися чинного трудового законодавства, законодавства з оплати праці, охорони праці, законодавства про відпустки, Галузевої угоди та ін.

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ – ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ, ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

1. Сприяти розвитку та ефективності виробництва, зміцненню трудової дисципліни, удосконаленню нормування та підвищенню продуктивності праці, впровадженню нової техніки технологій тощо.
2. Проводити роботу з працівниками Товариства стосовно раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних та виробничих ресурсів, збереження майна Товариства.
3. Не вдаватися до проведення масових акцій, страйків, інших заходів, які зашкоджували б виробничій роботі Товариства за умови дотримання роботодавцем чинного законодавства про працю, норм та умов Галузевої угоди, виконання цього Договору.

Сторони зобов'язуються:

1. Запобігати виникненню колективних та індивідуальних трудових спорів.
Домагатися вирішення всіх розбіжностей шляхом переговорів і консультацій, примирних процедур, що проводитимуться протягом двох тижнів з дня звернення чи подання іншої сторони.
У разі виникнення колективних чи індивідуальних трудових спорів вирішувати їх згідно з чинним законодавством.
2. Утворити комісію з трудових спорів згідно з чинним законодавством*.

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 4 з 187

**Якщо комісію по трудовим спорам не створено, як окремий орган, обраний на загальних зборах трудового колективу профспілковий комітет виконує обов'язки комісії по трудовим спорам.*

Адміністрація Товариства зобов'язується забезпечити необхідні умови для роботи представницького органу.

ІІ. ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ ЗМІНИ ВИРОБНИЦТВА, ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, БАНКРУТСТВА

Адміністрація Товариства зобов'язується:

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

2. Гарантувати дотримання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку із зміною організації або форми власності, банкрутством Товариства, зокрема щодо: порядку звільнення, плати вихідної допомоги, гарантій працевлаштування, інших пільг та компенсацій таким працівникам.

3. Забезпечувати у випадку ліквідації, банкрутства Товариства:

- першочергову виплату заробітної плати та вихідної допомоги звільненим працівникам Товариства - банкрута;

- задоволення вимог, що виникли із зобов'язань перед працівниками Товариства, зобов'язань що виникли внаслідок шкоди життю та здоров'ю громадян, шляхом капіталізації відповідних категорій;

- задоволення вимог щодо сплати зборів (обов'язкових платежів) до фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування.

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ – ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ, ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

Представляти права та інтереси працівників у відносинах з Адміністрацією щодо управління Товариством, а також у разі зміни організації або форми власності, банкрутства.

Сторони домовилися:

1. Визначення основних напрямків, планування виробництва, організація господарської, економічної, фінансової діяльності, управління Товариства здійснюється власником або уповноваженим ним органом згідно зі Статутом Товариства.

2. Власник визнає права Профспілкового комітету на представництво інтересів працівників в управлінні Товариством та надає можливість його представникам брати участь у роботі органів управління, виконавчих органів Товариства (Раді директорів та ін.).

3. Розглядати подання і пропозиції Профспілкового комітету щодо виробничих, економічних питань, трудових відносин, зайнятості, оплати праці, умов і охорони праці, соціального захисту

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 5 з 187

інших питань, що є предметом колективного договору та Галузевої угоди, надавати гумановану відповідь не пізніше як через 10 робочих днів після їх надходження. Надавати жливість представникам профспілки брати участь в їх обговоренні.

4. Брати участь у заходах профспілкової організації щодо захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів працівників на запрошення Профспілкового комітету.

5. Приймати рішення з питань, що стосуються змін в організації виробництва і праці, удових, соціально-економічних прав та інтересів працівників виключно за погодженням з юфспілковим комітетом, з дотриманням чинного законодавства, умов Галузевої угоди і цього говору.

6. Надавати в тижневий термін на запит Профспілкового комітету інформацію, яка є в його зпорядженні, з питань, що стосуються розвитку Товариства, результатів господарської та номічної діяльності, трудових відносин, зайнятості, оплати праці, умов і охорони праці, конання цього Договору і Галузевої угоди, а у разі затримки виплати заробітної плати - про пвність коштів на поточних рахунках Товариства.

III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.

Адміністрація Товариства зобов'язується:

1. Вживати передбачені законодавством заходи щодо забезпечення відповідних умов для ннятості працівників.

Спільними діями домагатися повної зайнятості, створення нових робочих місць для ацівників Товариства.

2. Проводити прийом на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення вної продуктивної зайнятості працюючих (і якщо не прогнозується їх вивільнення на пставі п.1 ст.40 КЗпП України).

3. Адміністрація Товариства в період високого сезону виробництва морозива і ксимального завантаження виробничих потужностей, має право приймати на весняно-літній ріод додатково працівників на тимчасові роботи та по строковому трудовому договору.

Кількість тимчасових працівників в той чи інший період регулюється відділом кадрів планово-економічним відділом, виходячи з реальних потреб виробництва.

4. Здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів в варистві.

Вживати заходи щодо ефективного використання робочої сили, скорочення непродуктивних трат робочого часу.

5. У випадку планування звільнень працівників з ініціативи Роботодавця з причин ономічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з квідацією, реорганізацією, зміною форми власності Товариства забезпечити проведення ільнень за умови завчасного, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, письмового відомлення Профспілкового комітету Товариства про причини наступних звільнень, кількості і тегорій працівників, яких це стосується, про термін проведення звільнень, а також забезпечити юведення консультацій з Профспілковим комітетом Товариства про заходи щодо запобігання

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 6 з 187

льнень чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

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

Попереджувати працівника про його вивільнення у письмовій формі під розписку не пізніше, як за два місяці. Одночасно з попередженням при вивільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці пропонувати працівнику іншу роботу в Товаристві.

Організовувати взаємодію з міським центром зайнятості з питань працевлаштування та формування працівників щодо наявних вакансій на інших підприємствах міста.

7. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників, у зв'язку із скороченням (10 і більше відсотків від загальної чисельності), вживати заходів для їх запобігання з урахуванням позицій представницького органу трудового колективу - Профспілкового комітету, зокрема з урахування розгляду можливостей щодо:

- скорочення адміністративно - управлінських витрат;
- першочергових скорочень сумісників;
- скасування робіт в надурочний час, у вихідні та святкові дні;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і строкових договорів, на період, коли плануються звільнення;
- скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;
- залучення працівників інших підприємств на умовах цивільно-правових договорів тільки після попереднього інформування Профспілкового комітету;
- запровадження режиму неповного робочого часу, але не менше половини від норми робочого часу, на термін, що не перевищує шести місяців;
- звільнення працівника лише за відсутності можливостей переведення за його згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації, або яку він згодний виконувати.

8. Надавати працівникам Товариства безоплатні юридичні консультації та необхідну інформацію щодо чинного трудового законодавства, гарантій на працю, соціально-економічних умов, передбачених законодавством та Колективним договором.

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ - ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ, ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

1. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань праці та зайнятості, використанням та завантаженням робочих місць.

У разі скорочення чисельності чи штату, застосування режиму неповного робочого часу, що, не даючи згоди на збільшення обсягів надурочних робіт, збільшення тривалості робочих днів та інше.

2. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та захисту у разі звільнення.

3. Давати згоду на вивільнення лише після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин. Використовувати надане законодавством переважне право збереження роботи окремим категоріям працівників.

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 7 з 187

4. Надавати членам Профспілки безкоштовну правову допомогу, консультації з питань занятості, в разі необхідності представляти їх права в судових органах та інших органах державної влади.
5. Проводити навчання членів Профспілки з питань зайнятості.
6. Аналізувати інформацію Адміністрації про наступне звільнення працівників, його причини і проводити переговори і консультації з Адміністрацією з цього приводу.

