***Колективний договір***

***КП»УК»НАДІЯ»***

***2019 -2021р.***

***м. Стрий***

**ЗАРЕЄСТРОВАНО ПРИЙНЯТО**

Міськвиконком на зборах ради

Стрийської міської ради трудового колективу

Реєстраційний № 15-КД « 22» квітня 2019р.

від «23» серпня 2019р.

Керуючий справами Протокол № 1

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****Затварницька О.*

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА «УПРАВЛЯЮЧА КОМПАНІЯ «НАДІЯ» ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ**

**НА 2019 - 2021 РІК**

**М.СТРИЙ**

***І.******РОЗДІЛ .******Загальні положення.***

1.Мета укладання колективного договору.

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

*Положення і норми договору розроблено на основі Кодексу Законів про працю України, Закону України “Про колективні договори і угоди “, інших актів законодавства, генеральної, галузевої і регіональних угод.*

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

# 2.Сторони договору та їх повноваження

2.1.Договір укладено між власником – **КП«УК«Надія»** вособі начальника **Левко Ольги Михайлівни** зоднієї сторони ( далі- сторона власника), і радою трудового колективу в особі голови – **Клецуна Ярослава Васильовича** від імені трудового колективу.

**Закон України “Про колективні договори і угоди “ ст.3.**

2.2.Власник підтверджує, що він має повноваження, визначені чинним законодавством та Статутом підприємства, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору і виконання зобов’язань сторони власника, визначених цим договором.

*2.3.Рада трудового колективу має повноваження, визначені чинним законодавством та Статутом, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору і виконання зобов’язань, визначених цим договором.*

2.4.Сторони визнають взаємні повноваження, зобов’язання відповідних сторін галузевої (територіальної) угоди, укладеної на 2017-2018 роки, і зобов’язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань, що є предметом цього договору.

***Закон України “Про колективні договори і угоди ” ст.9.***

*2.5.Сторони оперативно вживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) в ході реалізації зобов’язань і положень колективного договору, віддаватимуть переваги розв’язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур відповідно до законодавства****.***

Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) “ст.1

***3.Сфера дії договору***

*3.1.Положення договору поширюються на працівників підприємства,які підписали даний договір. Окремі положення договору, що визначаються за взаємною згодою сторін, поширюються на пенсіонерів та інвалідів праці, колишніх працівників підприємства; на працівників, звільнених з ініціативи власника (у зв’язку із змінами організації або форми власності підприємства) до моменту їх працевлаштування.*

*Положення договору є обов’язковим для сторін, що його уклали.*

# Закон України “Про колективні договори і угоди ” ст. 9

# 3.2.Жодна з сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку призупиняти виконання прийнятих зобов’язань за договором.

*3.3.Невід’ємною частиною договору є додатки до нього.*

# 4.Термін дії колективного договору та набуття їм чинності

4.1.Договір укладено на 2019 рік, він набирає чинності з 17.04.2019 р. і діє до укладення нового договору на 2019-2021.

# Закон України «Про колективні договори і угоди » ст. 9

*4.2.Сторони розпочинають переговори з укладення нового договору не пізніше ніж за 1 місяць до закінчення строку дії договору, на який він укладався.*

Закон України «Про колективні договори і угоди » ст.10

5.Порядок внесення змін та доповнень до договору

*5.1.**Зміни і доповнення до договору вносяться тільки за взаємною згодою сторін і в обов’язковому порядку, в зв’язку із змінами чинного законодавства, угод вищого рівня(генеральної, галузевої, регіональної)з питань, що є предметом договору.*

*5.2.Сторона, яка ініціює внесення змін і доповнень до договору, письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції, що спільно розглядаються у 10 денний термін з дня їх отримання іншою стороною.*

***Закон України “Про колективні договори і угоди“ ст. 5,10,14***

# 6.Порядок і строки доведення змісту колективного договору до працівників підприємства

*Роботодавець зобов’язується в 5-ти денний термін після підписання договору забезпечити його тиражування у кількості 3- ох примірників, ознайомлення з ним всіх працівників, а також працівників під час укладення з ними трудового договору.*

# Закон України “Про колективні договори і угоди ” ст.9

***7.Повідомна реєстрація колективного договору***

Сторона власника подає договір на повідомну реєстрацію протягом

10 днів з дня підписання його сторонами.

**Закон України “Про колективні договори і угоди” ст.9**

***ІІ. РОЗДІЛ***

***“ВИРОБНИЧО- ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ***

***ТА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА “***

***Сторона власника зобов’язується:***

*1.Здійснювати господарські відносини з іншими суб’єктами господарювання на основі договорів, здійснювати фінансові та кредитні відносини, нести відповідальність за порушення договірних зобов’язань.*

*2.Своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці, створення належних умов праці та отримання запланованого прибутку.*

*3.Проводити систематичну роботу щодо технічного переобладнання виробництва, підвищення його технічного рівня, впровадження нової техніки, прогресивних технологій, автоматизації і механізації виробничих процесів.*

*4.Розробити за участю ради трудового колективу стратегію підвищення ефективності по покращенню якості послуг та соціально-економічного розвитку підприємства.*

# Закон України “Про підприємства в Україні” ст. 14

*5.Інформувати* ***щоквартально*** *трудовий колектив про результати фінансово-господарської діяльності підприємства та перспективи його розвитку. Регулярно надавати раді трудового колективу наявну інформацію, документи з цих питань.*

*6.Створювати умови для забезпечення участі працівників в управлінні підприємством.*

Організувати збір та розгляд пропозицій працівників з питань поліпшення роботи підприємства, підвищення ефективності виробництва та оптимізації виробничих витрат. Інформувати раду трудового колективу, працівників про результати їх розгляду та вжиті заходів.

