**Колективний договір  
(на прикладі підприємства, де відсутня профспілкова організація)**

**1. Загальні положення**

1.1. Мета укладання колективного договору.

1.1.1. Колективний договір (далі — Договір) укладено з метою регулювання соціально-економічних і трудових відносин, посилення соціального захисту працівників Товариства з обмеженою відповідальністю «Усе буде добре» (далі — Товариство).

1.1.2. Договір містить зобов’язання сторін, які його уклали, щодо створення умов для підвищення ефективності роботи Товариства, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

1.2. Сторони договору та їх повноваження.

1.2.1. Договір укладено Товариством з обмеженою відповідальністю «Усе буде добре» в особі директора Добродія Костянтина Михайловича (далі — Роботодавець), з однієї сторони, та органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом Товариства, — Радою трудового колективу в особі Голови Ради трудового колективу Поважного Анатолія Борисовича (далі — Уповноважений), з другої сторони (далі — Сторони).

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

1.3. Термін дії договору.

1.3.1. Договір укладено на 2020—2025 роки. Після закінчення зазначеного строку Договір продовжує діяти до укладення нового. Договір набуває чинності з дня його прийняття загальними зборами трудового колективу.

1.3.2. Сторони вступають у переговори з укладання нового Договору не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку дії Договору.

1.3.3. Договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Товариства.

1.3.4. У разі реорганізації Товариства Договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою Сторін.

1.3.5. У разі зміни власника Товариства чинність Договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного Договору.

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

1.4. Сфера дії Договору.

1.4.1. Положення Договору поширено на всіх працівників Товариства та є обов’язковими як для Роботодавця, так і для працівників Товариства.

1.4.2. Сторони визнають Договір нормативним актом, його норми і положення діють безпосередньо і є обов’язковими для виконання Роботодавцем і трудовим колективом.

1.4.3. Положення Договору, як і трудові договори, що укладають з працівниками Товариства, не повинні погіршувати становище працівників порівняно з нормами чинного законодавства. Положення Договору і трудових договорів, що обмежують права і гарантії працівників Товариства порівняно з чинним законодавством, є недійсними.

1.4.4. Невід’ємною частиною Договору є додатки до нього (Додатки 1—11).

1.5. Порядок внесення змін та доповнень до Договору.

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

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

1.5.2. Після проведення попередніх консультацій і переговорів та досягнення взаємної згоди щодо змін і доповнень, рішення про внесення змін та доповнень до Договору схвалюють загальні збори трудового колективу.

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

1.6. Ознайомлення працівників з Договором.

1.6.1. Після підписання Договору Роботодавець протягом п’яти робочих днів тиражує Договір і доводить його до відома всіх працівників Товариства під підпис.

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

1.6.3. Зміни до доповнення до Договору доводяться до відома працівників у порядку передбаченому пунктами 1.6.1, 1.6.2.

**2. Господарсько-економічна діяльність та розвиток товариства**

2.1. Роботодавець зобов’язується:

2.1.1. Відповідно до статутних завдань своєчасно та у повному обсязі забезпечувати працівників Товариства матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання працівниками своїх обов’язків, та створювати належні умови праці.

2.1.2. Вдосконалювати систему матеріального і нематеріального заохочення працівників з метою підвищення продуктивності праці, раціонального та ощадливого використання обладнання, матеріальних та інших ресурсів.

2.2. Працівники зобов’язуються:

2.2.1. Дбайливо ставитися до майна Товариства, ощадливо використовувати виробничі ресурси та матеріальні цінності.

2.2.2. Використовувати надані у розпорядження обладнання, техніку, транспортні засоби та інше майно Роботодавця лише в інтересах Товариства.

2.2.3. Утримуватись від організації страйків під час дії Договору за умови виконання Роботодавцем його положень.

2.3. Сторони зобов’язуються:

Оперативно вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). У разі їх виникнення прагнути врегулювання спору шляхом примирних процедур у порядку, визначеному законодавством, без призупинення діяльності Товариства.

**3. Трудові відносини та забезпечення продуктивної зайнятості**

3.1. Роботодавець не має права вимагати від працівників Товариства виконання робіт, не передбачених трудовим договором. Роботодавець повинен розробити та затвердити для кожної посади (професії), передбаченої штатним розписом, посадову (робочу) інструкцію, ознайомити працівників з посадовими (робочими) інструкціями. У посадовій (робочій) інструкції може бути передбачено виконання одним з працівників обов’язків іншого працівника у випадках тимчасової відсутності останнього (хвороба, відпустка, відрядження, тощо). При покладанні таких додаткових обов’язків на працівника Роботодавець повинен враховувати реальні можливості їх виконання: кваліфікаційні вимоги та завантаженість працівника. Оплату виконання додаткових обов’язків Роботодавець провадить відповідно до законодавства про працю та цього Договору (Додаток 2).

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

3.3. Кожен працівник має особисто виконувати свої обов’язки, працювати сумлінно та якісно; своєчасно виконувати накази, розпорядження та локальні нормативні акти Роботодавця, зокрема, дотримувати Правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог нормативних актів з питань охорони праці і протипожежної безпеки; негайно надавати на вимогу Роботодавця звіти про виконання своїх обов’язків та використання робочого часу.

3.4. Із метою оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов’язкам, проведення оцінки їх професійного рівня один раз на три роки працівники Товариства, за винятком працівників, зазначених у пунктів 3.5 Договору, підлягають атестації, яку проводять відповідно до Положення про порядок проведення атестації працівників, затвердженого наказом Товариства від 04.02.2019 № 23.

3.5. Не підлягають атестації:

* працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;
* вагітні;
* особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю з дитинства;
* одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до 14 років;
* неповнолітні;
* особи, які працюють за сумісництвом;
* працівники, професійні назви яких віднесено до категорій «Найпростіші професії» Класифікатора професій ДК 003:2010.

3.6. У разі змін в організації виробництва і праці працівники можуть бути звільнені з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП, зокрема, у разі:

* реорганізації Товариства або його окремих підрозділів;
* структурних змінах в організації управління Товариством;
* запровадженні нових, вдосконалення існуючих систем організації праці;
* скасування окремих напрямків діяльності Товариства;
* припинення виробництва певних видів продукції та/або надання певних видів послуг;
* перепрофілювання Товариства,

якщо зазначені зміни супроводжуються скороченням чисельності або штату працівників.

3.7. У випадках, запланованого звільнення працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці (з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП) Роботодавець попереджає працівників персонально про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому Роботодавець пропонує працівнику іншу роботу за відповідною професією чи спеціальністю, а за відсутності такої роботи або відмови від неї працівник працевлаштовується самостійно. При звільненні з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП, працівнику виплачують вихідну допомогу у двократному розмірі середньомісячного заробітку.

При звільнені працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене статтею 42 КЗпП та іншими законодавчими актами.

3.8. У зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці також можуть бути суттєво змінені умови праці працівника Товариства при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів й найменування посад тощо — Роботодавець персонально повідомляє працівника не пізніше ніж за два місяці. Якщо працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється відповідно до пункту 6 статті 36 КЗпП з виплатою вихідної допомоги у двократному розмірі середньомісячного заробітку.

3.9. У разі звільнення у зв’язку з виходом на пенсію (ст. 38 КЗпП) протягом року з дати настання права на пенсію, працівнику виплачують матеріальну допомогу в розмірі посадового окладу (місячної тарифної ставки) за кожний повний рік роботи в організації.

**4. Нормування та оплата праці**

4.1. Система оплати праці.

4.1.1. Винагорода працівникам Товариства за виконану роботу провадиться за почасово-преміальною та за відрядно-преміальною системами оплати праці.

4.1.2. Для працівників, професійні назви яких віднесено до категорій «Керівники», «Професіонали», «Фахівці», «Технічні службовці», Роботодавець встановлює місячні посадові оклади.

4.1.3. Для працівників, професійні назви яких віднесено до категорій «Робітники» (кваліфіковані), Роботодавець встановлює годинні тарифні ставки (диференційовані за кваліфікаційними розрядами).

4.2. Норми праці.

4.2.1. При почасовій оплаті працівникам встановлюють нормовані завдання. Для виконання окремих функцій та обсягів робіт може бути встановлено норми обслуговування або норми чисельності працівників. Зазначені норми встановлюються на основі єдиних і типових (міжгалузевих, галузевих, відомчих) норм праці.

4.2.2. Для працівників робітничих професій, результат роботи яких можна обліковувати в одиницях виробленої продукції, Роботодавець запроваджує відрядну систему оплати праці на основі єдиних і типових (міжгалузевих, галузевих, відомчих) норм праці.

4.2.3. Із метою раціоналізації робочих місць, у зв’язку із впровадженням нової техніки, технологій та організаційно-технічних заходів, що забезпечують зростання продуктивності праці, норми праці підлягають заміні новими.

Досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових прийомів праці і передового досвіду, вдосконалення своїми силами робочих місць, не є підставою для перегляду норм праці.

4.2.4. Запровадження, заміну і перегляд норм праці Роботодавець провадить за погодженням з Радою трудового колективу.