IV. ОПЛАТА ПРАЦІ, ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ.

СТОРОНИ ДОМОВИЛИСЯ ПРО НАСТУПНЕ:

У сфері форм і систем оплати праці

1. Виплачувати винагороду за виконану роботу працівникам Товариства за такими формами і темами оплати праці: здійснювати оплату праці на основі посадових окладів для керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, а також для окремих висококваліфікованих працівників.
2. Здійснювати оплату праці на основі тарифної системи, з дотриманням міжкваліфікаційних відношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), визначених Галузевою угодою.
Здійснити заходи щодо удосконалення організації оплати праці, посилення її ролі у мотивації праці, забезпечення стабільного зростання рівня трудових доходів найманих осіб.
Забезпечити дотримання чинного законодавства з оплати праці, державних гарантій, норм Галузевої угоди, цього Договору.

Застосовувати такі форми і системи оплати праці:

Колективну (бригадну) форму оплати праці за відрядними розцінками для робітників (на основі відрядно-преміальної системи):

- цеху з виробництва морозива та вафельної продукції;
- дільниці з виробництва вафельної продукції;
- цеху з виробництва молока та кисломолочних продуктів.

Годинні тарифні ставки для робітників (на основі погодинно-преміальної системи):

- відділу механіків (бригади налагоджувальників обладнання цехів та ремонтно-механічної майстерні);
- дільниці електротехнічної;
- відділу автоматизованої системи керування виробництвом (АСКВ);
- котельні;
- дільниці компресорна;
- дільниці готової продукції (вантажники);
- дільниці готової продукції (укладальники-пакувальники);
- дільниці капітального будівництва;
- відділу виробничої лабораторії;
- дільниці навантажувально-розвантажувальних робіт (вантажники);

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 8 з 187

- відділу технологів та інновацій.

Місячні оклади для працівників загальних (наскрізних) професій (на основі одинно-преміальної системи):

- відділу матеріально-технічного постачання (службовці на складі(комірники);
- відділу збуту (оператори);
- відділу збуту (мерчендайзери);
- відділу збуту (фірмовий магазин «РУДЬ»);
- дільниці санітарно-побутової;
- їдальні;
- дільниці навантажувально-розвантажувальних робіт (водії навантажувачів);
- бази відпочинку;
- дільниці готової продукції (службовці на складі (комірники);
- дільниці готової продукції (водії навантажувачів (штабелерів);
- відділу автомобільного транспорту та постачання молочної сировини;
- дільниці з ремонту та обслуговування фреонового обладнання;
- відділу автоматизованих систем керування виробництвом (АСКВ) (майстер(АСКВ);
- служби економічної безпеки та охорони;
- технічні службовці.

Для окремих категорій висококваліфікованих працівників - місячні оклади

Для керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців - місячні посадові оклади

3. У Товаристві застосовується колективна форма оплати праці, а в підрозділах застосовується індивідуальна форма оплати праці:

- фірмового магазину АТ «РУДЬ»;
- їдальні.

4. Спільно розглядати питання перегляду фонду оплати праці Товариства з метою збільшення диференціальних ставок (окладів), винагород, доплат та надбавок, інших гарантійних і компенсаційних плат у разі зростання обсягів виробництва, продуктивності праці, зниження собівартості продукції.

Вживати заходи щодо забезпечення вищих, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік, темпів зростання середньої заробітної плати у Товаристві.

Темпи зростання середньої заробітної плати на рік становлять відповідно:

- не менше 1,1 відсотка на кожен відсоток підвищення обсягів виробництва;
- не менше 1,1 відсотка на кожен відсоток підвищення індексу цін на споживчі товари і послуги;

- на 1 відсоток на кожен відсоток підвищення мінімальної заробітної плати;

Вживати заходи щодо зміни структури фонду оплати праці у 2026 - 2028 роках, а саме:

- частки основної заробітної плати до 50 відсотків;
- частки додаткової заробітної плати до 50 відсотків.

5. Вживати заходи спрямовані на збільшення частки оплати праці в структурі повної собівартості готової продукції до рівня 15%.

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 9 з 187

Запроваджувати нові або змінювати діючі умови оплати праці та преміювання, про що повідомити працівників не пізніше, як за 2 місяці до їх запровадження або зміни.

Забезпечувати оплату праці у Товаристві відповідно до Закону України «Про оплату праці» та Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України, і професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України на 2023-2025 роки.

Запроваджувати нові або змінювати діючі у Товаристві умови оплати праці, після закінчення переговорів та внесення змін до Колективного договору.

Забезпечити дотримання чинного законодавства з оплати праці, державних гарантій та Колективного договору.

Адміністрація Товариство зобов'язується:

У СФЕРІ ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ, МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1. Установити мінімальну тарифну ставку (посадовий оклад) працівника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму робочого часу, в тому числі у період дії воєнного стану, у нормальних умовах праці у розмірі, не менше від мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України на 1 січня відповідного року (з 01.01.26 р. – 8647,00 грн. в подальшому, відповідно змін в законодавстві Державний бюджет України на відповідний рік).

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються:

- доплата за роботу в шкідливих умовах праці за умовами атестації робочого місця;
- доплата за використання дезінфікуючих засобів;
- доплата за роботу в вечірній та нічний час;
- доплата за роботу в надурочний час (робота у святкові та неробочі дні);
- премії до ювілейних і святкових дат;
- премія за ефективність;
- премія за раціоналізацію;
- винагорода до свята;
- відрядний приробіток у вихідний та свято;
- основна та додаткова відпустка;
- лікарняні за рахунок Товариства та фонду соціального страхування;
- компенсація невикористаної додаткової відпустки;
- одноразова допомога;
- премія відрядникам у вихідні та святкові;
- доплата за почесне звання;
- оплата за простій по вині Товариства;
- вихідна допомога.

Розмір заробітної плати працівника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації за повністю виконану місячну (годинну) норму праці, в тому числі у період дії воєнного стану, не бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати з 01.01.2026 – 8647,00 гривень або рівень на годину при нормі тривалості робочого часу в годинах при 40-годинному робочому тижні, норма тривалості робочого часу усього за 2026 рік* складає – 2088 годин або щомісячний фонд робочого часу -174,00 годин на місяць.

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 10 з 187

**Розмір заробітної плати та фонд робочого часу прорахований станом на момент укладення даного Колективного договору, в тому числі з врахування законодавчих норм, діючих під дією воєнного стану; в подальшому, зазначені показники можуть змінюватися відповідно до змін в законодавстві про Державний бюджет України на відповідний рік та наявності воєнного правового режиму в Україні.*

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також невиконання працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

2. Установити мінімальний розмір тарифної ставки робітника I-го розряду з нормальними умовами праці, як базовий, для формування тарифної сітки (схеми посадових окладів фахівців) у розмірі не нижче 115 відсотків розміру мінімальної тарифної ставки (окладу), визначеної законодавством, за умови виконання місячної (годинної) норми праці.

3. Установити мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) для робітників I розряду основного виробництва з 01.03.2026 р. в розмірі 11 247,36 гривень на місяць, або 64,64 грн. на годину.

4. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок окремих робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника I-го розряду та коефіцієнти між рядових співвідношень згідно з додатками.

Установити розміри годинних тарифних ставок та співвідношення тарифних ставок для робітників згідно затверджених тарифних сіток.