**“Кодекс Законів про працю України“ ст.245**

7.Забезпечити участь повноважного представника ради трудового колективу у засіданнях керівних органів підприємства (виробничі наради), завчасно інформувати його про дати та порядок денний таких засідань.**Закон України “Про господарські товариства” ст.46**

*8.Брати участь в заходах ради трудового колективу щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників на її запрошення.*

***Рада трудового колективу зобов’язується:***

*10.Сприяти зміцненню трудової і технологічної дисципліни в колективі підприємства, збільшенню прибутку, підвищенню продуктивності праці.*

*11.Проводити роботу з найманими працівниками стосовно покращення фінансового стану підприємства в підтексті збору коштів за послуги з утримання будинків та прибудинкових територій ,центрального опалення, гарячого і холодного водопостачання , раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів, збереження майна підприємства.*

*12.Організовувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань поліпшення діяльності підприємства,доводити їх до сторони власника й домагатися їх реалізації, інформувати трудовий колектив про вжиті заходи.*

*13.Запрошувати повноваженого представника сторони власників на засідання ради трудового колективу, де розглядаються питання захисту трудових і соціально- економічних прав працівників.*

***ІІІ.РОЗДІЛ***

***″ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЇ***

***ВИРОБНИЦТВА, ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, БАНКРУТСТВА”***

***Сторона власника зобов’язується:***

*1.Завчасно інформувати ради трудового колективу у випадках: реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) реструктуризації, корпоратизації, передприватизаційної підготовки, приватизації, передачі об’єктів з державної у комунальну власність, зміни власника, перепрофілювання, санації, загрози банкрутства (порушення справи про банкрутство), часткового зупинення виробництва, ліквідації підприємства (далі- зміна організації або форми власності, банкрутство) з наданням інформації про плановані власником заходи, пов’язані з ними звільнення працівників, причини і строки таких звільнень, кількість і категорії працівників ,яких це може стосуватися.*

*2.Проводити не пізніше ніж через три місяці з часу прийняття відповідного рішення консультацій з радою трудового колективу про заходи щодо запобігання, зменшення або пом’якшення негативних соціальних наслідків цих процесів, розглядати та враховувати пропозиції ради трудового колективу з цих питань.*

# “Кодекс Законів про працю України” ст. 49-4

*3.Приймати рішення про створення об’єднань підприємств, вихід структурних підрозділів і самостійних підприємств зі складу об’єднань та їх ліквідацію за участю трудового колективу.*

# Закон України “Про підприємства в Україні” ст.3,15

*4.Забезпечити визначення у Статуті підприємства (або внести відповідні зміни до Статуту):*

*- умов реорганізації та припинення діяльності підприємства;*

*- компетенції та повноважень трудового колективу і його виборних органів;*

*- органу, який має право представляти інтереси трудового колективу*

# Закон України “Про підприємства в Україні” ст.9

*- органу чи особи, уповноважених власником на ведення колективних переговорів і укладення колективного договору;*

*- інформувати раду трудового колективу у разі внесення змін до Статуту з цих питань.*

## 5.Забезпечити, у разі прийняття відповідних рішень, участь представника ради трудового колективу у роботі комісій з реструктуризації, корпоратизації, передприватизаційної підготовки підприємств, приватизації.

***Закон України “Про приватизацію державного майна” ст. 13;***

6.Погоджувати з радою трудового колективу проект реструктуризації підприємства та переліки майна підприємства, що підлягає списанню, продажу, консервації, передачі в оренду.

## Закон України “Про передачу обєктів права державної та комунальної власності“ ст.4

*7.Враховувати пропозиції трудового колективу, ради трудового колективу при розробці проекту плану приватизації підприємства.*

## Закон України “Про приватизацію державного майна “ ст.14

*8.Інформувати раду трудового колективу про умови договору купівлі-продажу об’єкта приватизації, включати до договору зобов’язання щодо:*

*- збереження та раціонального використання робочих місць;*

* *створення безпечних і нешкідливих умов праці.*

*9.Забезпечити, у випадку проведення процедур банкрутства підприємства, участь у них повноваженого представника ради трудового колективу з правом дорадчого голосу.*

*10.Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв’язку із зміною організації або форми власності, банкрутством підприємства,зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, гарантії працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам.*