Роботодавець повинен роз’яснити працівникам підстави для перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми.

4.2.5. Про запровадження нових і зміну чинних норм праці Роботодавець повідомляє працівників Товариства не пізніш як за місяць до запровадження.

Норми праці встановлюються на невизначений строк і діють до дня їх перегляду у зв’язку зі зміною умов, на які вони були розраховані.

4.2.6. Поряд з нормами, встановленими на постійні за організаційно-технічними умовами роботи, застосовуються тимчасові й одноразові норми.

Тимчасові норми встановлюють на період освоєння певних робіт за відсутності затверджених нормативних матеріалів для нормування праці.

Одноразові норми встановлюють на окремі роботи, що не мають систематичного характеру (позапланові, аварійні).

4.3. Відрядні розцінки і мінімальна місячна тарифна ставка.

4.3.1. Роботодавець визначає відрядні розцінки виходячи з установлених розрядів робіт, тарифних ставок і норм виробітку (норм часу).

Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на погодинну норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також шляхом множення погодинної тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу в годинах.

4.3.2. Для робітників, професії яких віднесено до категорії «Найпростіші професії», Роботодавець встановлює місячні тарифні ставки.

4.3.3. Мінімальну місячну тарифну ставку за просту некваліфіковану працю встановлено для робітників, професії яких віднесено до категорії «Найпростіші професії», у розмірі 120% прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на 1 січня календарного року.

4.3.4. Залежно від професії, кваліфікації працівника, складності та умов виконуваних робіт, Роботодавець використовує диференційовані тарифні ставки, посадові оклади для оплати праці зі збереженням міжпосадових співвідношень в оплаті праці керівників, фахівців і робітників (відповідно до кваліфікаційних розрядів) (Додаток 1).

4.3.5. Види і розміри доплат та надбавок до посадових окладів, місячних та/або годинних тарифних ставок працівників Товариства встановлюють згідно з Додатком 2.

4.4. Виплата заробітної плати.

4.4.1. Роботодавець виплачує заробітну плату за місцем роботи або перераховує на зарплатні карткові рахунки (за бажанням працівників) 5-го (за другу половину попереднього місяця) та 20-го (за першу половину поточного місяця) числа кожного місяця. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачують напередодні. Заробітну плату за час відпусток виплачують не пізніш ніж за три дні до початку відпустки.

4.4.2. Заробітна плата за першу половину місяця має дорівнювати оплаті праці за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника (при почасовій оплаті праці) або оплаті праці за фактично виготовлену продукцію (при відрядній оплаті праці).

4.4.3. Якщо на дату подання до бухгалтерії Товариства відомостей про використання робочого часу та кількість виробленої продукції за першу половину місяця неможливо визначити кількість виробленої працівниками-відрядниками продукції (незакінчений відрядний наряд), працю за першу половину місяця оплачують за годинними тарифними ставками. У такому разі за другу половину місяця працівникам-відрядникам нараховують заробітну плату за весь місячний обсяг виробленої продукції, а виплачують — з урахуванням нарахованої та виплаченої заробітної плати за першу половину місяця.

4.4.4. Розмір заробітної плати за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати для забезпечення її мінімального розміру не враховують:

* доплати —

- за роботу в шкідливих, важких, особливо шкідливих та особливо важких умовах праці;

- за використання в роботі дезінфікувальних засобів працівникам, зайнятим прибиранням туалетів;

- за роботу в нічний та надурочний час;

- за роз’їзний характер робіт;

* премії до святкових (ст. 73 КЗпП) і ювілейних дат.

Ювілеями вважають:

* 50-річчя і подальші річниці народження з проміжком у 10 років;
* 10 років безперервної роботи в Товаристві та подальші річниці з проміжком у 10 років.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, нижча законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, Роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати. Доплату виплачують щомісяця одночасно із заробітною платою.

У разі роботи на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальну заробітну плату виплачують пропорційно до виконаної норми праці.

4.4.5. При укладанні трудового договору Роботодавець доводить до відома працівника розмір, порядок та строки виплати заробітної плати, а також підстави утримань із заробітної плати.

4.4.6. Роботодавець зобов’язується проводити індексацію заробітної плати у зв’язку із зростанням індексу споживчих цін відповідно до законодавства. Індексацію враховують до мінімальної заробітної плати для забезпечення її гарантованого розміру.

4.4.7. Роботодавець несе персональну відповідальність згідно із законодавством за виникнення заборгованості із заробітної плати.

4.5. Відрядження.

4.5.1. За час відряджень Роботодавець зберігає за працівниками середній заробіток за робочі дні за графіком основної роботи працівників.

4.5.2. Якщо працівник відбуває у відрядження, або прибуває з відрядження у вихідний, святковий, чи неробочий день, Роботодавець або зберігає за працівником середній заробіток за години перебування в дорозі у зазначені дні плюс 2 години, або зменшує тривалість робочого часу на зазначену кількість годин, чи надає працівнику інший день відпочинку у порядку, визначеному Правилами внутрішнього трудового розпорядку Товариства.

4.5.3. Якщо працівника направлено у відрядження для виконання робіт у вихідний, святковий або неробочий день (з підстав, визначених ст. 71 КЗпП), Роботодавець компенсує таку роботу подвійною оплатою або наданням іншого дня відпочинку у порядку, визначеному Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

4.6. Оплата часу простою.

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

4.7. Оплата роботи у святкові, неробочі та вихідні дні.

4.7.1. Роботу у святкові, неробочі та вихідні дні (якщо її не компенсують іншим часом відпочинку), а також надурочну роботу (зокрема, при підсумованому обліку робочого часу) оплачують у подвійному розмірі.

4.8. Збереження середнього заробітку.

4.8.1. Роботодавець зберігає за працівниками середній заробіток, зокрема, якщо:

* зупинено діяльності Товариства та/або окремих підрозділів відповідними службами із охорони праці і навколишнього середовища, іншими уповноваженими на це органами;
* працівник відмовляється виконувати роботи на несправних засобах праці, що може призвести до аварійної ситуації та нещасних випадків.

4.9. Матеріальне стимулювання.

4.9.1. З метою посилення матеріального заохочення працівників Товариства щодо підвищення ефективності та якості робіт у Товаристві застосовують систему матеріального стимулювання.

Матеріальне стимулювання передбачає наявність відповідних базових показників та критеріїв для визначення розміру премії.

4.9.2. У Товаристві застосовують такі основні види преміювання:

* винагорода за поточні результати праці за підсумками роботи за місяць згідно з відповідним Положенням (Додаток 3);
* винагорода за загальні результати роботи за рік згідно з відповідним Положенням (Додаток 4);
* винагорода за вислугу років згідно з відповідним Положенням (Додаток 5).

4.9.3. З метою підвищення продуктивності праці, стимулювання сумлінного та якісного виконання працівниками Товариства посадових обов’язків, ініціативного й творчого підходу до вирішення поставлених завдань, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни як засіб матеріального заохочення працівників Роботодавець може преміювати:

* з нагоди загальнодержавних і професійних свят;
* з нагоди річниць створення Товариства;
* з нагоди особистих ювілейних дат працівників Товариства (дні народження та річниці трудового стажу в Товаристві);
* за участь у заходах з підвищення безпеки праці.

**5. Гарантії, компенсації і пільги працівникам**

5.1. Роботодавець забезпечує надання працівникам Товариства гарантій, компенсацій та пільг, передбачених законодавством.

5.2. Працівникам Товариства надаються такі додаткові (не передбачені законодавством) гарантії, компенсації та пільги, пов’язані з виконанням безпосередніх службових обов’язків:

* компенсація за використання особистих автомобілів у службових цілях згідно з нормами і правилами, встановленими у відповідному локальному акті Роботодавця;
* забезпечення працівників, які мають роз’їзний характер роботи у межах населеного пункту, проїзними квитками на всі види міського транспорту;
* забезпечення мобільними телефонами та оплата телефонних розмов для працівників Товариства, які виконують функції оперативного управління і координацію роботи структурних підрозділів.

5.3. Працівникам Товариства у день народження (або напередодні, або наступного дня — за вибором працівника) надають додатковий вихідний день зі збереженням середнього заробітку за рахунок власних коштів Товариства.

5.4. Працівникам Товариства, які мають дітей-учнів 1—3 класів, 1 вересня надають додатковий вихідний день із збереженням середнього заробітку за рахунок власних коштів Товариства у порядку, визначеному Правилами внутрішнього трудового розпорядку Товариства.

5.5. Працівникам Товариства, які мають дітей-учнів випускних класів середніх загальноосвітніх навчальних закладів, у день свята «Останній дзвоник» робочий час скорочено на 3 години зі збереженням середнього заробітку за рахунок власних коштів Товариства у порядку, визначеному Правилами внутрішнього трудового розпорядку Товариства.

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

6.1. Тривалість роботи, обліковий період.

6.1.1. У Товаристві встановлено 40-годинний робочий тиждень.

6.1.2. Для працівників Товариства, окрім працівників, зазначених у пунктах 6.1.3, 6.1.4 Договору, встановлено п’ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями — субота, неділя.