Окремим висококваліфікованим робітникам та технічним службовцям, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, встановити підвищені тарифні ставки (місячні оклади) з коефіцієнтом до 2,7 до тарифної ставки робітника I-го розряду відповідного виду роботи чи професії при наявності таких робіт та фінансових можливостей Товариства.

5. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок і місячних окладів робітників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника I-го розряду основного виробництва згідно затверджених тарифних ставок.

6. Установити схему мінімального посадового окладу техніків всіх спеціальностей (без категорії) на рівні тарифної ставки робітника третього розряду основного виробництва в зрахунок на місяць.

7. Установити схеми мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів технічних службовців до посадового окладу техніків всіх спеціальностей (без категорії).

8. Установити схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців та коефіцієнти міжпосадових співвідношень до посадового окладу техніків всіх спеціальностей (без категорій).

9. Міжпосадові співвідношення в оплаті праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців визначаються Товариством самостійно, виходячи з посадового окладу

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 11 з 187

ка, що не може бути нижчим місячної тарифної ставки робітника 3 розряду, зайнятого в
виробництві з нормальними умовами праці.

10. Конкретні розміри посадових окладів керівникам, професіоналам, фахівцям та технічним
роботникам встановлюються Радою директорів Товариства в штатному розписі в межах
мінімальних і максимальних розмірів окладів по відповідній посаді, визначених у схемі
посадових окладів.

11. Для відрядної форми оплати праці, відрядні розцінки визначати, виходячи із встановлених
розмірів робіт, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу).

12. Умови матеріального забезпечення Голови Ради директорів, Заступника Голови Ради
директорів, Головного виконавчого директора та членів Ради директорів, передбачаються у
Положенні та Положенні «Про оплату праці Голови Ради директорів, Заступника Голови Ради
директорів, Головного виконавчого та членів Ради директорів», що є додатком до
Колективного договору.

Оплата праці за контрактом визначається за згодою сторін на підставі діючого
Положення, умов Колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

Голова Ради директорів, Заступник Голови Ради директорів, Головний директор виконавчий
та члени Ради директорів, як члени трудового колективу мають право користуватися
соціально-побутовими пільгами.

13. Установлені в колективному договорі розміри основної заробітної плати (тарифних
ставок, окладів, відрядних розцінок, посадових окладів) періодично підвищуються за
згодою сторін, але не менше, як темпи зростання середньої заробітної плати відповідно
до збільшення обсягів виробництва, індексу цін на споживчі товари і послуги, підвищення
рівня мінімальної заробітної плати та галузевих гарантій оплати праці.

Збільшення фонду оплати праці здійснюється при умові росту обсягів виробництва,
продуктивності праці та індексу цін на споживчі товари та послуги.

14. Запровадження нових або зміна діючих умов оплати праці, що погіршують умови
праці, здійснюється лише за домовленістю сторін після внесення у встановленому порядку
до Колективного договору.

Запровадження нових або зміна діючих умов оплати праці, що покращують умови
праці, може здійснюватися без внесення змін до Колективного договору.

У СФЕРІ ДОПЛАТ І НАДБАВОК ДО ТАРИФНИХ СТАВОК І ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ

15. Виплачувати доплати і надбавки до тарифних ставок та посадових окладів
роботників згідно затверджених Положень.

16. Конкретні розміри доплат та надбавок до тарифних ставок (окладів) та посадових
окладів встановлюються та виплачуються згідно з переліком до Галузевої угоди та
Положення «Про встановлення надбавок за високі досягнення в праці» та «За
високу кваліфікацію та особливого характеру».

7. За високі досягнення в праці та за складність, напруженість у роботі встановлюються надбавки до 50% посадового окладу та за інтенсивність праці, особливого характеру до 50% посадового окладу.

8. Компенсаційні і гарантійні доплати, надбавки та інші виплати встановлюються у розмірах, не нижчих за передбаченні чинним законодавством та додатком до Галузевої угоди.

У СФЕРІ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРАЦІ

9. Виплата всіх видів премій, винагород за результатами роботи за рік, квартал, місяць інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат здійснюється згідно з рішеннями про преміювання керівників, професіоналів, фахівців, Голови Ради директорів, Голови Ради директорів, Головного директора виконавчого та членів Ради директорів, технічних службовців АТ «РУДЬ» (додатки до Колективного договору).

Преміювання працівників за основні результати господарської діяльності, впровадження техніки, раціоналізаторські пропозиції, за виконання особливо – важливого завдання та особливо-важливої роботи, за ефективність та інші показники здійснюється згідно з рішеннями про преміювання працівників АТ «РУДЬ» (додатки до Колективного договору).

10. Розміри доплат, надбавок, премій, винагород та інших виплат, що стимулюють підвищення продуктивності праці, виконання роботи понад установлені норми праці, підвищення якості продукції, особливі умови праці, зниження виробничих затрат, премії за активність, премії за особливо важливу роботу та інше, встановлюються залежно від результатів роботи працівника, або його особистого вкладу в кінцеві результати роботи підприємства, Товариства, зокрема в одержанні прибутку.

Доплати, надбавки, премії, винагороди виплачуються при наявності фінансових можливостей згідно з «Положенням про оплату праці» та додатками до Колективного договору працівників АТ «РУДЬ».

11. З метою стимулювання працівників Товариства в досягненні високої продуктивності праці та ефективності роботи, підвищенню особистої відповідальності за кінцеві результати праці – здійснюється матеріальне стимулювання працівників за підсумками роботи відповідного періоду згідно базових показників преміювання підрозділів:

- виконання норм виробітку;
- виконання завдань (планів);
- якість виробленої продукції;
- одержання прибутку;
- підвищення продуктивності праці до відповідного періоду минулого року;
- виконання господарських договорів;
- економія сировини, паливно-енергетичних ресурсів та інших матеріальних ресурсів;
- виконання особливо-важливої роботи;
- виконання роботи з високою ефективністю;
- утримання в робочому стані машин та механізмів, техніки протягом відповідного періоду та інші;
- відсутність простоїв виробничого обладнання;
- виконання графіків ремонту обладнання;
- обсяг реалізації продукції в фірмовому магазині;

скорочення постійних витрат.

Базовими показниками для додаткового підвищення премій за звітний період є вищення зазначеного рівня рентабельності (понад 5%) та зазначеного рівня продуктивності праці (за кожен % перевиконання).

22. Виплати комісійних винагород здійснювати відповідно до «Положення про нарахування комісійних винагород (додатково до посадових окладів) працівникам АТ «РУДЬ» з матеріально-технічного постачання, відділ збуту, відділ експорту, відділ логістики, відділ автомобільного транспорту та постачання молочної сировини, відділ маркетингу та збуту, посадові особи Товариства Голова Ради директорів, Заступник Голови Ради директорів, Голова виконавчий та члени Ради директорів, менеджер (управитель) з маркетингу, технолог).

23. Надавати матеріальну допомогу на оздоровлення.

Розмір матеріальної допомоги складає 10 000 грн. (без урахування податків).

Виплата матеріальної допомоги проводиться на підставі наказу керівника Товариства, погодженого з Профспілковим комітетом Товариства, працівникам, яким надана чергова відпустка тривалістю не менше 14 календарних днів. Нарухування та виплата матеріальної допомоги здійснюється в поточному чи наступному місяцях.

У випадку не використання чергової відпустки в поточному році, матеріальна допомога нарахується та виплачується в грудні місяці поточного року.

Працівникам, які не відпрацювали повний календарний рік - матеріальна допомога на оздоровлення не виплачується.