## 11.Забезпечити у випадку ліквідації, банкрутства підприємства:

* першочергову виплату вихідної допомоги звільненим працівникам банкрута;
* *задоволення вимог,що виникли із зобов’язань перед працівниками підприємства, зобов’язань, що виникли внаслідок заподіяння шкоди життю та здоров’ю громадян,шляхом капіталізації відповідних платежів;*

*- задоволення вимог щодо сплати зборів ( обов’язкових платежів) до*

*фондів загальнообов’язкового державного соціального страхування*

*платежів;*

## Закон України ”Про підприємства в Україні” ст. 34;

**Закон України ″Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом″ ст. 33.**

***Сторони зобов’язуються:***

*12. Надавати інформацію та необхідні консультації працівникам підприємства щодо передбачених законодавством можливостей їх участі в приватизації.*

## Закон України “Про приватизацію державного майна “ст. ст.8,12.

***Рада трудового колективу******зобов’язується :***

*13.Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником щодо управління підприємством, а також у разі зміни організації або форми власності, банкрутства.*

*14.Брати участь у роботі комісії з:передприватизаційної підготовки підприємств, реструктуризації, приватизації.*

*15.Розглядати проект реструктизації підприємства та переліки майна підприємства, що підлягає списанню, продажу, консервації, передачі в оренду та приймати відповідне рішення.*

*16.Представляти інтереси працівників підприємства в комітеті кредиторів та у випадку проведення процедур банкрутства з правом дорадчого голосу.*

Закон України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом “

***ІV.РОЗДІЛ***

***“ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ”***

***Сторона власника зобов’язується:***

*1.Разом з радою трудового колективу скласти та узгодити заходи Програми соціально-економічного розвитку підприємства на 2019 рік, спрямовані на забезпечення продуктивної зайнятості працівників підприємства, забезпечити їх виконання.*

***″Кодекс Законів про працю України″ ст. 245;***

*2.Не допускати масових звільнень працівників протягом року понад*

*3 % загальної чисельності працюючих на підприємстві.*

*3.У разі виникнення причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв’язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, через які неминучі вивільнення працівників з ініціативи сторони власника, проводити їх лише за умови письмового повідомлення ради трудового колективу, не пізніше як за 3 місяці до намічуваних звільнень, про причини і терміни вивільнення,кількість та категорії працівників, що підлягають скороченню.*

*4.Проводити консультації з радою трудового колективу стосовно визначення та затвердження заходів щодо запобігання звільненням працівників,їх можливого працевлаштування та забезпечення соціальної підтримки.*

5.Розглядати та враховувати пропозиції ради трудового колективу про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов’язаних з вивільненням працівників.

***“Кодекс Законів про працю України“ ст.49-4;***

***Закон України “Про зайнятість населення“ ст.21;***

*6.Виділяти кошти на професійну підготовку і перекваліфікацію кадрів. Конкретні обсяги фінансування і строки навчання узгоджувати з радою трудового колективу.*

*7.У разі проведення за рахунок коштів підприємства професійної підготовки чи перекваліфікації працівника з відривом від виробництва зберігати за ним місце роботи (посаду) та його середню заробітну плату, забезпечувати працевлаштування на підприємстві працівника за набутою з ініціативи власника новою професією.*

***″Кодекс Законів про працю України″ ст.ст. 122,207.***

*8.Забезпечити за рахунок коштів підприємства підвищення кваліфікації вивільнюваних працівників чи одержання ними суміжної професії, якщо це необхідно для їх майбутнього працевлаштування.*

9.При вивільненні працівників дотримуватись вимог законодавства щодо переважного права на залишення на роботі та гарантії окремим категоріям працівників.

*10.Попереджати працівника про його вивільнення у письмовій формі під розписку не пізніше, ніж* ***за два місяці****. Одночасно з попередженням про вивільнення у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці пропонувати працівникові іншу роботу на підприємстві.*

*11.Організувати взаємодію з центром зайнятості (за місцем знаходження підприємства) з питань працевлаштування та інформувати працівників щодо наявних вакансій на інших підприємствах.*

# “Кодекс Законів по працю України “ ст.ст. 42,49-2,184,198.

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

***Рекомендація МОП № 166 до Конвенції******МОП №158 “Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця” (ратифікована Україною в 1994 році ).п.16***

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

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

*15.У разі повторного прийняття на роботу таких працівників, зараховувати весь попередній стаж їх роботи на підприємстві до безперервного і відновлювати для них всі соціально- побутові пільги на рівні, не меншому ніж до звільнення.*

***″Кодекс Законів про працю України “ ст. 42-1.***

*16.Не здійснювати прийняття на роботу нових працівників у разі використання режимів неповної зайнятості на підприємстві та якщо передбачаються масові вивільнення працівників.*

*17.У випадку звільнення,письмово інформувати працівника про розмір сум,нарахованих і належних йому виплат перед звільненням.*

# Кодекс Законів про працю України” ст.116

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

***Рада трудового колективу******зобов’язується :***

*19.Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань зайнятості працівників,використанням і завантаженням робочих місць.*

*20.Не давати згоди на вивільнення працівників у разі порушення власником вимог законодавства про працю та зайнятість.*