Тривалість робочого дня з понеділка по п’ятницю — 8 годин.

Тривалість перерви для харчування і відпочинку — 1 година.

Час початку і закінчення робочого дня та час початку і закінчення перерви для харчування і відпочинку визначено Правилами внутрішнього трудового розпорядку Товариства.

6.1.3. За 4-змінним графіком роботи робочий час організовано для працівників:

а) відділу охорони, до обов’язків яких входять функції безперервної цілодобової охорони території і будівель та чергування на пропускних пунктах Товариства;

б) котельні (операторів котельні, апаратників хімічного водоочищення, слюсарів-сантехників) на період опалювального сезону;

в) аварійно-відновлювальних служб Товариства.

Зміна — це стала за кількісним та якісним складом група працівників, які стають до роботи та закінчують її одночасно, також одночасно використовують години міжзмінного відпочинку та щотижневий відпочинок.

6.1.4. У зв’язку з тим, що для працівників, зазначених у пункті 6.1.3, не може бути додержана норма робочого часу на тиждень (40 годин), для них застосовують підсумований облік робочого часу з обліковим періодом один квартал.

6.1.5. Графіки роботи кожного працівника складають відповідно до графіків змінності з таким розрахунком, щоб за обліковий період була додержана розрахункова норма робочого часу. В окремі місяці облікового періоду допускають відхилення від розрахункової норми робочого часу як у більший, так і в менший бік. При цьому таке збільшення робочого часу не вважають надурочними роботами, а зменшення — не є неповним робочим часом (за умови додержання норми робочого часу за обліковий період).

6.1.6. Норму робочого часу за обліковий період розраховують за календарем п’ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу та неділю при однаковій тривалості часу роботи за день упродовж робочого тижня та відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових та неробочих днів.

6.1.7. Тривалість робочої зміни для працівників, зазначених в підпунктах а) і б) пункту 6.1.3 Договору, становить 12 годин з урахуванням часу перерви для харчування та відпочинку.

6.1.8. Тривалість робочої зміни працівників, зазначених у підпункті в) пункту 6.1.3 Договору, становить 24 години з урахуванням часу перерви для харчування та відпочинку. Таку тривалість робочої зміни для зазначеної категорії працівників встановлено з огляду на те, що характер та умови їх праці передбачають періоди, коли працівники перебувають на роботі у стані очікування початку виконання роботи (настання аварійної ситуації). Обов’язковою умовою для запровадження 24-годинної зміни є створення Роботодавцем умов для відпочинку працівників протягом зміни. Під створенням умов для відпочинку мається на увазі як створення побутових умов (обладнання кімнат відпочинку стільцями, столами, кріслами, ліжками тощо), так і надання Роботодавцем фактичної можливості для відпочинку працівників у час, вільний від виконання обов’язків, передбачених Положенням про аварійно-відновлювальну службу та посадовими і робочими інструкціями працівників служби.

6.1.9. Тривалість перерви для харчування і відпочинку (далі — перерва) для працівників, зазначених у пункті 6.1.3 Договору, як правило, становить одну годину (60 хвилин).

З метою додержання розрахункової норми робочого часу за обліковий період, для окремих працівників (категорій працівників) в окремі дні облікового періоду графіками змінності можна визначити меншу або більшу тривалість перерви. У будь-якому разі тривалість перерви не може бути більше ніж 2 години і менше ніж 30 хвилин за зміну.

6.1.10. Конкретну тривалість перерви в конкретну зміну (дату) визначають графіки змінності.

Для працівників однієї зміни перерви надаються почергово з тим, щоб не порушити безперервність виконання функцій та завдань, покладених на структурні підрозділи.

6.1.11. Конкретний час початку і закінчення перерви для кожного працівника зміни визначає керівник зміни (майстер зміни, начальник зміни тощо) на початку кожної зміни з урахуванням виробничих завдань на зміну та кількісного і якісного (за професіями і посадами) складу працівників у кожній зміні. Час початку та закінчення перерви кожного працівника мають бути зафіксовані та доведені до працівників у порядку, визначеному локальним нормативним актом Роботодавця.

6.1.12. Перерву працівникам, зазначеним у підпунктах а) і б) (окрім операторів котельні) пункту 6.1.3 Договору, надають не пізніше ніж через 4 години з початку зміни.

6.1.13. Перерва працівникам, зазначеним у підпункті в) пункту 6.1.3 Договору, надають лише протягом перших 12 годин зміни в періоди, коли працівники перебувають у стані очікування початку виконання роботи. У наступні 12 годин зміни (у вечірній та нічний час) зазначеним працівникам перерву не надають, проте надають можливість приймати їжі безпосередньо на робочому місці в періоди, коли працівники перебувають у стані очікування початку виконання роботи. Час приймання їжі у цьому разі не вважають перервою і включають до робочого часу.

6.1.14. Операторам котельні, які за характером роботи не можуть покидати робочі місця протягом робочої зміни, дозволено приймати їжу безпосередньо на робочому місці. Час початку і закінчення приймання їжі оператори котельні встановлюють самостійно за погодженням з начальником зміни, виходячи з організаційних, технологічних та інших чинників і конкретних виробничих завдань так, щоб не допустити негативного впливу на роботу котельного обладнання та Товариства в цілому. Час приймання їжі у цьому разі не вважається перервою і включається до робочого часу.

6.1.15. Графіки змінності на рік затверджує Роботодавець (за погодженням з Радою трудового колективу) не пізніше ніж за місяць до початку нового року та доводить до відома працівників, зазначених у пункті 6.1.3 Договору, шляхом розміщення графіків у доступних для працівників місцях (у побутових кімнатах, кімнатах відпочинку, у приміщеннях, відведених для чергування тощо).

6.1.16. Графіки роботи кожної зміни із зазначенням прізвищ працівників Роботодавець (за погодженням з Радою трудового колективу) затверджує не пізніше ніж за 10 днів до початку кварталу (наступного облікового періоду) і доводить їх до працівників під підпис. У разі надання працівнику щорічної відпустки після затвердження графіка роботи на квартал або у разі прийняття на роботу працівника протягом облікового періоду Роботодавець (за погодженням з Радою трудового колективу) затверджує та доводить до зазначених працівників новий графік їх роботи не пізніше наступного дня з дати видання наказу про надання відпустки або наказу про прийняття працівника на роботу.

6.1.17. Чергування змін працівників, зазначених у підпунктах а) і б) пункту 6.1.3 Договору, здійснюється у такому порядку:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Зміни** | **Число місяця** | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | … |
| 1 | д | н |  |  | д | н |  |  | д | н |  |  | д | н |  |  | … |
| 2 |  | д | н |  |  | д | Н |  |  | д | Н |  |  | д | н |  | … |
| 3 |  |  | д | н |  |  | Д | н |  |  | Д | н |  |  | д | н | … |
| 4 | н |  |  | д | н |  |  | д | н |  |  | д | н |  |  | д | … |

де д — денна зміна; н — нічна зміна.

6.1.18. Працівникам металообробних цехів № 1 і № 2, які безпосередньо працюють на металообробних верстатах, установлюють двозмінний графік роботи за п’ятиденним робочим тижнем з двома вихідними на тиждень у суботу і неділю та скороченням тривалості робочого часу на одну годину у нічний час (у вечірню зміну):

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Зміни** | **1-й тиждень** | **2-й тиждень** | **3-й тиждень** | **4-й тиждень** | … |
| 1 | р | В | р | в | … |
| 2 | в | Р | в | р | … |

де р — ранкова зміна; в — вечірня зміна.

6.1.19. Час початку і закінчення ранкової і вечірньої змін по днях тижня, час початку і закінчення перерви для кожної зміни по днях тижня визначають Правилами внутрішнього трудового розпорядку Товариства.

6.1.20. Для працівників, зазначених у пункті 6.1.18 Договору, графіки роботи складають із додержанням таких вимог:

* працівники чергуються у змінах рівномірно;
* працівники із однієї зміни в іншу переходять через кожний робочий тиждень у понеділок;
* тривалість перерви в роботі між змінами є не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви для харчування);
* призначення працівника на роботу протягом двох змін поспіль заборонено.

6.1.21. Працівникам, яким за медичним висновком необхідна більша кількість перерв, за їхньою заявою встановлюють індивідуальний режим роботи (як з повним, так і з неповним робочим часом) з урахуванням інтересів Товариства і працівника.

Індивідуальний графік роботи (як з нормальною, так і з неповною тривалістю робочого часу) можна встановлювати за заявами й іншим працівникам Товариства, якщо робота за індивідуальним графіком не суперечить інтересам Товариства.

6.1.22. Напередодні святкових та неробочих днів тривалість роботи для працівників Товариства, крім працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня, та робота яких не має безперервного характеру, скорочують на одну годину.

6.1.23. Надурочні роботи можуть застосовувати лише у виняткових випадках з додержанням вимог статей 62—64 КЗпП.

6.1.24. Працівники Товариства за погодженням з Роботодавцем можуть працювати на умовах гнучкого режиму робочого часу (ГРРЧ), якщо такий режим роботи не впливатиме негативно на роботу Товариства в цілому. Порядок застосування в Товаристві ГРРЧ визначається Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

6.2. Залучення до чергування.