Матеріальна допомога не виплачується також працівникам, які мають не зняте дисциплінарне чи адміністративне стягнення, або скоїли крадіжку майна Товариства (при наявності відповідних матеріалів).

Матеріальна допомога на оздоровлення, Голові Ради директорів, Заступнику Голови Ради директорів, Головному директору виконавчому та членам Ради директорів, виплачується згідно з відповідними Положеннями про оплату праці.

24. При наявності фінансових можливостей Роботодавець забезпечує добровільне медичне страхування працівників, які перебувають в трудових відносинах понад 3 місяці, та працюють за строковими та строковими трудовими договорами, укладеними терміном, що перевищує 6 місяців, шляхом укладення договору добровільного медичного страхування зі страховою компанією.

Страхування здійснюється за рахунок коштів роботодавця в межах фінансових можливостей Товариства та відповідно до умов договору страхування.

Перелік медичних послуг, страхових випадків, розмір страхового покриття, категорії страхуваних працівників і порядок користування страховою програмою визначаються умовою добровільного медичного страхування та локальними нормативними актами Товариства.

25. За заявою працівника надавати один вільний від роботи день із збереженням середнього заробітку у випадках ювілейних дат з дня народження:

- 50 років - для жінок та чоловіків;
- 55 років - для жінок та чоловіків;
- 60 років - для жінок та чоловіків.

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 14 з 187

6. При наявності фінансових можливостей виплачувати одноразову матеріальну допомогу працівникам, по досягненню пенсійного віку, залежно від безперервного стажу роботи у підприємстві, за заявою працівника, в наступних розмірах:

до 10 років - 0,35 середньомісячної заробітної плати по Товариству за попередній календарний рік;

від 10 до 15 років - 0,6 середньомісячної заробітної плати по Товариству за попередній календарний рік;

більше 15 років - 0,85 середньомісячної заробітної плати по Товариству за попередній календарний рік.

більше 20 років - 1 середньомісячної заробітної плати по Товариству за попередній календарний рік.

7. При наявності фінансових можливостей, на підставі рішення виконавчого органу Товариства, особам, які подали заяву про звільнення «у зв'язку із виходом на пенсію», здійснювати додаткову виплату при звільненні в залежності від безперервного стажу роботи у підприємстві.

8. Здійснювати одноразове преміювання жінок – до святкування Міжнародного жіночого дня та одноразове преміювання чоловіків до святкування Дня захисника і захисниць України, згідно з відповідним положенням.

9. При наявності коштів надавати матеріальну допомогу на придбання путівок, згідно з відповідним положенням.

10. При народженні дитини надавати одноразову матеріальну допомогу батькам (матері та батькові), крім передбаченої діючим законодавством, в розмірі – 10 000 грн. (без урахування податків).

11. При наявності коштів, на підставі фінансових документів про оплату, надавати матеріальну допомогу в розмірі до 5 000 грн. (з урахуванням податків) на часткову сансацію придбаної путівки в дитячий оздоровчий табір чи санаторій, дітям до 14 років.

12. При наявності вільних коштів, преміювати працівників Товариства до Дня працівників харчової промисловості, та інших професійних свят.

13. Оплачувати додаткові дні відпустки, як основні:

- жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, яка усиновила дитину, матері дитини з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, вдовій матері, батьку дитини або дитини з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), кожній особі, яка взяла під опіку дитину або дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків - 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів;

- працівникам, які протягом року працювали без лікарняних листків та перебували у відпустці збереження заробітної плати не більше 15 календарних днів - 4 календарних днів;

- за стаж роботи у Товаристві більше 10 років – 1 календарний день;

- за стаж роботи у Товаристві більше 10 років – 1 календарний день;

- за стаж роботи у Товаристві більше 10 років – 1 календарний день;

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 15 з 187

за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, згідно «Списку професій і посад із шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість на яких дає право на щорічну додаткову відпустку» – 1, 2, 3, 4 календарні дні;

за ненормований робочий день згідно «Списку професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка»;

Голові Ради директорів, Заступнику Голови Ради директорів та Головному директору – 7 календарних днів;

членам Ради директорів – 5 календарних днів;

керівникам, професіоналам та фахівцям - 4 календарних дні (в тому числі робота за комп'ютером);

на одруження працівника - 3 календарних дні (включаючи день реєстрації шлюбу);

на поховання членів сім'ї - 3 календарних дні (включаючи день поховання);

батькам, чиї діти ідуть в перший клас - 1 календарний день (в день Свята Першого вересня);

членам добровільної пожежної дружини, в залежності від вкладу - до 3-х календарних днів;

донорам (1 день в день здачі крові та 1 день - протягом року від дня здачі крові).

4. Оплачувати основну щорічну відпустку тривалістю 24 календарних днів;

Працівникам з інвалідністю:

I, II групи – тривалістю 30 календарних днів;

III групи – тривалістю 26 календарних днів.

15. Компенсувати вартість медичного огляду для новоприйнятих працівників по завершенні року (на підставі документів про оплату медичних послуг).

У СФЕРІ СТРОКІВ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.

36. Здійснювати виплату заробітної плати працівникам у грошових знаках, що мають законний курс на території України.

Як виняток, за бажанням працівників може бути передбачено часткову виплату заробітної плати грошю (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць (ст. 23 Закону України «Про оплату праці»).

37. Здійснювати виплату заробітної плати в робочі дні два рази на місяць: перша половина заробітної плати (аванс) - 22 числа, остаточну виплату - 7 числа кожного наступного місяця у робочі дні.

Виплачувати заробітну плату напередодні у разі, коли день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем.

Надсилати на електронну пошту працівникам, не пізніше дня остаточної виплати заробітної плати, розрахункові листки із заробітної плати:

- про загальну суму заробітної плати з розшифровуванням за видами виплат;
- розміри та підстави утримань за всіма видами;
- суми заробітної плати, що виплачена за першу половину місяця (аванс);
- суми заробітної плати, що належать до виплати в грошовій формі (кінцевий розрахунок).

Не допускати порушення термінів виплати заробітної плати. (ст. 24 Закону України «Про оплату праці»).

38. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, або через касу Товариства.

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 16 з 187

49. **Відрахування (утримання) із заробітної плати можуть проводитися лише за бажанням працівника - відповідно до поданої заяви, або у випадках та на умовах встановлених законодавством.**

41. **Створювати резерв для забезпечення виплати за відпустками.**

41. **Виплачувати заробітну плату працівникам (відпускні) за весь час щорічної відпустки до початку відпустки, але не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки.**

42. **При звільненні працівника всі належні до виплати суми виплачувати йому в день звільнення. Одночасно виплачується компенсація невикористаної відпустки за весь період роботи у Товаристві.**

43. **Працівникам, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятим на військову службу за контрактом, за їх бажанням та на підставі заяви виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І ст. Відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був звільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу. (ч. 2 ст. 24 закону України «Про відпустки»).**

У СФЕРІ ГАРАНТІЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ.

44. **Виплачувати заробітну плату в першочерговому порядку перед всіма іншими платежами (ст. 97 КЗпП, ст. 15, ст. 24 Закону України «Про оплату праці»). Всі інші платежі виконуються після виконання зобов'язань щодо оплати праці.**

45. **У разі виконання працівниками робіт різної кваліфікації оплата здійснюється за тарифною ставкою (окладом), посадовим окладом вищої кваліфікації. Таким же чином здійснюється виконання працівником робіт, що належать до різних спеціальностей.**

Оплата праці працівників за відрядною формою оплати праці здійснюється за розцінками, встановленими, виходячи з тарифної ставки, що відповідає спеціальності і розряду працівника та тривалості виробітку (часу), встановленими для робіт, що виконуються.