*21.Проводити спільно з власником консультації з питань масових звільнень працівників та здійснення заходів щодо недопущення,зменшення обсягів або пом’якшення наслідків таких вивільнень.*

*22.Вносити пропозиції про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів,пов’язаних з вивільненням працівників.*

***Кодекс Законів про працю України ст. 49-4***

*23.Доводити до працівників інформацію щодо планування проведення на підприємстві скорочення робочих місць,вивільнення працівників та здійснюваних заходів щодо недопущення або зменшення негативних соціальних наслідків таких дій.*

***V.РОЗДІЛ***

***“ОПЛАТА ПРАЦІ “***

Сторони домовились про наступне:

##### *У сфері форм і систем оплати праці*

1.Виплачувати винагороду за виконану роботу працівникам підприємства за такими формами і системами оплати праці:

* *погодинна;*

*2.Здійснювати оплату праці на основі тарифної системи:*

* погодинних тарифних ставок для – робітників ;

- місячних посадових окладів для керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, а також для окремих висококваліфікованих робітників,двірників і інших малокваліфікованих професій.

Перелік виробництв (дільниць,бригад ) за формами і системами оплати праці визначено у додатку № 1.

*3.Фонд оплати праці формувати з урахуванням обсягів виробничої діяльності, діючих норм обслуговування і нормативів чисельності, продуктивності праці та індексу зростання цін.*

*Зміна форм і системи оплати праці здійснюється власником за погодженням з радою трудового колективу і доводиться до відома працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.*

*Праця керівника підприємства оплачується згідно контракту, укладеного між Головою Стрийської міської ради і начальником КП«УК«Надія»*

*Посадові оклади керівника підприємства, головного інженера і головного бухгалтера встановлюються на підставі Територіальної угоди на 2018р. – 2020 роки між Львівською обласною державною адміністрацією та Львівським об’єднанням роботодавців, яка зареєстрована15.06.2018р.*

**Розрахунковий фонд оплати праці підприємства включає в себе:**

* розрахунковий фонд оплати праці по основній діяльності підприємства;
* розрахунковий фонд оплати праці по додатковій діяльності підприємства.

4.Для визначення розрахункового фонду оплати праці за основу приймається чисельність працівників відповідно до штатних розписів працівників.

5.Спільно розглядати питання перегляду фонду оплати праці підприємства з метою збільшення тарифних ставок (окладів), винагород, доплат і надбавок, інших гарантійних і компенсаційних виплат у разі зростання обсягів виробництва (робіт,послуг), продуктивності праці, зниження собівартості продукції (робіт,послуг), підвищення рівня якості робіт та послуг.

*6.При введенні нових тарифних ставок (окладів) вживати заходів до удосконалення чинних норм та нормативів праці, систем матеріального заохочення з метою доведення частки основної заробітної плати у середній заробітній платі працівників підприємства до- 100 %.*

*7.Вживати заходів щодо удосконалення структури витрат на надання послуг та збільшення в ній питомої ваги фонду оплати праці до - 65 %*

*8.Запроваджувати нові або змінювати діючі на підприємстві умови оплати праці, преміювання за погодженням з радою трудового колективу і повідомляти про це працівників не пізніш як за 2 місяці до їх запровадження або зміни.*

***Сторона власника зобов’язується :***

***У сфері тарифної системи, мінімальної заробітної плати***

9.Розрахунок схем посадових окладів, тарифних ставок проводиться відповідно до тарифної частини територіальної угоди між Львівською обласною державною адміністрацією, об’єднаннями роботодавців та профспілковими об’єднаннями Львівської області на 2015-2017 р.р. ,галузевої угоди між Міністерством з питань житлово-комунального господарства України ,всеукраїнським обєданням обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України « та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства,місцевої промисловості та побутового обслуговування населеня України та розміру мінімальної заробітної плати затвердженою на державному рівні.

10.Встановити розміри тарифних ставок і схеми посадових окладів працівників, згідно додатків № 2,3,4.

11.Проводити своєчасно індексацію заробітної плати у зв’язку з ростом індексу споживчих цін згідно з Законом України“Про індексацію грошових доходів населення“від 06.02.2003р. № 491-ІУ та компенсувати втрати частини заробітної плати у звязку із затримкою її виплати відповідно до діючого законодавства.

Мінімальна тарифна ставка (оклад)для працівників, які виконують просту некваліфіковану роботу (прибиральник, двірник, встановлюється в розмірі не нижче розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством у разі відпрацювання повної місячної норми робочого часу та виконання виробничих завдань (норм праці).

Встановлено прожитковий мінімум та мінімальна заробітна плата на підставі Постанови Кабінету Міністрів України № 966-14 від 15.07.1999 р.

Мінімальна заробітна плата з 1.01.2019 р. – 4173 грн.

Прожитковий мінімум на одну працездатну особу з 01.01.2019 р. – 1921 грн., з 31.07.2019 р. – 2007 грн.

Підстава Закон №2629 – рVIII “Про Державний бюджет на 2018 та 2019р.“

Встановити доплати до посадового окладу двірника у розмірі 30% за розрив робочого часу .