6.2.1. З метою забезпечення безперебійного функціонування Товариства Роботодавець може залучати працівників, зазначених в пункті 6.1.2 Договору, до чергування у неробочі години робочих днів (як до початку робочого дня, так і після його закінчення) та у вихідні, святкові й неробочі дні.

Роботодавець може залучати до чергування працівників усіх категорій.

6.2.2. До чергувань не можна залучати жінок, які мають дітей віком до трьох років. Жінок, які мають дітей віком до 14 років, можна залучати до чергувань лише за їхньої попередньої згоди. Це положення поширюється також і на чоловіків, які виховують дитину без матері.

Працівників з інвалідністю можна залучати до чергувань лише за їхньої попередньої згоди, якщо це не суперечить медичним висновкам.

6.2.3. Працівників, посади яких віднесено до категорії «Керівники», залучають до чергування з метою забезпечення оперативного керівництва та координації діяльності структурних підрозділів Товариства у дні та години, що є неробочим для працівників, зазначених у пункті 6.1.2 Договору.

Працівників, посади яких віднесено до категорій «Фахівці», «Технічні службовці», «Робітники», за потреби залучають до чергування з метою виконання обов’язків, передбачених їхніми посадовими/робочими інструкціями у дні та години, що є неробочими для працівників, зазначених у пункті 6.1.2 Договору.

Працівників, посади яких віднесено до категорії «Професіонали», залучають до чергування з метою забезпечення як вирішення питань з оперативного керівництва та координації діяльності структурних підрозділів Товариства, так і з метою виконання обов’язків, передбачених їхніми посадовими інструкціями у дні та години, що є неробочими для працівників, зазначених у пункті 6.1.2 Договору.

6.2.4. Роботодавець може залучати працівників до чергування не частіше одного разу на місяць.

У дні, коли працівника (як з нормованим, так і ненормованим робочим днем) залучають до чергування до початку робочого дня, робочий день чергового закінчується раніше (на кількість годин чергування).

У дні, коли працівника (як з нормованим, так і ненормованим робочим днем) залучають до чергування після закінчення робочого дня, наступний робочий день чергового починається пізніше (на кількість годин чергування).

У дні чергування тривалість робочого часу разом з чергуванням має дорівнювати нормальній тривалості робочого дня працівника.

6.2.5. Час початку і закінчення чергування та час початку і закінчення робочого дня у дні чергувань визначають графіками чергувань.

6.2.6. Чергування у вихідні, святкові й неробочі дні працівникам компенсується наданням іншого дня відпочинку у місяці, на який припало чергування. Інший день відпочинку може передувати чергуванню, якщо чергування припадає на кінець місяця.

Інший день відпочинку має бути визначений графіком чергувань.

6.2.7. Роботодавець розробляє графіки чергувань і доводить їх до чергових під підпис не пізніше ніж за тиждень до чергування.

6.3. Відпустки.

6.3.1. Працівникам Товариства надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні.

6.3.2. Роботодавець надає щорічні відпустки працівникам згідно з графіками, які затверджує за погодженням з Радою трудового колективу не пізніше 31 грудня року, що передує року надання працівникам відпусток. При складанні графіків враховують інтереси Товариства, особисті інтереси працівників і можливості для їх відпочинку.

Інтереси працівників, які відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР можуть використовувати щорічні відпустки у зручний для них час, Роботодавець враховує під час складання графіків відпусток у порядку, визначеному Правилами внутрішнього трудового розпорядку Товариства.

6.3.3. Роботодавець надає:

* щорічну додаткову відпустку працівникам, які постійно зайняті (не менше 50% робочого часу) на роботах із шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць за умовами праці) та на роботах, пов’язаних з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням і в умовах підвищеного ризику для здоров’я, професії яких передбачені постановою КМУ «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1997 № 1290 — тривалістю, визначеною в Додатку 6.
* щорічну додаткову відпустку працівникам з ненормованим робочим днем — згідно з Додатком 7.
* відпустки інших видів згідно із законодавством.

**7. Умови охорони праці та здоров’я працівників**

7.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов’язком Роботодавця. Роботодавець забезпечує робочі місця належними засобами праці, інструкціями з охорони праці, створює належні санітарно-побутові умови.

7.2. Працівники мають право відмовитись від дорученої роботи, якщо під час її виконання складається ситуація, небезпечна для їхнього життя та здоров’я (якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами), а також для життя і здоров’я інших людей та оточуючого середовища.

7.3. Роботодавець зобов’язаний:

7.3.1. Забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, а також право працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, пільги та компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров’я.

7.3.2. Виділяти кошти у розмірі 0,6% від фонду оплати праці на виконання затверджених у Товаристві та погоджених з Радою трудового колективу комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам (далі — Комплексні заходи з охорони праці).

7.3.3. При прийнятті на роботу ознайомлювати під підпис працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, їх можливим шкідливим впливом на здоров’я, можливі наслідки їх впливу на здоров’я та про права працівників на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

7.3.4. Забезпечувати належні умови праці на робочих місцях, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, проводити їх планово-профілактичний, капітальний ремонт та випробування у встановлені терміни.

7.3.5. Забезпечувати безоплатно працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до галузевих норм (Додаток 8).

Забезпечувати заміну або ремонт спеціального одягу і спеціального взуття, що стали непридатними до закінчення встановленого строку носіння з незалежних від працівника причин.

7.3.6. Компенсувати протягом 30 днів витрати працівникам на придбання засобів індивідуального захисту, які підтверджено документально (касовий або товарний чеки), якщо внаслідок несвоєчасного забезпечення працівник був змушений придбати їх за власні кошти.

7.3.7. Забезпечувати безоплатно працівників, які працюють на роботах, пов’язаних із забрудненнями, миючими та знешкоджувальними засобами за встановленими нормами (Додаток 9).

7.3.8. Забезпечувати належний стан засобів колективного захисту працівників.

7.3.9. Забезпечувати безоплатно працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами (Додаток 10).

У разі роз’їзного характеру роботи виплачувати працівникові грошову компенсацію на придбання молока або рівноцінних йому харчових продуктів.

7.3.10. Забезпечувати працівників Товариства питною водою.

7.3.11. Забезпечити безоплатне проведення попередніх (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов’язкового медичного огляду осіб віком до 21 року, а також виконання рекомендацій висновків медичної комісії за результатами огляду працівників.

Забезпечити безоплатне проведення позачергового медичного огляду працівника за його заявою, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров’я пов’язане з умовами праці.

Забезпечити безоплатне проведення позачергового медичного огляду працівника, якщо стан здоров’я не дозволяє йому виконувати трудові обов’язки.

Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами медичних оглядів працівників.

Зберігати за працівниками на період проходження ними медичного огляду місце роботи (посаду) і середній заробіток.

7.3.12. Не допускати працівників до роботи, яка протипоказана їм за станом здоров’я.

7.3.13. Дотримуватися термінів і порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій.

7.3.14. Не рідше разу на квартал комплектувати необхідними медикаментами аптечки в усіх структурних підрозділах Товариства.

7.3.15. Проводити раз на квартал за участю представників трудового колективу аналіз причин виникнення нещасних випадків, аварій та профзахворювань.

Відповідно до висновків розробляти заходи щодо поліпшення стану охорони праці у Товаристві.

7.3.16. Виплачувати за рахунок коштів Товариства одноразову матеріальну допомогу працівникам, які отримали виробничу травму під час виконання трудових обов’язків, без стійкої втрати працездатності, у таких розмірах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Термін непрацездатності** **(згідно з листком непрацездатності у календарних днях, місяцях)** | **Розмір матеріальної допомоги** **(у відсотках від середньої заробітної плати потерпілого)** |
| від 1 до 10 днів | 20 |
| від 10 до 20 днів | 50 |
| від 20 днів до одного місяця | 70 |
| від одного до двох місяців | 100 |
| понад двох місяців | 150 |

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що він трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів з охорони праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшено за рішенням Роботодавця за погодженням з Радою трудового колективу, але не більше ніж на 50%.

7.4. Працівники Товариства зобов’язані:

7.4.1. Знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, правил поводження із шкідливими та небезпечними речовинами.

7.4.2. Дбати про особисту безпеку і здоров’я, а також про безпеку і здоров’я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт або під час перебування на території Товариства.

7.4.3. Використовувати засоби індивідуального та колективного захисту у випадках, передбачених законодавством.

7.4.4. Проходити навчання і перевірку знань з питань охорони праці в порядку та у строки, встановлені Положенням про навчання і перевірку знань з питань охорони праці, затвердженому у Товаристві.

7.4.5. Проходити у встановленому порядку та у строки попередній та періодичні медичні огляди.

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

7.4.7. За невиконання вимог пунктів 7.4.1—7.4.6 Роботодавець має право притягати порушників до дисциплінарної відповідальності.

**8. Соціальні пільги і гарантії**

8.1. Роботодавець, виходячи з наявних фінансових можливостей Товариства, забезпечує:

8.1.1. Належне утримання, ремонт і реконструкцію об’єктів соціальної сфери (санітарно-побутових приміщень тощо).