46. **Робота у вихідні, святкові і неробочі дні чи день, який є для працівника вихідним, оплачується у подвійному розмірі:**

- **при відрядній формі оплати праці – за подвійними відрядними розцінками;**
- **при погодинній оплаті праці – у подвійному розмірі встановленої тарифної ставки (окладу).**

У разі, якщо робота у святкові і неробочі дні проводиться понад норму робочого часу (у зв'язку з виконанням працівником роботи, що належать до спеціальностей, що вимагають виконання роботи в подвійному розмірі).

При застосуванні підсумованого обліку робочого часу, робота в надурочний час оплачується і оплачується в наступному звітному періоді.

Здійснювати оплату праці за фактично виконану роботу, в тому числі у разі невиконання виробітку не з вини працівника, але у розмірі, не нижчому за встановлений відповідно до цього договору (мінімальний розмір тарифної ставки (окладу), посадового окладу працівника відповідної кваліфікації) або мінімальну заробітну плату.

Час простою оплачувати:

- з вини Товариства – у розмірі не меншому за двох третин тарифної ставки встановленого розряду (окладу) заробітної плати працівника, розрахованих пропорційно до тривалості простою;
- з причин, незалежних від Товариства і працівника – у розмірі не меншому за двох тарифної ставки (окладу), посадового окладу, розрахованих пропорційно до тривалості простою;
- у разі міжсезонного простою - у розмірі мінімальної заробітної плати пропорційно до тривалості простою;
- час простою з вини працівника не оплачується.

1. За угодою між працівником і Товариством може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і за згодою - неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за членом сім'ї відповідно до медичного висновку, Товариство зобов'язане встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень. При застосуванні скороченого часу для пільгових категорій працівників розмір основної заробітної плати встановлюється на умовах колективного договору, але не менше від встановленого для відповідної категорії працівника при нормальній тривалості робочого часу.

При застосуванні режиму неповного робочого часу за угодою сторін (ст. 56 КЗпП) оплата проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку на підставі угоди Товариства.

Робота на умовах неповного робочого часу не обмежує будь-яких соціально-трудових прав і встановлених в Колективному договорі.

Оплата праці за час перебування у відрядженні працівників, які отримують комісійні, здійснюється згідно розрахунку середнього заробітку за відповідний місяць.

Оплату праці за час перебування у відрядженні керівників, професіоналів та фахівців у разі, якщо середній заробіток менший за заробітну плату відповідного місяця, коригують на відповідний коефіцієнт відповідного місяця.

Оплату додаткових відпусток в зв'язку з навчанням здійснювати згідно діючого Колективного договору.

Надавати одноразову матеріальну допомогу працівникам Товариства в зв'язку з надзвичайними обставинами:

- у випадку смерті працівника Товариства витрати на поховання, згідно затвердженого Колективного договору - за рахунок Товариства;

- у випадку смерті чоловіка, дружини, батьків, дітей працівника Товариства та членів його сім'ї пенсіонера Товариства надається одноразова матеріальна допомога, крім

встановленої діючим законодавством, в розмірі - **9 320,00 грн.** (з урахуванням податків та зборів).

56. У разі смерті працівника Товариства, на утриманні якого знаходились його неповнолітні діти, виплачувати щомісячну матеріальну допомогу в розмірі загального прожиткового мінімуму (з 01.01.2026 року 3 209,00 грн.) на кожну дитину до досягнення 18 років.

56. Непрацюючим пенсіонерам Товариства – учасникам Другої світової війни та прирівняних до них осіб, виплачувати матеріальну допомогу до Дня Перемоги над нацизмом у Другій світовій війні в розмірі **6 000,00 грн.** (без урахування податків).

57. При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 6 статті 40, пункті 6 частини першої статті 41 КЗпП, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпП) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення (статті 38 і 39 КЗпП) - у розмірі, встановленому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41 КЗпП, – у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення повідомляти працівників не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни. Всі зміни в умовах оплати праці проводити тільки за погодженням з Профспілковим комітетом.

58. Не приймати в односторонньому порядку рішень, які установлені в Колективному договорі та змінюють (погіршують) умови оплати праці.

59. Роботодавець повинен забезпечити, нарахування та сплату єдиного соціального внеску у розмірі не меншій ніж мінімальний страховий внесок (необхідний для зарахування страхового стажу).

Адміністрація Товариства зобов'язується:

1. Запроваджувати заходи, спрямовані на:

- щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір двох мінімальних заробітних плат;
- збільшення витрат на оплату праці в залежності від збільшення обсягів виробництва і продажів.

Вживати заходи щодо зміни структури фонду оплати праці у 2026 - 2028 роках, а саме:

- частки основної заробітної плати до 50 відсотків;
- частки додаткової заробітної плати до 50 відсотків

2. У періоди між підвищенням розмірів заробітної плати здійснювати індексацію, заробітної плати відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення».

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 19 з 187

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ - ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ, ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, встановленням норм і гарантій оплати праці, встановлених в цьому Колективному договорі.
2. Проводити перевірки нарахування працівникам заробітної плати, розмірів і підстав з неї.
3. Надавати консультації та правову допомогу працівникам щодо захисту їх прав з питань та нормування праці.
4. Інформувати Адміністрацію Товариства про випадки порушення законодавства, Положень Колективного договору з питань оплати праці в Товаристві для вжиття відповідних заходів.
5. У разі відмови Товариства усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений термін, органи Профспілки будуть домагатися їх усунення всіма передбаченими законодавством способами.
6. Ініціювати питання про притягнення до відповідальності керівника Товариства за фактичну не виплату заробітної плати, несплату ЄСВ.
7. Проводити навчання профспілкового активу з питань організації, оплати та нормування праці, індексації грошових доходів та компенсаційних виплат.

У СФЕРІ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

1. Переглядати чинні та запроваджувати за погодженням з Профспілковим комітетом нові норми праці (виробітку) за результатами проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, що забезпечують зростання продуктивності праці.
2. Інформувати працівників про запровадження нових та зміну чинних норм праці не пізніше за 14 днів до такого запровадження чи зміни.
3. Здійснювати тарифікацію робіт та присвоєння кваліфікаційних розрядів працівників згідно з Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП), із зазначенням Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника (ЄТКД) робіт та професій.
4. Щокварталу проводити аналіз виконання норм і нормативів з праці.
5. Розробити план заміни та перегляду норм праці, збільшення питомої ваги технічно-обґрунтованих норм виробітку та обслуговування.
6. При організації виробництва нової продукції розробляти нові обґрунтовані норми праці, на основі нової технології, організації виробництва і праці.
7. Застосовувати знижені на 20% норми виробництва на період до 2-х місяців: при освоєнні нових виробничих потужностей, нової техніки, технології, нових видів праці.

умови невідповідності фактичних організаційно-технічних умов виробництва у нормах та нормативах (може встановлюватися на весь період приведення технічних умов у відповідність з запроектованими у нормах і нормативах).

Встановити знижені норми виробітку:

з інвалідністю, вагітних жінок до 20 %.

Не допускати та не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої їхніми обов'язками, посадовими інструкціями, трудовим договором, без оформлення згідно з чинним законодавством та цим Колективним договором.

СФЕРІ ЗАБОРГОВАНOSTІ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

У разі затримки виплати заробітної плати надавати Профспілковому комітету інформацію про наявність коштів на поточних рахунках Товариства, а на вимогу працівника – довідку про повністю виплачену йому заробітну плату.