Розмір тарифних ставок і схеми посадових окладів працівників встановлюються з урахуванням мінімальних гарантій, визначених територіальною угодою №19 від 27.03.2017 р. на 2018-2020р.

Розмір місячної заробітної плати робітника, визначений на безтарифній основі не може бути менше місячного заробітку, виходячи з тарифної ставки робітника відповідного кваліфікаційного розряду.

Проводити індексацію заробітної плати у зв’язку із зростанням індексу споживчих цін у відповідності з Законом України «Про індексацію грошових доходів населення».

Працівникам КП«УК«Надія»в першу чергу індексується оплата праці згідно індексу, що обчислюється наростаючим підсумком індексів в розмірі, який не перевищує прожитковий мінімум.

У випадку затримки виплати заробітної плати працівникам КП«УК«Надія»нараховувати компенсацію на суму невиплаченої зарплати.

Законом України «Про відпустки» забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості упродовж двох років поспіль.

Виплата грошової компенсації за невикористану щорічну відпустку проводити при звільненні працівника (Закон України «Про відпустки»)

***У сфері доплат і надбавок до******тарифних ставок та посадових окладів***

*12.Виплачувати доплати і надбавки до тарифних ставок та посадових окладів працівників, в межах фонду додаткової заробітної плати,економії фонду оплати праці та прибутку, згідно з (додатками № 5,6,7,8,9,10,11).*

*Працівникам, що виконують поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу іншої професії (посади) або обов’язки тимчасово відсутнього працівника проводиться доплата за суміщення професій (посад) у розмірі 50 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника при наявності економії фонду оплати праці.*

*За розширену зону обслуговування або збільшення обсягу виконуваних працівником робіт встановлюється доплата у розмірі до 50 % посадового окладу при наявності економії фонду оплати праці.*

*Водіям легкових, вантажних автомобілів, автобусів може встановлюватися надбавка за класність : водіям 2-го класу – 10 %, 1-го класу – 25% встановленої тарифної ставки за відпрацьований час.*

*За виконання особливо важких робіт в термін їх виконання можуть встановлюватися надбавки до посадового окладу у розмірі до 50 %.*

# У сфері матеріального заохочення за результати праці

*13.Здійснювати матеріальне заохочення (преміювання) працівників за результатами праці з обов’язковим погодженням ради трудового колективу.*

*З метою посилення матеріальної зацікавленості працівників підприємства щодо підвищення ефективності виробництва та якості робіт на підприємстві застосовуються системи преміювання. Матеріальне стимулювання передбачає наявність відповідних базових показників та критеріїв для визначення розміру премії.*

*(додатки №10,11,12,13,14,15,16,17)*

**У сфері строків виплати заробітної плати**

15.Виплата заробітної плати працівникам здійснюється у гривнях.

Здійснювати виплату заробітної плати в робочі дні два рази на місяць: аванс- 20, остаточну виплату- 5 числа.

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

*17.Видавати в обов’язковому порядку працівникам, не пізніше дня остаточної виплати заробітної плати, розрахункові листки з відомістями про суми нарахованої, утриманої та належної до виплати заробітної плати.*

***Закон України «Про оплату праці» ст.ст.24,30*.**

# “Кодекс Законів про працю України “ ст.115.

# У сфері гарантій оплати праці

*18. Виплачувати заробітну плату в першочерговому порядку перед іншими платежами після сплати обов’язкових платежів.*

*19.При заключені контрактів з керівником підприємства в розділі обов’язків передбачити персональну відповідальність за своєчасну виплату заробітної плати, недопущення зростання заборгованості із заробітної плати працівникам підприємства. При цьому обумовити, що невиконання даних умов є підставою для розірвання контракту.*

# Закон України “Про оплату праці” ст.15

*20.Оплачувати роботу погодинних робітників та службовців при виконанні робіт різної кваліфікації згідно тарифних коефіцієнтів.*

*21.Здійснювати оплату роботи в надурочний час, вихідні, святкові та неробочі дні у порядку та із дотриманням вимог, передбачених законодавством.*

# “Кодекс Законів про працю України “ ст.ст.106,107.

# У сфері нормування праці

*22.Переглядати чинні та запроваджувати за погодженням з профспілковою стороною нові норми праці (виробітку) за результатами проведення атестації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно- технічних заходів, що забезпечують реальне зростання продуктивності праці.*

23.Повідомляти працівників про запровадження нових і зміну чинних норм праці не пізніше ніж за 1-ин місяць до такого запровадження чи зміни.

# Кодекс Законів про працю України “ ст. ст. 85,86.

*24.Здійснювати тарифікацію робіт та присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам згідно з ЄТКД робіт і професій.*

*25.Встановлювати кваліфікаційні розряди за результатами кваліфікаційних іспитів та надавати роботу працівникам відповідно до встановленої кваліфікації.*

# У сфері заборгованості з заробітної плати

*26.У разі затримки виплати заробітної плати надавати раді трудового колективу інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства.*

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

***Рада трудового колективу зобов’язується:***

28.Здійснювати контроль за дотриманням на підприємстві законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати.