8.1.2. Надання працівникам матеріальної допомоги та заохочення цінними подарунками згідно з Положенням, наведеним у Додатку 12.

8.1.3 Придбання новорічних подарунків для дітей працівників віком до 11 років.

8.1.4. Оздоровлення дітей працівників Товариства віком до 15 років.

8.1.5. Забезпечення оздоровчих заходів для працівників Товариства за наявності відповідних медичних показань шляхом санаторно-курортного лікування на умовах часткової оплати вартості путівки (50 %) за рахунок коштів Товариства.

8.1.6. Надання працівникам безвідсоткових позик:

* на придбання автомобілів;
* на покращення житлових умов (придбання житла, капітальний або поточний ремонт житлових приміщень та ін.);
* на оплату навчання;
* на придбання побутової техніки, меблів та ін.;
* на весілля, поховання;
* на придбання товарів для новонароджених.

8.1.7. Вакцинацію працівників від грипу.

8.1.8. Виплату середнього заробітку або надання іншого дня відпочинку (на вибір працівника) у випадку направлення на навчання (підвищення кваліфікації) у вихідні.

**9. Гарантії діяльності представницьких організацій працівників**

9.1. Роботодавець гарантує свободу організації та діяльності Ради трудового колективу та інших представницьких організацій, проведення у неробочий час загальних зборів трудового колективу.

**10. Відповідальність сторін, розв’язання спорів**

10.1. У випадках невиконання або неналежного виконання обов’язків, передбачених Договором винні особи притягуються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

10.2. Спори між Сторонами вирішуються у порядку, встановленому законодавством.

**11. Заключні положення**

11.1. Договір діє — до 31.12.2025.

11.2. Контроль за виконанням Договору здійснюється безпосередньо Сторонами або уповноваженими ними представниками у порядку, встановленому Сторонами в окремій письмовій (або усній) угоді.

11.3. Сторони, що підписали Договір, щороку, не пізніше 15 січня року, що настає за звітним, звітують про виконання Договору на зборах трудового колективу.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 1  до колективного договору ТОВ «Усе буде добре» на 2022—2027 роки |
| ПОГОДЖЕНО  Голова Ради трудового колективу *Поважний*      Анатолій ПОВАЖНИЙ *20.12.2021* | ЗАТВЕРДЖУЮ  Директор ТОВ «Усе буде добре» *Добродій*      Костянтин ДОБРОДІЙ *20.12.2021* |

**Коефіцієнти співвідношень розмірів посадових окладів до встановленого колективним договором мінімального розміру місячного посадового окладу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Категорія посади** | **Коефіцієнт співвідношення** |
| 1 | Директор | 4,51—5,00 |
| 2 | Заступники директора, головний бухгалтер, головний інженер, головний механік, головний економіст | 4,10—4,50 |
| 3 | Начальники відділів, начальники цехів | 3,51—4,00 |
| 4 | Заступники начальників відділів, керівники проектів і програм, майстри | 3,10—3,50 |
| 5 | Завідувач господарства, завідувач майстерні, завідувач виробничої лабораторії, завідувач центрального складу, завідувач архіву, завідувач технічного архіву, завідувач канцелярії, завідувачі секторів та бюро | 3,10—3,50 |
| 6 | Професіонали (інженери, юрисконсульти, економісти, бухгалтери з дипломами спеціалістів, перекладачі, інженери та ін.) | 2,51—3,00 |
| 7 | Фахівці (фахівці усіх відділів, бухгалтери, техніки, помічник керівника та ін.) | 2,10—2,50 |
| 8 | Технічні службовці (адміністратори, касири, обліковці та ін.) | 1,51—2,00 |
| 9 | Кваліфіковані робітники 6 розряду | 1,26—1,50 |
| 10 | Кваліфіковані робітники 5 розряду | 1,21—1,25 |
| 11 | Кваліфіковані робітники 4 розряду | 1,16—1,20 |
| 12 | Кваліфіковані робітники 3 розряду | 1,11—1,15 |
| 13 | Кваліфіковані робітники 2 розряду | 1,05—1,10 |
| 14 | Робітники без кваліфікації (сторожі, двірники, прибиральники, комірники та ін.) | 1,0 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 2  до колективного договору ТОВ «Усе буде добре» на 2022—2027 роки |
| ПОГОДЖЕНО  Голова Ради трудового колективу *Поважний*      Анатолій ПОВАЖНИЙ *20.12.2021* | ЗАТВЕРДЖУЮ  Директор ТОВ «Усе буде добре» *Добродій*      Костянтин ДОБРОДІЙ *20.12.2021* |

**Перелік доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників**  
**ТОВ «Усе буде добре»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Найменування доплат** **та надбавок** | **Розміри доплат та надбавок** |
| **Доплати** | |
| за суміщення професій (посад) | * загальна сума доплати визначається наявністю одержаної економії фонду оплати праці за вакантною посадою (розміром посадового окладу/тарифної ставки за штатним розписом); * доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються обсягом додаткової роботи у кожному конкретному випадку; * встановлюються у відсотках від тарифних ставок і посадових окладів посад (професій), що суміщаються |
| за розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт | * доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються (у межах економії фонду оплати праці) і визначаються за тарифними ставками і окладами, які б могли виплачуватися за умови дотримання штатної чисельності працівників; * встановлюються у відсотках від тарифних ставок і посадових окладів вакантних посад (професій) або тимчасово відсутніх працівників залежно від обсягів додаткової роботи у кожному конкретному випадку |
| за виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника | до 100% тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника, але не більше 50% одному працівнику |
| за роз’їзний характер роботи | 20% водіям автотранспортних засобів та експедиторам (у дні поїздок до інших населених пунктів) |
| за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці (за результатами атестації робочих місць) | * за роботу у важких і шкідливих умовах праці — 4%, 8% і 12% тарифної ставки (окладу); * за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці — 16%, 20% і 24% тарифної ставки (окладу) |
| за інтенсивність праці (працівникам, які працюють на конвеєрі) | до 12% тарифної ставки |
| за керівництво бригадою (бригадирам, не увільненим від основної роботи) | * 10% тарифної ставки бригадира (при чисельності бригади до 10 осіб); * 15% тарифної ставки бригадира (при чисельності бригади від 10 до 15 осіб); * 20% тарифної ставки бригадира (при чисельності бригади понад 15 осіб) |
| за роботу у вечірній час з 18:00 до 22:00 | 20% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час |
| за роботу у нічний час з 22:00 до 06:00 | 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час |
| за керівництво практикою студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів | 10% посадового окладу (тарифної ставки) за одного практиканта та додатково по 5% за кожного наступного практиканта у разі керівництва практикою групи практикантів |
| працівникам, які зайняті прибиранням туалетів | 10% тарифної ставки |
| **Надбавки** | |
| за високу професійну майстерність | диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників:   * 3 розряду — 12% * 4 розряду — 16% * 5 розряду — 20% * 6 розряду — 24% |
| за класність водіям автотранспортних засобів | 2 класу — 10% встановленої тарифної ставки водія;  1 класу — 25% встановленої тарифної ставки водія |
| за складність і напруженість у роботі | до 50% тарифної ставки (посадового окладу) |
| за високі досягнення у праці | до 50% посадового окладу |
| за виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання) | до 50% посадового окладу |
| за ведення військового обліку | 40% посадового окладу інспектора з кадрів |
| за керівництво практикою студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів | 10% посадового окладу (тарифної ставки) за одного практиканта та додатково по 5% за кожного наступного практиканта у разі керівництва практикою групи практикантів |

**Примітка:**

1. Конкретні підстави встановлення надбавок за складність і напруженість у роботі, за високі досягнення у роботі, за виконання особливо важливої роботи та доплат за суміщення професій (посад), за виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника, за розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт, їх розміри та термін виплати визначаються директором Товариства і встановлюються його наказом.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки та доплати директор Товариства своїм наказом скасовує або зменшує розмір доплати незалежно від застосування/незастосування до працівника дисциплінарних стягнень.

2. Доплати за роботу у вечірній і нічний час, за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, за інтенсивність праці (працівникам, які працюють на конвеєрі) та за прибирання туалетів провадяться за фактично відпрацьований час на підставі табелів обліку використання робочого часу.

3. Доплата за роз’їзний характер роботи провадиться водіям автотранспортних засобів та експедиторам за робочі дні, в які здійснювалися поїздки до інших населених пунктів у порядку, визначеному локальним нормативним актом Товариства.

4. Доплата за керівництво бригадою провадиться працівникам, призначеним за їхньою згодою наказом директора Товариства бригадирами з числа працівників бригад без увільнення від їх основної роботи за робітничими професіями.

У разі неякісного виконання працівником обов’язків бригадира, порушення положень нормативного акту. Товариства, що визначає обов’язки бригадира, директор Товариства своїм наказом увільняє працівника від виконання обов’язків бригадира та скасовує відповідну доплату.

5. Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників за високу професійну майстерність встановлюються працівникам після закінчення строку випробування у разі бездоганного виконання дорученої роботи з якістю, що відповідає кваліфікаційним вимогам встановленого працівнику кваліфікаційного розряду, та за умови додержання працівником Правил внутрішнього трудового розпорядку та правил з охорони праці.

У разі погіршення якості робіт та/або порушення працівником Правил внутрішнього трудового розпорядку, та/або правил з охорони праці директор Товариства скасовує наказом диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників за високу професійну майстерність незалежно від застосування/незастосування до працівника дисциплінарних стягнень.

6. Надбавку за класність водіям директор Товариства встановлює наказом одночасно з присвоєнням працівнику відповідного класу.

Зазначену надбавку директор Товариства скасовує наказом у разі позбавлення працівника класності у порядку, визначеному локальним нормативним актом Товариства, що регулює порядок присвоєння та позбавлення класності.

7. Доплату за ведення військового обліку встановлюють працівникам, посадовими обов’язками яких не передбачено ведення військового обліку. У разі встановлення доплати за суміщення професій (посад) або за виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника, посадовими обов’язками якого передбачено ведення військового обліку, доплату за ведення військового обліку не встановлюють.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 3  до колективного договору ТОВ «Усе буде добре» на 2022—2027 роки |
| ПОГОДЖЕНО  Голова Ради трудового колективу *Поважний*      Анатолій ПОВАЖНИЙ *20.12.2021* | ЗАТВЕРДЖУЮ  Директор ТОВ «Усе буде добре» *Добродій*      Костянтин ДОБРОДІЙ *20.12.2021* |

**Положення про преміювання працівників ТОВ «Усе буде добре» за поточні результати   
праці за підсумками роботи за місяць**

**1. Загальні положення**

1.1. Преміюють за поточні результати за підсумками роботи за місяць з метою підвищення зацікавленості працівників у результатах роботи ТОВ «Усе буде добре» (далі — Товариство), стимулювання сумлінного та якісного виконання посадових обов’язків, ініціативного й творчого підходу до вирішення поставлених завдань, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни.

1.2. Положення про преміювання ТОВ «Усе буде добре» (далі — Положення) визначає умови і порядок преміювання працівників за виконання ними посадових обов’язків, виробничих завдань і функцій, терміни виплати премій, джерела витрат на ці цілі.

**2. Умови і порядок виплати премії**

2.1. Право на виплату премії працівники отримують після закінчення строку випробування.

2.2. Розмір премії визначають у відсотковому відношенні до посадового окладу (тарифної ставки) за категоріями працівників:

* робітники без кваліфікації — 20%;
* кваліфіковані робітники — 30%;
* технічні службовці, фахівці — 40%;
* професіонали, керівники — 50%.

Премію нараховують пропорційно фактично відпрацьованому часу у місяці, за який провадиться преміювання.

2.3. Премію нараховують і виплачують за умови виконання Товариством техніко-економічних показників, визначених поточними планами його діяльності на поточний місяць.

2.4. Премію за поточний місяць виплачують разом із заробітною платою за другу половину відповідного місяця.

2.5. Показником, що дає право працівнику на отримання премії у зазначеному у пункті 2.2 розмірі, є сумлінне та якісне виконання обов’язків, покладених трудовим договором, виконання виробничих завдань у повному обсязі, відсутність порушень виконавської дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку та правил з охорони праці.

2.6. Працівникам, які у звітному місяці припустилися порушень виконавської дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку та правил з охорони праці, премію не нараховують або зменшують на певний відсоток (незалежно від факту притягнення/не притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності) у таких розмірах:

* за втрати робочого часу без поважних причин (запізнення на роботу, ухід з роботи раніше встановленого часу, використання робочого часу не для виконання обов’язків, покладених трудовим договором тощо) премія зменшується на 5—50% залежно від тривалості втраченого робочого часу;
* за неякісне та/або несвоєчасне виконання обов’язків, покладених трудовим договором, за невиконання обсягів виробничих завдань та/або їх низьку якість премію зменшують на 20—50% (залежно від тяжкості скоєного порушення);
* у разі появи працівника на роботі у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп’яніння премію не нараховують;
* у разі вчинення прогулу (відсутність на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня або зміни без поважних причин) премію не нараховують;
* за порушення інших норм Правил внутрішнього трудового розпорядку премію зменшують на10—50% (залежно від тяжкості скоєного порушення);
* за порушення правил охорони праці, протипожежної безпеки премію зменшують не менше, ніж на 50% або не нараховують (залежно від тяжкості наслідків порушення, до яких призвели або могли призвести порушення).

2.7. Рішення про зменшення розміру премії або про позбавлення премії приймає директор Товариства на підставі документально підтвердженого подання безпосереднього керівника порушника. Рішення оформлюють наказом.

Рішення про зменшення або невиплату премії директор Товариства приймає до дати виплати премії. Виплачена премія не може бути зменшена чи скасована.

2.8. У разі коли працівник був відсутній на роботі з невідомих на дату прийняття рішення про виплату премії причин, директор Товариства призупиняє виплату такому працівнику премії за поточний місяць до з’ясування причин відсутності на роботі. Рішення про призупинення виплати премії директор Товариства приймає на підставі доповідної записки особи, відповідальної за ведення табелю обліку використання робочого часу відсутнього працівника. Призупинення виплати премії оформлюють наказом.

Якщо працівник був відсутній на роботі з поважних причин, підтверджених документально, директор Товариства приймає рішення про виплату премії працівнику за минулий місяць і премію нараховують і виплачують у наступному місяці.

2.9. Проект наказу про нарахування і виплату премії готує головний бухгалтер. У наказі зазначаються підстави позбавлення або зменшення нарахованої премії конкретним працівникам та визначається відсоток, на який зменшується нарахована премія. У наказі також зазначаються працівники, яким призупинено нарахування і виплату премії з причин, зазначених у пункті 2.6 Положення.

2.10. За місяці, в які працівники були відсутніми на роботі з поважних причин (відпустка, хвороба тощо), премію нараховують і виплачують пропорційно відпрацьованому часу.

2.11. З наказом про призупинення виплати, про зменшення розміру нарахованої премії (про ненарахування премії) кожного працівника під підпис ознайомлює начальник відділу кадрів.

2.12. Премії виплачують за рахунок фонду оплати праці.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 4  до колективного договору ТОВ «Усе буде добре» на 2022—2027 роки |
| ПОГОДЖЕНО  Голова Ради трудового колективу *Поважний*      Анатолій ПОВАЖНИЙ *20.12.2021* | ЗАТВЕРДЖУЮ  Директор ТОВ «Усе буде добре» *Добродій*      Костянтин ДОБРОДІЙ *20.12.2021* |

**Положення про винагороду працівникам ТОВ «Усе буде добре» за підсумками роботи за рік**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення про винагороду працівникам за підсумками роботи за рік (далі — Положення) визначає порядок і умови виплати працівникам ТОВ «Усе буде добре» (далі — Товариство) винагороди за підсумками роботи за рік (далі — винагорода), джерела фінансування витрат на зазначені цілі і строки виплати винагороди.

1.2. Виплату винагороди впроваджують для посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника Товариства у підвищенні продуктивності праці, виконанні поточних планів Товариства та виховання у кожного працівника свідомого ставлення до виконання своїх обов’язків, дотримання трудової та виробничої дисципліни, а також для скорочення плинності кадрів.

**2. Умови виплати винагороди**

2.1. Рішення про виплату винагороди приймає директор Товариства за умови виконання техніко-економічних показників, визначених річним планом діяльності на звітний рік.

2.2. Виплату винагороди проводять у межах фонду оплати праці та за рахунок його економії.

2.3. Винагороду виплачують у повному обсязі працівникам (крім сумісників), які працювали у Товаристві станом на останній робочий день звітного року, а також працівникам, звільненим протягом року за такими підставами:

* скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП);
* виявлення невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров’я, що перешкоджає продовженню даної роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП);
* поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП);
* нез’явлення на роботі протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні (п. 5 ст. 40 КЗпП).

Працівникам, звільненим з інших підстав, винагороду не виплачують.

2.4. Працівникам, які пропрацювали у Товаристві менше року, винагороду виплачують пропорційно відпрацьованому часу (повних календарних місяців). Місяць вважають повністю відпрацьованим у разі коли працівник працював у місяці всі робочі дні (зміни) за графіком його роботи.

2.5. Виплату винагороди проводять по закінченні року за умови відсутності заборгованості із сплати податків, страхових внесків і виплати заробітної плати та після підбиття підсумків роботи за звітний рік.

**3. Розмір і порядок виплати винагороди**

3.1. Винагороду працівникам розраховують залежно від стажу роботи у Товаристві та суми заробітної плати, нарахованої за звітний рік.

3.2. Залежно від тривалості безперервного стажу роботи у Товаристві працівників розподіляють на такі стажеві групи зі встановленням стажевих коефіцієнтів:

|  |  |
| --- | --- |
| **Стажеві групи (повних років)** | **Стажеві коефіцієнти** |
| до 1 року | 0,8 |
| від 1 року до 3 років | 1,0 |
| від 3 років до 5 років | 1,2 |
| від 5 років до 8 років | 1,5 |
| від 8 років до 10 років | 1,7 |
| понад 10 років | 2,0 |

3.3. Безперервний стаж роботи розраховують станом на 31 грудня звітного року незалежно від дати нарахування і виплати винагороди.