У разі порушення строків виплати заробітної плати компенсувати працівникам на умовах, передбачених законодавством, втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари та тарифів на послуги.

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ - ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ, ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

Здійснювати громадський контроль за дотриманням у Товаристві законодавства з питань праці, норм Галузевої угоди, своєчасною виплатою заробітної плати. Представляти і захищати інтереси працівників Товариства, у сфері оплати праці.

Проводити перевірки нарахувань та виплати заробітної плати працівникам Товариства, а також підстав відрахувань та утримань з неї.

Інформувати Адміністрацію Товариства про виявлені порушення, вимагати їх усунення. Виступати з обговорення проблем на засіданнях виборних органів Профспілкового комітету із представників Адміністрації Товариства, спільні консультації і інші заходи.

У разі відмови АТ «РУДЬ» усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк виборні органи Профспілкового комітету будуть домагатися їх усунення всіма передбаченими законодавством методами.

V. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ.

Адміністрація Товариства зобов'язується:

1. Укладати трудові договори з працівниками в порядку, передбаченому законодавством. Трудовий договір укладається на невизначений або визначений термін (безстроковий, строковий трудовий договір).

Безстрокового трудового договору на строковий згідно з чинним законодавством не укладається.

Трудовий договір укладається в письмовій формі і оформляється наказом.

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 21 з 187

трудовий договір вважається укладеним і у випадках, коли наказ не був виданий, але фактично був допущений до роботи.

трудовий договір на визначений строк (строковий трудовий договір) може укладатися у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника та в інших передбачених законодавчими актами.

4. Змінювати чи запроваджувати новий режим роботи у Товаристві, у виробничих підрозділах, для окремих працівників лише після узгодження з Профспілковим комітетом.

5. Забезпечити дотримання встановленої законодавством норми тривалості робочого часу - не більше 40 год. на тиждень в нормальних умовах.

Максимальна тривалість робочої зміни не повинна перевищувати:

- 12 годин в нормальних умовах;

- 8 годин - в шкідливих, важких;

- 8 годин - особливо важких, особливо шкідливих.

6. Встановити час початку і закінчення роботи, порядок роботи змінами, перерви у роботі згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

7. Спільно з представницьким органом від трудового колективу – Профспілковим комітетом, розробити правила внутрішнього трудового розпорядку Товариства, вносити зміни і доповнення, затверджувати їх на конференції трудового колективу, розробити і затвердити посадові інструкції, ознайомити з ними працівників.

8. Розробляти та затверджувати графіки змінності за погодженням з Профспілковим комітетом.

Тривалість робочої зміни не повинна перевищувати:

- 12 годин в нормальних умовах;

- 8 годин - в шкідливих, важких;

- 8 годин - особливо важких, особливо шкідливих.

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

10. У разі, коли робота виконується в дві або три зміни, працівники, які об'єднані у зміни, повинні працювати у змінах рівномірно в порядку, встановленому в режимі роботи для керівників, фахівців, фахівців, технічних службовців, робітників АТ «РУДЬ» в Колективному договорі у відповідності з графіком змінності.

11. Кожна зміна виконує роботу згідно з графіком змінності, що затверджується на строк не більше одного місяця і доводиться до відома працівників не пізніше ніж за один місяць до початку його у дію.

12. Залучення працівників на роботу протягом двох змін підряд забороняється чинним законодавством.

13. Тривалість перерви між змінами не може бути меншою за подвійну тривалість робочої зміни, включаючи час перерви на обід).

14. Надати загальні вихідні дні в суботу та неділю або згідно з графіком (на виробництві з постійним циклом).

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 22 з 187

зв'язку з безперервною роботою Товариства та неможливістю додержання щоденної та норми тривалості робочого часу, за погодженням з Профспілковим комітетом, підсумований облік робочого часу за рік з тим, щоб тривалість робочого часу за період не перевищувала норми тривалості робочого часу.

Графіки виходу на роботу за підсумованим обліком робочого часу затверджуються і доводяться до відома працівників не пізніше ніж за один місяць до введення їх у дію.

Зменшення норми робочого часу в обліковому періоді допускається лише у разі виконання неповного робочого часу.

Застосовувати надурочні роботи не більше як 120 год. на рік і оплачувати згідно зі ст. 106 Конституції України.

Надавати працівникам роботу відповідно до їх професії, займаної посади та кваліфікації. Забороняти від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором та інструкцією.

Застосовувати переведення працівників на іншу роботу виключно у випадках, на підставах і в порядку, встановленому чинним законодавством.

Встановити працівникам щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю 24 календарних днів, особам з інвалідністю III групи 26 календарних днів, особам з інвалідністю I-II групи 30 календарних днів (згідно законодавства).

Затверджувати графік надання відпусток до 15 січня поточного року. При складанні відпусток враховувати інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Письмово повідомляти працівника про дату початку його відпустки не пізніше як за 2 тижні до закінчення графіком періоду.

Відпустки без збереження заробітної плати.

13.1. Надавати відпустку без збереження заробітної плати за бажанням працівника в наступному порядку:

- матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або з інвалідністю, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

- чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

- матері або іншим особам, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку;

- учасникам війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) захисників і захисниць України - тривалістю до 14 календарних днів щорічно.

- працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації, - тривалістю до 60 календарних днів щорічно.

З інших підстав, передбачених ст. 25 Закону України «Про відпустки».

13.2. За згодою сторін надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати:

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 23 з 187

та сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у разі встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на свій розсуд може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

14. Надавати додаткові оплачувані відпустки, як основні:

- одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю з дитинства;
- по, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства групи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства групи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в медичному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства групи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів Кодексу законів про працю України); за наявності декількох підстав для надання цієї відпустки загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів;
- працівникам, які протягом року працювали без лікарняних листків та перебували у відпустці збереження заробітної плати не більше 15 календарних днів - 4 календарних дні;
- за роботи у Товаристві більше 10 років - 1 календарний день;
- за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, згідно «Списку професій і посад із шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість на яких дає право на щорічну додаткову відпустку» - 1, 2, 3, 4 календарні дні (згідно законодавства та додатку до цього Договору);
- за ненормований робочий день згідно «Списку професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка»:
- Голові Ради директорів, Заступнику Голови Ради директорів та Головному директору - 7 календарних днів;
- членам Ради директорів - 5 календарних днів;
- керівникам, професіоналам, фахівцям та технічним службовцям - 4 календарних дні (в тому числі за роботою за комп'ютером);
- за одруження працівника - 3 календарних дні (включаючи день реєстрації шлюбу);
- за поховання членів сім'ї - 3 календарних дні (включаючи день поховання);
- батькам, чиї діти ідуть в перший клас - 1 календарний день (в день Свята Першого дзвоника);
- членам добровільної пожежної дружини, в залежності від вкладу, - до 3-х календарних днів;
- дітям (1 день в день здачі крові та 1 день - протягом року від дня здачі крові);
- при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів не пізніше трьох місяців з дня народження дитини - чоловіку, дружині якого народила дитину (або іншим близьким родичам, членим сім'ї та умовах, передбачених ст. 19¹ Закону України «Про відпустки».

15. Надавати вільний від роботи день із збереженням середнього заробітку у випадках наступних дат з дня народження:

- 50 років - для жінок та чоловіків,
- 55 років - для жінок та чоловіків,
- 60 років - для жінок та чоловіків.

16. Надавати працівникам соціальні відпустки, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням у вищій школі на умовах, передбачених чинним законодавством.