*29.Представляти і захищати інтереси працівників підприємства у сфері оплати праці.*

*30.Аналізувати рівень середньої заробітної плати на підприємстві, в галузі, регіоні, вносити пропозиції щодо удосконалення оплати праці.*

*31.Контролювати розподіл та використання коштів фонду оплати праці, вносити обгрунтовані пропозиції щодо підвищення розміру заробітної плати, премій, компенсацій, доплат і надбавок, надання пільг працівникам.*

***УІ****.* ***РОЗДІЛ***

***“ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ”***

***Сторона власника зобов’язується:***

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

2.Не включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, цим договором.

***“Кодекс Законів про працю України “ ст.ст.9.21.***

***Закон України “Про колективні договори і угоди“ ст. 5.***

3.Спільно з радою трудового колективу розробити Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, вносити до них зміни і доповнення, затверджувати їх на загальних зборах трудового колективу, розробити і затвердити посадові інструкції, ознайомити з ними працівників- (додаток № 18)

***″Кодекс Законів про працю України “ ст. 142.***

*4.Надавати працівникам роботу відповідно до їх професій, займаній посаді та кваліфікації.*

*5.Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом) та посадовою інструкцією.*

***″Кодекс Законів про працю України “ ст.31.***

*6.Здійснювати переведення працівника на іншу роботу виключно у випадках, на підставах і в порядку, встановленому чинним законодавством.*

# ″Кодекс Законів про працю України “ ст.32-34.

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

8.Здійснювати звільнення з підстав, зазначених у п.1. ст. 40 КЗпП. лише у випадках, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу, та **за попередньою згодою ради трудового колективу,** членом якої є працівник (крім випадку ліквідації підприємства).

9.Надавати раді трудового колективу **обгрунтоване** письмове подання про розірвання трудового договору з працівником.

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

11.Не допускати звільнення працівників у разі зміни форми власності підприємства з ініціативи нового власника протягом 6 місяців від дня переходу до нього права власності.

**″Кодекс Законів про працю України “ ст.ст.36,40,43.**

**Закон України “Про приватизацію державного майна“ст.26.**

12.Встановити на підприємстві п’ятиденний робочий тиждень з нормальною тривалістю робочого часу працівників 40 годин на тиждень та з двома вихідними днями суботою, неділею- для АУП та робітників, і шестиденний робочий тиждень з одним вихідним- неділею - для двірників.

13.Скорочувати на одну годину тривалість робочого часу напередодні святкових і неробочих днів.

**Кодекс Законів про працю України ст.50,52,53,67,69,70.**

14.Встановлювати тривалість денної роботи (зміни), перерви для відпочинку і харчування згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками роботи (змінності), затвердженими власником за узгодженням з радою трудового колективу, з урахуванням специфіки виробництва, режиму роботи структурних підрозділів із розрахунку нормальної тривалості робочого дня (тижня).

(додаток № 19).

**″Кодекс Законів про працю України” ст.ст.57-59,66,168,183.**

15.Визначити спільно з радою трудового колективу перелік робіт, на яких допускається поділ робочого дня на частини.

**″Кодекс Законів про працю України″ ст.60.**

*16.Встановити скорочену тривалість робочого часу для категорій працівників, визначених законодавством.*

# ″Кодекс Законів про працю України″ ст.51.

*17.Узгоджувати з радою трудового колективу будь-які зміни тривалості робочого дня (тижня), режиму праці, запровадження нових режимів роботи на підприємстві, в окремих підрозділах, для категорій або окремих працівників, повідомляти працівників про такі зміни за два місяці до їх запровадження.*

*18.Рішення про перенесення вихідних днів у випадках, коли вони збігаються зі святковими або неробочими днями, з метою раціонального використання робочого часу та створення сприятливих умов для відпочинку працівників приймати за узгодженням* *з радою трудового колективу не пізніше ніж за два тижні до їх перенесення.*

# ″Кодекс Законів про працю України″ ст.32

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

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

# ″Кодекс Законів про працю України″ ст.56

*21.Дотримуватися вимог законодавства щодо обмеження залучення окремих категорій працівників до надурочних робіт, роботи у нічний час та вихідні дні*.

***″Кодекс Законів про працю України″ ст.ст. 54, 55, 63 ,172, 175, 177, 186, 192, 220.***

***Закон України “Про основи соціальної захищенності інвалідів в Україні “ ст.25.***

***Закон України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” ст.13.***

*22.Проводити надурочні роботи, роботу у вихідні, святкові та неробочі дні лише у виняткових випадках, передбачених законодавством, і тільки* ***з дозволу ради трудового колективу*** *та з її оплатою і компенсацією відповідно до законодавства.*

*23.Повідомляти працівників про такі роботи не менш як за добу до їх початку.*

# ″Кодекс Законів про працю України″ ст.ст.62,64,65,71,72,73.

*24.Допускається у виняткових випадках,як тимчасовий захід,запровадження режиму неповного робочого часу :*

*- неповний робочий тиждень (з кількістю робочих днів не менше 3 дні).*

*25.Режим неповного робочого часу запроваджується з ініціативи адміністрації за умови виконання вимог ст.32 КЗпП України : за згодою працівників та повідомленням його не пізніше ,як за 2-а місяці.*