3.4. До безперервного стажу роботи, який враховують при визначенні стажевого коефіцієнту, включають:

* весь час безперервної роботи (за основним місцем роботи) у Товаристві;
* строкову військову (альтернативну) службу за умови, що працівник до призову або направлення на строкову військову (альтернативну) службу працював (за основним місцем роботи) у Товаристві;

3.5. До безперервного стажу роботи не включають:

* час перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
* час перебування у відпустці без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку.

Зазначені періоди не переривають стаж роботи у Товаристві.

3.6. Винагороду нараховують виходячи зі середньомісячної заробітної плати, обчисленої відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 № 100, за винятком таких виплат:

* винагорода за підсумками роботи за попередній рік;
* винагорода за вислугу років за минулий рік;
* усі види матеріальної допомоги та вартість цінних подарунків.

Періодом, за яким обчислюється заробітна плата, є повний календарний рік.

3.7. Розмір винагороди за підсумками роботи за рік може бути збільшено чи зменшено залежно від особистих результатів роботи працівника.

3.7.1. Працівникам, які протягом року були нагороджені державними нагородами, та до яких застосовували заходи заохочення, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку, розмір нарахованої винагороди можна збільшити на суму від 20% до 50%.

3.7.2. Працівникам, до яких протягом року були застосовані дисциплінарні стягнення та/або яким зменшували розмір нарахованої премії за результатами роботи за місяць за порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку (окрім прогулів та появи на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп’яніння) та невиконання (або недобросовісне виконання) посадових обов’язків, за невиконання правил з охорони праці, розмір нарахованої винагороди зменшують на 10% за кожний випадок порушення.

3.7.3. Працівникам, до яких протягом року застосовані дисциплінарні стягнення та/або яким не нараховували премії за результатами роботи за місяць за прогули без поважних причин та появу на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп’яніння, винагороду не нараховують і не виплачують.

3.8. Винагороду, яку виплачують одному працівнику, граничними розмірами не обмежують.

3.9. Винагороду виплачують на підставі наказу директора Товариства, в якому зазначають перелік працівників, яким збільшено або зменшено розмір винагороди, кому винагороду не нараховано із зазначенням причин і посиланням на підстави підвищення (зменшення, позбавлення) винагороди.

3.10. Підставою для нарахування і виплати винагороди за підсумками роботи за рік є це Положення.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 5  до колективного договору ТОВ «Усе буде добре» на 2022—2027 роки |
| ПОГОДЖЕНО  Голова Ради трудового колективу *Поважний*      Анатолій ПОВАЖНИЙ *20.12.2021* | ЗАТВЕРДЖУЮ  Директор ТОВ «Усе буде добре» *Добродій*      Костянтин ДОБРОДІЙ *20.12.2021* |

**Положення про винагороду працівникам ТОВ «Усе буде добре» за вислугу років**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення про винагороду працівникам за вислугу років (далі — Положення) визначає порядок і умови виплати працівникам ТОВ «Усе буде добре» (далі — Товариство) винагороди за вислугу років (далі — винагорода), джерела фінансування витрат на зазначені цілі і строки виплати винагороди.

1.2. Винагороду впроваджено з метою посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника в довготривалій безперервній праці у Товаристві, скороченні плинності кадрів, створенні стабільного трудового колективу, діяльність якого спрямована на виконання поточних та перспективних планів Товариства, та виховання у кожного працівника свідомого ставлення до виконання своїх обов’язків, дотримання трудової та виробничої дисципліни.

**2. Умови виплати винагороди**

2.1. Рішення про виплату винагороди приймає директор Товариства за умови виконання техніко-економічних показників, визначених річним планом діяльності.

2.2. Виплату винагороди провадять у межах фонду оплати праці та за рахунок його економії.

2.3. Винагороду виплачують у повному обсязі працівникам (окрім сумісників), стаж роботи яких у Товаристві становить не менше року, які працювали у Товаристві станом на останній робочий день звітного року, а також працівникам, які були звільнені протягом року за такими підставами:

* зміни в організації виробництва і праці, у т. ч. скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП);
* виявлення невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров’я, що перешкоджає продовженню даної роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП);
* поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП);
* нез’явлення на роботі протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні (п. 5 ст. 40 КЗпП).

Працівникам, звільненим з інших підстав, винагороду не виплачують.

2.4. Винагороду виплачують по закінченні року за умови відсутності заборгованості зі сплати податків, страхових внесків і виплати заробітної плати та після підбиття підсумків роботи за звітний рік.

**3. Розмір і порядок виплати винагороди**

3.1. Винагороду працівникам Товариства нараховують залежно від стажу роботи у Товаристві та суми заробітної плати, нарахованої за звітний рік.

3.2. Залежно від тривалості безперервного стажу роботи у Товаристві працівників розподіляють на такі стажеві групи зі встановленням коефіцієнтів:

|  |  |
| --- | --- |
| **Стаж безперервної роботи, що дає право** **на одержання винагороди за вислугу років** | **Розмір річної винагороди за вислугу років** **у долях середньомісячної заробітної плати** |
| від 1 до 3 років | 0,6 |
| від 3 до 5 років | 0,8 |
| від 5 до 10 років | 1,0 |
| від 10 до 15 років | 1,5 |
| від 15 до 20 років | 1,8 |
| понад 20 років | 2,0 |

3.3. Безперервний стаж роботи розраховують станом на 31 грудня звітного року незалежно від дати нарахування і виплати винагороди. Для осіб, звільнених протягом звітного року, безперервний стаж роботи визначають на дату звільнення.

3.4. До безперервного стажу роботи, який враховують при визначенні стажевого коефіцієнту, включають:

* весь час безперервної роботи (за основним місцем роботи) в Товаристві;
* строкова військова (альтернативна) служба за умови, що працівник до призову або направлення на строкову військову (альтернативну) службу працював (за основним місцем роботи) у Товаристві і повернувся після закінчення служби на роботу до Товариства.

3.5. До безперервного стажу роботи не включають:

* час перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
* час перебування у відпустці без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку.

Зазначені періоди не переривають стаж роботи в Товаристві.

3.6. Винагороду нараховують виходячи із середньомісячної заробітної плати, обчисленої відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 № 100, за винятком таких виплат:

* винагорода за підсумками роботи за попередній рік;
* винагорода за вислугу років за минулий рік;
* усі види матеріальної допомоги та вартість цінних подарунків.

Період, за який обчислюють заробітну плату, є повний календарний рік.

3.7. Розмір винагороди за вислугу років зменшують працівникам, до яких протягом року були застосовані дисциплінарні стягнення за порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку та невиконання (або недобросовісне виконання) посадових обов’язків, правил з охорони праці. Розмір нарахованої винагороди зменшують на 20% за кожний випадок порушення.

3.8. Винагороду, яку виплачують одному працівнику, граничними розмірами не обмежують.

3.9. Винагороду виплачують на підставі наказу директора Товариства, в якому зазначають перелік працівників, яким зменшено розмір винагороди із зазначенням причин та посиланням на підстави зменшення винагороди.

3.10. Підставою для нарахування і виплати винагороди за вислугу років є це Положення.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 6  до колективного договору ТОВ «Усе буде добре» на 2022—2027 роки |
| ПОГОДЖЕНО  Голова Ради трудового колективу *Поважний*      Анатолій ПОВАЖНИЙ *20.12.2021* | ЗАТВЕРДЖУЮ  Директор ТОВ «Усе буде добре» *Добродій*      Костянтин ДОБРОДІЙ *20.12.2021* |

**Перелік професій і посад працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку у зв’язку з шкідливими і важкими умовами праці або за особливий характер праці**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** **з/ п** | **Назва професії** | **Кількість  днів** **відпустки** | **Вид відпустки** |
| 1 | Електрогазозварник | 6 | щорічна додаткова відпустка у зв’язку з шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць) |
| 2 | Маляр | 4 | щорічна додаткова відпустка у зв’язку з шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць) |
| … | … | … | … |
| 7 | Лаборант | 4 | щорічна додаткова відпустка у зв’язку з шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць) |
| 8 | Оператор комп’ютерного набору | 4 | за особливий характер праці |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник відділу кадрів | *Добренька* | Г. О. Добренька |
| Начальник відділу охорони праці | *Турбота* | В. О. Турбота |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 7  до колективного договору ТОВ «Усе буде добре» на 2022—2027 роки |
| ПОГОДЖЕНО  Голова Ради трудового колективу *Поважний*      Анатолій ПОВАЖНИЙ *20.12.2021* | ЗАТВЕРДЖУЮ  Директор ТОВ «Усе буде добре» *Добродій*      Костянтин ДОБРОДІЙ *20.12.2021* |