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 24 з 187

Скорочений робочий час, день, тиждень, місяць з ініціативи Адміністрації плавати за згодою сторін, як виняток, лише в період тимчасових фінансових або міжсезонний період, з обов'язковим частковим збереженням заробітної плати та на умовах, передбачених чинним законодавством.

У випадку звільнення працівника з Товариства розрахунок компенсації за використану відпустку проводити пропорційно тривалості невикористаної відпустки та нараховується в день звільнення.

Здійснювати оплату праці працівникам Товариства в першочерговому порядку, регулярно бачи дні та строки встановлені в Колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць в проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів та не пізніше семи днів закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати, сплату єдиного загальнообов'язкового державного соціального страхування до Пенсійного фонду.

Здійснювати індексацію заробітної плати, відповідно до Закону України «Про індексацію доходів населення».

Здійснювати рівну оплату праці жінок та чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

Проводити роботу по зміцненню трудової дисципліни. Своєчасно доводити до відома випадки порушень трудової дисципліни, громадського порядку, крадіжок. Завдання розглядати Адміністрацією разом з Профспілковим комітетом і приймати рішення конкретно по кожному випадку з оформленням відповідних документів (актів, наказів).

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ - ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ, ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

Здійснювати контроль за дотриманням чинного трудового законодавства.

Вести роз'яснювальну роботу серед працівників з правових питань, надавати безкоштовно консультації.

Представляти інтереси працівників у розгляді спірних питань з роботодавцем, в якості представника в трудових спорах (КТС).

VI. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я.

Адміністрація Товариства зобов'язується:

З метою поліпшення умов праці, комплексного розв'язання проблем охорони праці, зменшення ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань, підвищення рівня захисту потерпілих на виробництві, в основу роботи покласти неухильне виконання Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Розробити та забезпечити виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених

безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і

Фінансування профілактичної роботи, всіх заходів з охорони праці здійснювати за рахунок інших джерел:

5 % від фонду оплати праці за попередній рік, (ст. 19 Закону України «Про охорону праці» за рахунок витрат відповідно до положень Податкового кодексу України та Переліку засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включається до затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 року № 994.

Щорічно до 31 грудня проводити аналіз стану та причин виробничого травматизму і нещасних випадків та захворювань на виробництві.

До 15 травня щороку проводити навчання працівників, які зайняті на роботах з небезпекою.

Своєчасно проводити атестацію робочих місць за умовами праці з метою розроблення та організаційних і технічних заходів щодо поліпшення умов праці працівників, а також їх права на надання пільг, доплат і компенсацій за роботу із шкідливими і умовами праці. Атестацію робочих місць проводити один раз на п'ять років відповідно Постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. за №442 «Про порядок атестації робочих місць за умовами праці».

Забезпечувати здорові та безпечні умови праці у Товаристві.

Забезпечити суворе дотримання посадовими особами, інженерно-технічними вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону праці, процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування та

Працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, а також усіх за їх бажанням, безкоштовно забезпечувати молоком у їдальні Товариства.

Надавати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, компенсації, включаючи доплати і надбавки, додаткові оплачувані відпустки, в порядку, законодавством.

Своєчасно видавати працюючим, відповідно до норм спецодяг, спецвзуття та інші засоби захисту (згідно додатку). У випадках дострокового їх зносу не з вини замінювати за рахунок Товариства.

Забезпечити проведення за рахунок коштів Товариства медичний огляд працівників згідно термінів. Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за огляду працівників, які стосуються роботодавця.

Забезпечити належні соціально-побутові умови працівників.

Забезпечити організацію і фінансування навчання з питань охорони праці керівних

і спеціалістів, службові обов'язки яких пов'язані з організацією безпечного ведення а також обраних представників профспілкових організацій з питань охорони праці.

При проходженні працівниками які задіяні на роботах з підвищеною небезпекою медичного огляду, зберігати за ним середній заробіток на встановлений час медогляду. Відстороняти від роботи працівників, які без поважних причин від проходження обов'язкового медичного огляду.

Не залучати жінок до важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, забороняється застосування праці жінок, перелік яких визначено Наказом Міністерства здоров'я України від 29.12.93 р. №256 та до робіт пов'язаних із підніманням і зняттям важких речей, граничні норми яких передбачено Наказом Міністерства охорони праці України від 10.12.93 р. №241.

Відповідно до затвердженого Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. №337 забезпечити повне, якісне і об'єктивне розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, установлення істинних технічних та медичних причин нещасних випадків. Забезпечити невідкладну передачу до Фонду страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань необхідних матеріалів щодо нещасних випадків і профзахворювань для здійснення страхових виплат.

Виплатити працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'ям пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, у повному розмірі втраченого заробітку, витратити потерпілому (членам сім'ї та утриманцям померлого) одноразову допомогу (в розмірі передбаченому чинним законодавством).

Якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів охорони праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшений, але не більше як на 50% наявності вини потерпілого встановлюється комісією по розслідуванню нещасного випадку. Виплатити потерпілому витрати на лікування, протезування, по догляду за ним та медичної соціальної допомоги відповідно до медичного висновку, що видається в такому порядку.

Працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, зберігати місце роботи, та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності, або до визнання їх в установленому порядку особами з інвалідністю згідно з законодавства. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи та відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, створювати умови праці та режим роботи.

Для забезпечення виробничого процесу здійснювати перевезення працівників до місця роботи не тільки в нічний час, а й при іншій необхідності, службовим транспортом АТ або перевізником на підставі договору про надання таких послуг.

Впровадити систему стимулювання працівників, які беруть активну участь у заходах щодо підвищення рівня охорони праці у Товаристві.

Працівники Товариства зобов'язуються:

	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 27 з 187

- 1) Визначати та виконувати вимоги правил і нормативних актів по охороні праці.
- 2) Суворо дотримуватися правил експлуатації устаткування, норм, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поведінки з машинами, механізмами тощо.
- 3) Застосовувати, в разі необхідності, засоби індивідуального захисту.
- 4) Проходити в установленому порядку періодичні медичні огляди.
- 5) Брати активну участь у створенні безпечних умов праці.
- 6) Вносити пропозиції, щодо ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві.
- 7) Ставити до відома майстра або керівника підрозділу про нещасний випадок.

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ - ПРОФСПІЛКОВИЙ ОБ'ЄКТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

1. Забезпечувати здійснення громадського контролю за дотриманням роботодавцем вимог законодавства про охорону праці, виконанням необхідних профілактичних заходів, спрямованих на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасних випадків, профзахворювань та інших випадків загрози життю або здоров'ю працівників.

2. Брати участь:

у розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві та давати у необхідності свої висновки;

у прийнятті в експлуатацію нових об'єктів виробничого та соціального призначення, дільниць і технологічного обладнання;

у роботі комісій з перевірки знань з питань охорони праці;

у вистереженні умов і стану безпеки праці на робочих місцях працівників;

у роботі комісій із проведення атестації робочих місць за умовами праці.

3. Щорічно аналізувати причини виробничого травматизму та профзахворювань,

вносити пропозиції щодо вжиття ефективних заходів підвищення рівня безпеки праці.

4. Забезпечити відповідні подання до місцевих органів виконавчої влади і місцевого самоврядування та прокуратури в разі систематичного порушення роботодавцем вимог законодавчих актів з охорони праці та відмови усунення виявлених порушень.

5. Забезпечити навчання представників Профспілки з питань охорони праці, надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

6. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування шкоди заподіяної застрахованому працівнику його здоров'ю, Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 28 з 187

Надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, страхування від нещасних випадків на виробництві - відшкодування шкоди, застрахованому.