*26.Запровадження режиму оформляється наказом по підприємству за погодженням з радою трудового колективу.*

*27.Встановити працівникам щорічну основну оплачувальну відпустку тривалістю 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладання трудового договору;*

*працюючим інвалідам І-ої і ІІ –ої груп - 30 кал. днів;*

*інвалідам ІІІ-ої групи - 26 кал. днів;*

*особам віком до 18 років - 31 кал. день.*

*28.Працівникам* ***сумісникам,*** *відпустка надається тривалістю 24 календарних днів.*

*29.Затверджувати графік надання відпусток за погодженням з радою трудового колективу* ***до 10 січня*** *поточного року та доводити його до відома працівників.*

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

*31.Адміністрація веде чіткий облік надання відпусток і* ***письмово*** *повідомляє працівника про дату початку його відпустки не пізніше,* ***як за два*** *тижні до встановленого графіком періоду.*

32.Надавати подружжям, які працюють на підприємстві, право на щорічну відпустку в один і той самий період.

***″Кодекс Законів про працю України″ ст.ст.74,75,79,247.***

***Закон України “Про відпустки” ст.6,10.***

*33.Надавати додаткову соціальну оплачувальну відпустку тривалістю 10 календарних днів без врахування святкових та неробочих днів, таким категоріям працівників:*

*- жінка,яка має двох або більше дітей віком до 15 років;*

* *жінка, яка має дитину інваліда;*
* *жінка, яка всиновила дитину;*
* *одинока мати ;*

*- батько, який виховує дитину без матері ( у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);*

*- особа , яка взяла дитину під опіку.*

*34.За наявністю декількох підстав для надання додаткової соціальної відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.*

Закон України “Про відпустки “ст.19.

*35.Надавати щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час, у випадках, передбачених законодавством, а також наступним категоріям працівників:особам до 18 років, інвалідам, вагітним жінкам, жінкам ,які мають дітей до 14 років.*

# Закон України “Про відпустки” ст.10.

*36.Надавати щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на підприємстві за бажанням працівника у випадках, передбачених законодавством, а також наступним категоріям працівників:*

*1) жінкам- перед відпусткою у зв’язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину інваліда;*

*2) інвалідам;*

*3) особам віком до 18 років;*

*4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв’язку з вагітністю та пологами;*

*5) особам, звільненим після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду на постійне місце проживання;*

*6) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;*

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

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

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

10) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу.

# Закон України “Про відпустку” ст.10.

*37.Переносити на вимогу працівника щорічну відпустку на іншій період у разі* ***порушення терміну повідомлення*** *про час надання відпустки та несвоєчасної виплати йому заробітної плати за час відпустки.*

*38.Переносити працівнику щорічну відпустку на інший період або продовжувати її у випадках, визначених законодавством.*

***″Кодекс Законів про працю України″ ст.ст.80,115.***

# Закон України “Про відпустки” ст.11.

*39.Відкликати працівників з щорічної відпустки лише за їх згодою у випадках, визначених законодавством*

***″Кодекс Законів про працю України″ ст.79.***

***ЗаконУкраїни “Про відпустки” ст.12.***

*40.Надавати додаткові відпустки за умови праці працівникам, зайнятих на роботах, пов’язаних із негативним впливом на здоров’я, шкідливих виробничих факторів, відповідно до Списку виробництв,цехів, професій і посад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290, в залежності від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах (додатки № -20,21 );*

## Закон України “Про відпустки” ст.7

*41. Працівникам з ненормованим робочим днем (додаток № -22 ).*

# Закон України “Про відпустки “ ст.8

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

*43.Працівникам підприємства, які навчаються без відриву від виробництва в учбових закладах з вечірньою формою навчання, надавати можливість працювати у змінах, що дозволяють регулярно відвідувати заняття.*

# Закон України "Про відпустки" ст.13-16.

*44.Надавати працівникам соціальні відпустки у порядку і на умовах, передбаченим чинним законодавством.*

# Закон України «Про відпустки « ст.17-20.

45.Надавати працівникам за сімейними обставинами та з інших причин, за їх бажанням і погодженням з керівником структурного підрозділу, відпустку без збереження заробітної плати терміном до 15 календарних днів на рік.

# Закон України «Про відпустки» ст.26.

*46.Надавати визначеним законодавством категоріям працівників, за їх бажанням, додаткові відпустки без збереження заробітної плати на встановлений для цих категорій працівників термін.*

Закон України «Про відпустки» ст.25.