**Перелік посад і професій працівників ТОВ «Усе буде добре», які мають право на щорічну додаткову відпустку за ненормований робочий день**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Назва професії** | **Кількість днів відпустки** |
| 1 | Директор | 7 |
| 2 | Заступники директора, головний інженер, головний бухгалтер | 6 |
| … | … | … |
| 14 | Інспектор з кадрів | 4 |
| 15 | Бухгалтери (усіх категорій та спеціалізацій) | 4 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник відділу кадрів | *Добренька* | Галина ДОБРЕНЬКА |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 8  до колективного договору ТОВ «Усе буде добре» на 2022—2027 роки |
| ПОГОДЖЕНО  Голова Ради трудового колективу *Поважний*      Анатолій ПОВАЖНИЙ *20.12.2021* | ЗАТВЕРДЖУЮ  Директор ТОВ «Усе буде добре» *Добродій*  Костянтин ДОБРОДІЙ *20.12.2021* |

**Перелік професій і посад працівників, які безоплатно забезпечуються  
спеціальним одягом, спеціальним взуттям  
та іншими засоби індивідуального захисту**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** **з/п** | **Найменування професії (посади)** | **Необхідний спецодяг,** **спеціальне взуття** | **Термін використання** **(у місяцях)** |
| 1 | Електрогазозварник | Костюм брезентовий | 12 |
| Костюм бавовняний | 12 |
| Чоботи кирзові | 12 |
| Чоботи шкіряні | 12 |
| Куртка тепла | 36 |
| Штани теплі | 36 |
| Рукавиці брезентові | 2 |
| Щиток і підшоломник | 24 |
| 2 | Маляр | Комбінезон або костюм бавовняний | 12 |
| Куртка тепла | 36 |
| Черевики шкіряні | 12 |
| Рукавиці комбіновані | 4 |
| Рукавиці гумові | до зносу |
| Респіратори | до зносу |
| Окуляри | до зносу |
| 3 | Слюсар-сантехнік | Комбінезон або костюм бавовняний | 12 |
| Куртка тепла | 36 |
| Рукавиці комбіновані | 4 |
| Чоботи гумові | 12 |
| Черевики шкіряні | 12 |
| Рукавиці гумові | 6 |
| … | … | … | … |
| 24 | Водій автотранспортних засобів | Комбінезон або костюм бавовняний | 12 |
| Куртка тепла | 36 |
| Черевики | 12 |
| Рукавиці комбіновані | 3 |
| 25 | Електромонтер з ремонтута обслуговування електроустаткування | Костюм бавовняний | 12 |
| Куртка тепла | 36 |
| Черевики шкіряні | 12 |
| Рукавиці діелектричні | 12 |
| Калоші діелектричні | 36 |
| 26 | Прибиральник виробничих приміщень | Халат бавовняний | 12 |
| Костюм бавовняний | 12 |
| Рукавиці гумові | 6 |
| Чоботи гумові | 12 |
| Рукавиці комбіновані | 2 |
| Куртка тепла | 36 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник фінансового відділу | *Гаманець* | Лідія ГАМАНЕЦЬ |
| Начальник відділу охорони праці | *Турбота* | Валентин ТУРБОТА |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 9  до колективного договору ТОВ «Усе буде добре» на 2022—2027 роки |
| ПОГОДЖЕНО  Голова Ради трудового колективу *Поважний*      Анатолій ПОВАЖНИЙ *20.12.2021* | ЗАТВЕРДЖУЮ  Директор ТОВ «Усе буде добре» *Добродій*  Костянтин ДОБРОДІЙ *20.12.2021* |

**Перелік професій і посад працівників, яким безкоштовно видаються миючі та знешкоджувальні засоби**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** **з/п** | **Найменування професії (посади)** | **Кількість мийних засобів** **(грамів на місяць)** |
| 1 | Електрогазозварник | 400 |
| 2 | Маляр | 400 |
| 3 | Лаборант | 400 |
| 4 | Дезінфектор | 400 |
| … | … | … |
| 15 | Водій автотранспортних засобів | 400 |
| 16 | Прибиральник виробничих приміщень | 400 |
| 17 | Слюсар-сантехнік | 400 |
| 18 | Електромонтер з обслуговування електроустановок | 400 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник фінансового відділу | *Гаманець* | Лідія ГАМАНЕЦЬ |
| Начальник відділу охорони праці | *Турбота* | Валентин ТУРБОТА |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 10  до колективного договору ТОВ «Усе буде добре» на 2022—2027 роки |
| ПОГОДЖЕНО  Голова Ради трудового колективу *Поважний*      Анатолій ПОВАЖНИЙ *20.12.2021* | ЗАТВЕРДЖУЮ  Директор ТОВ «Усе буде добре» *Добродій*  Костянтин ДОБРОДІЙ *20.12.2021* |

**Перелік професій і посад працівників, які безоплатно забезпечуються молоком**  
**або рівноцінними харчовими продуктами у зв’язку із шкідливими умовами праці**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Назва професії** | **Кількість (у літрах за зміну)** |
| 1 | Електрогазозварник | 0,5 |
| 2 | Маляр | 0,5 |
| … | … | … |
| 7 | Лаборант | 0,5 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник фінансового відділу | *Гаманець* | Лідія ГАМАНЕЦЬ |
| Начальник відділу охорони праці | *Турбота* | Валентин ТУРБОТА |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Додаток 11  до колективного договору ТОВ «Усе буде добре» на 2022—2027 роки |
| ПОГОДЖЕНО  Голова Ради трудового колективу *Поважний*      Анатолій ПОВАЖНИЙ *20.12.2021* | ЗАТВЕРДЖУЮ  Директор ТОВ «Усе буде добре» *Добродій*  Костянтин ДОБРОДІЙ *20.12.2021* |

**Положення про надання матеріальної допомоги та заохочення цінними подарунками**  
**працівників ТОВ «Усе буде добре»**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення про матеріальну допомогу (далі — Положення) визначає порядок і умови виплати працівникам ТОВ «Усе буде добре» (далі — Товариство) матеріальної допомоги (далі — допомога), джерела фінансування витрат на зазначені цілі і строки виплати допомоги.

1.2. Надання допомоги впроваджують з метою покращення матеріального стану працівників Товариства та з метою впорядкування розподілення коштів, направлених на такі цілі.

**2. Види і розміри матеріальної допомоги та умови її виплати**

2.1. Допомогу на поховання у разі смерті близьких родичів (подружжя, батьків, дітей) працівнику Товариства надають у розмірі прожиткового мінімуму, визначеного у встановленому законом порядку.

2.2. Допомогу на поховання працівника, який помер під час дії трудового договору з Товариством, у розмірі не менше прожиткового мінімуму надають особі, яка надасть документ, що підтверджують право особи на допомогу для поховання за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

2.3. Допомогу при реєстрації шлюбу працівникам Товариства надають у розмірі не менше прожиткового мінімуму.

2.4. Допомогу при народженні дитини працівникам Товариства надають у розмірі не менше прожиткового мінімуму.

2.5. Допомогу працівникам Товариства, що мають потребу у санаторному лікуванні при придбанні путівки за повну вартість, надають у розмірі не менше 50% вартості путівки.

2.6. Допомогу працівникам Товариства, які зазнали матеріальних збитків унаслідок стихійного лиха або техногенної катастрофи, надають у розмірі від трьох до п’яти прожиткових мінімумів (залежно від суми збитків).

2.7. Працівникам Товариства раз на рік надають матеріальну допомогу на оздоровлення у розмірі посадового окладу (місячної тарифної ставки) при використанні щорічної відпустки або її частини тривалістю не менше 14 календарних днів.

2.8. Працівникам Товариства, у яких право на пенсію за віком настало під час роботи у Товаристві, надають допомогу у розмірі п’яти посадових окладів у разі звільнення за власним бажанням у зв’язку з виходом на пенсію (ст. 38 КЗпП) за умови звільнення не пізніше, ніж через три місяці після настання права на пенсію.

2.9. Допомогу працівникам Товариства для компенсації витрат на придбання ліків надають на суму вартості ліків, але не більше 3000 грн на рік.

2.10. Допомогу працівникам Товариства для компенсації витрат на оплату стаціонарного лікування як працівників, так і їхніх дітей віком до 18 років (для студентів денних відділень вищих та професійно-технічних навчальних закладів — віком до 23 років) надають у розмірі фактичних витрат на таке лікування, але не більше 5000 грн на рік.

**3. Порядок виплати допомоги**

3.1. Допомогу надають на підставі заяви працівника, який потребує допомоги, та документів, що підтверджують право на одержання допомоги.

3.2. Матеріальна допомога, надана згідно з даним Положенням, є безповоротною.

**4. Заохочення інших видів**

4.1. За наявності коштів працівникам Товариства можуть бути надані цінні подарунки до свят: Новий рік, День захисника України, 8 Березня, День заснування ТОВ «Усе буде добре». Можна проводити святкові фуршети, банкети і презентації з приводу зазначених свят.

4.2. Розмір коштів, що мають бути виділені на оплату цінних подарунків, фуршетів, банкетів і презентацій, визначають у кожному конкретному випадку загальні збори засновників ТОВ «Усе буде добре» за поданням директора Товариства.