Представляти та відстоювати інтереси працівників при вирішенні спірних питань з праці в судових та інших державних органах.

Сприяти і домагатися виконання в повному обсязі комплексних заходів щодо встановлених нормативів з охорони праці.

VII. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ, СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВЕ, МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ

Якщо домовилися:

Сприяти розвитку фізкультурно-спортивної роботи в колективах, залученню до занять формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей.

Вжити заходів щодо оздоровлення працівників та членів їх сімей, в санаторно-курортних та дітей у дитячих оздоровчих таборах із залученням додаткових джерел фінансування.

Проводити роз'яснювальну роботу щодо запровадження недержавного пенсійного страхування шляхом проведення інформаційних роз'яснень працівникам.

Сприяти залученню до занять народною творчістю працівників.

У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності або штату, пенсії на пенсію роботодавець виплачує вихідну допомогу працівникові в залежності від страхового стажу роботи у Товаристві.

У разі розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, Колективного або Трудового договору, вихідна допомога виплачується у розмірі, встановленому чинним законодавством.

У разі направлення працівника на навчання для підвищення кваліфікації з відривом від роботи за ним зберігається місце роботи та середня заробітна плата.

У разі направлення працівника для підвищення кваліфікації без відриву від роботи в іншу організацію йому відшкодовуються витрати за нормами, встановленими для службових осіб.

Адміністрація за погодженням Профспілкового комітету зобов'язується:

У разі смерті працівника Товариства, на утриманні якого знаходились його малолітні діти, виплачувати щомісячну матеріальну допомогу в розмірі загального прожиткового мінімуму (з 01.01.2026 року 3 209,00 грн.) на кожну дитину до досягнення 18 років.

Частково, оплачувати членам трудового колективу путівки на санаторно-курортне лікування згідно заяв та медичних довідок, в тому числі в пансіонати, будинки відпочинку, за рахунок Товариства при наявності фінансової можливості.

АТ "Рудь"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 29 з 187

Своєчасно виділяти кошти для медпункту на придбання медикаментів та медичного

Виплачувати одноразову матеріальну допомогу працівникам, по досягненню пенсійного віку ~~існує~~ від безперервного стажу роботи у Товаристві, за заявою працівника, в наступних розмірах:

- до 10 років - 0,35 середньомісячної заробітної плати по Товариству за попередній календарний рік;
- від 10 до 15 років - 0,6 середньомісячної заробітної плати по Товариству за попередній календарний рік;
- більше 15 років - 0,85 середньомісячної заробітної плати по Товариству за попередній календарний рік.
- більше 20 років - 1 середньомісячної заробітної плати по Товариству за попередній календарний рік.

Надавати одноразову матеріальну допомогу працівникам Товариства в зв'язку з наступними обставинами:

- в випадку смерті працівника Товариства всі витрати на поховання, згідно затвердженого плану - за рахунок Товариства;

- в випадку смерті чоловіка, дружини, батьків, дітей працівника Товариства та пенсіонера Товариства надається одноразова матеріальна допомога, крім державної діючим законодавством, в розмірі - 9 320,00 грн. (з урахуванням податків та вартості).

При народженні дитини надавати одноразову матеріальну допомогу - батькам дитини, передбаченої чинним законодавством, в розмірі 10 000,00 грн. (без урахування податків).

При наявності вільних коштів преміювати працівників Товариства до дня їх свята, згідно наказу Адміністрації Товариства.

Надавати пенсіонерам Товариства – учасникам Другої світової війни та прирівняні до них особи, виплачувати матеріальну допомогу до Дня Перемоги над нацизмом у Другій світовій війні в розмірі 6 000,00 гривень (без урахування податків) кожному (згідно списку).

Здійснювати:

- компенсацію вартості харчування в їдальні за ціною по собівартості (компенсація вартості харчування);

- при наявності коштів, надавати матеріальну допомогу в розмірі до 5000,00 грн. (з урахуванням податків) на часткову компенсацію придбаної путівки в дитячий оздоровчий табір для дітей, дітям до 14 років на підставі фінансових документів про оплату.

Адміністрація Товариства зобов'язується:

1. Забезпечувати рівні права і можливості чоловіків і жінок.

2. Не допускати дискримінації працівників за будь-якими ознаками (статі, віку, кольору шкіри, національності, віросповідання, партійного членства).

3. Забезпечувати своєчасну та у повному обсязі сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 30 з 187

Створювати належні умови для діяльності уповноваженої особи з призначення страхових виплат в Товаристві.

ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ - ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ, ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

1. Здійснювати контроль за своєчасним матеріальним забезпеченням та наданням соціальних послуг працівникам.

2. Сприяти проведенню оздоровлення, відпочинку та лікування працівників.

3. Організовувати проведення культурно – масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для Товариства.

4. Здійснювати, у межах повноважень, контроль за роботою та утриманням об'єктів сфери (кімнати прийому їжі, їдальні, медпункту, санітарно-побутових приміщень).

5. Забезпечувати придбання необхідної побутової техніки у відділи, підрозділи та кімнати Товариства.

6. Оповіщувати членів трудового колективу з Положеннями даного Договору, надавати консультативну і методичну допомогу з питань соціального захисту.

ІІІ. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ, ЯК ПРЕДСТАВНИЦЬКОГО ОРГАНУ ТРУДЯЩИХ

Адміністрація Товариства зобов'язується:

1. Забезпечувати гарантії прав Профспілкового комітету, встановлені Розділом IV Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

2. Здійснювати утримання членських профспілкових внесків централізовано в розмірі 1% заробітної плати членів профспілки, шляхом перерахування на поточний рахунок профспілкового комітету згідно з поданими заявами.

3. Не допускати звільнення з ініціативи Роботодавця, притягнення до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці працівників, які є членами профспілкових органів без попередньої згоди відповідного виборного профспілкового органу згідно з чинним законодавством.

4. Голові Профспілкового комітету, не звільненому від основної роботи, надається від роботи день в місяць зі збереженням середнього заробітку для виконання профспілкових обов'язків в інтересах колективу.

5. Визначити за Профспілковим комітетом право:

- проводити перевірку дотримання вимог трудового законодавства, законодавства з праці, вимагати усунення недоліків;
- вимагати дотримання Положень даного Колективного договору;

АТ "РУДЬ"	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 31 з 187

контролювати роботу їдальні, медпункту, санітарно-побутових приміщень.

ДОДАТКОВІ ПОЛОЖЕННЯ

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

Виконувати контроль за виконанням Колективного договору.

Сторони, що підписали Колективний договір, взаємно звітують про хід його виконання річними підсумками в травні - червні кожного року на зборах (конференції) трудового колективу.

Всі доповнення до Колективного договору протягом строку його дії вносяться до Колективного договору за згодою сторін, що підписали Колективний договір, схвалений зборами (конференцією) у строки, зазначені в п. 2 цього розділу.

Сторони надають прошнурований Колективний договір (зміни та доповнення до нього) на підписання на повідомну реєстрацію органам державної виконавчої влади у відповідності до Постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 р. № 115 "Про затвердження Порядку реєстрації Галузевих, Міжгалузевих Територіальних угод, Колективних угод".

Відповідальність за порушення і невиконання Колективного договору визначаються статтями 41², 41³ та 41⁴ Кодексу України "Про адміністративні правопорушення".

Цей договір затверджений конференцією трудового колективу працівників Товариства "РУДБ" Протокол №1 від 25 червня 2026 року.

За дорученням сторін Колективний договір підписали:



РУДБ	Колективний договір	КД-4.1
		Редакція 01
		Сторінка 32 з 187