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

*47.1Додаткову відпустку за безперервний стаж роботи на підприємстві (вислугу років),за наявності коштів:*

*від 5 до 10 років - 1 робочий день;*

*від 10 до 15 років – 2 робочих дні;*

*від 15 до 20 років - 3 робочих дні;*

*більше 20 років - 4 робочі/ дні.*

*47 .2. Додаткову відпустку на 3 робочих дні, у випадках:*

* *народження дитини (батькові );*
* *проводів на військову службу (батькам );*
* *шлюбу працівника або його дітей ;*
* *смерті подружжя,дітей або близьких родичів*
* *47.3.Вільний від роботи день з приводу :*

*- ювілейних дат з дня народження працівника ;*

*- 1 вересня- жінкам, діти яких навчаються у 1- 5 класах, якщо ці дні припадають на робочий день.*

***Рада трудового колективу зобов’язується:***

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

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

*50.Розглядати обгрунтоване письмове подання сторони власника про розірвання трудового договору з працівником,* ***який є членом ради трудового колективу****, що діє на підприємстві, у випадках, передбачених законо-давством.*

51.Повідомляти сторону власника про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття.

″Кодекс Законів про працю України″ ст.43.

*52.Надавати працівникам безкоштовну правову допомогу та консультації з чинного законодавства. У разі порушення їх трудових прав представляти та відстоювати права працівників у відносинах з власником у судових органах.*

***УІІ. РОЗДІЛ***

***“УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ”***

***З метою створення здорових та безпечних умов праці на підприємстві сторона власника зобов’язується:***

1.Розробити ,за погодженням з радою трудового колективу, і забезпечити виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворюваннях і аварій.

2.На реалізацію комплексних заходів виділити \_\_\_\_\_ тис.гривень.

**″Кодекс Законів про працю України″ ст. 161.**

3.Виконати заходи щодо підготовки побутових приміщень, виробничих майстерень підприємства до роботи в осінньо-зимовий період у термін до 01 вересня поточного року.

Забезпечити протягом цього періоду стійкий температурний режим у виробничих приміщеннях згідно із встановлених норм.

4.При укладанні трудового договору проінформувати під розписку працівника про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про його права та пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

**″Кодекс Законів про працю України″ ст.29.**

**Закон України “Про охорону праці “ ст.6.**

5.Проводити атестацію робочих місць за умовами праці, згідно з розробленим за участю ради трудового колективу графіком, та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій.

**Закон України “Про охорону праці” ст.17**

6.Проводити періодично, згідно з нормативними актами, екмпертизу технічного стану обладнання, машин, механізмів, споруд, будівель щодо їх безпечного використання.

7.Безплатно забезпечувати працівників, які працюють на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов’язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, спецодягом, спецвзуття та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами ( додаток № 23 ).

**″Кодекс Законів про працю України″ст.163.**

**Закон України “Про охорону праці “ ст.10**

8. Забезпечити за рахунок коштів підприємства своєчасну зміну або ремонт спецодягу і спецвзуття, що стали непридатними до закінчення встановленого терміну їх носіння з незалежних від працівника причин.

**″Кодекс Законів про працю України″ ст.164.**

**Закон України “Про охорону праці” ст. 10.**

9**.**Компенсувати протягом 3 днів витрати працівника, підтверджені документально (касовий або товарний чеки), на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо внаслідок несвоєчасного забезпечення власником працівника він був змушений придбати їх за власні кошти.

**″Кодекс Законів про працю України″ ст.164.**

**Закон України “Про охорону праці” ст.10.**

10.Забезпечувати за рахунок коштів підприємства прання,хімчистку, обезжирення, відновлення і ремонт спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, утримання побутових приміщень відповідно до санітарних норм і правил гігієни.

11.Забезпечувати безплатно працівників, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами.

12.На роботах з особливо шкідливими умовами праці безплатно надавати за встановленими нормами лікувально-профілактичне харчування.

**″Кодекс Законів про працю України″ ст.166.**

**Закон України “Про охорону праці” ст.9**

13. Працівникам, які працюють на роботах, пов’язаних із забрудненням, видавати безплатно за встановленими нормами мило. На роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, видавати безплатно за встановленими нормами змиваючі та знешкоджуючі засоби- (додаток №24).

**″Кодекс Законів про працю України″ ст.165.**

**Закон України “Про охорону праці” ст.10.**

14.За рахунок коштів підприємства здійснювати проведення попереднього (при прийнятті 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, а також щорічного медичного огляду осіб віком до 21 року.

15.Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами огляду працівників.

**″Кодекс Законів про працю України″ ст.169.**

**Закон України “Про охорону праці” ст.19.**

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

17.Не допускати до роботи працівників, які без поважних причин ухиляються від проходження обов’язкового медичного огляду.

**Закон України “Про охорону праці” ст.19.**

18.Організовувати за рахунок коштів підприємства на прохання працівника або за своєю ініціативою позачерговий медичний огляд, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров’я зумовлене умовами праці.

**Закон України “Про охорону праці” ст.19.**

19.Працівників, які потребують за станом здоров’я надання легшої роботи, переводити за їх згодою, тимчасово або без обмеження строку на іншу роботу у відповідності з медичним висновком.

20.Оплату праці у таких випадках проводити згідно з чинним законодавством.

**″Кодекс Законів про працю України″ ст.170.**

21.Проводити систематичний аналіз стану захворюваності і випадків тимчасової непрацездатності та вживати заходів до усунення причин захворювань.

**Закон України “Про охорону праці” ст.27.**

22.Створити комісію з питань охорони праці у рівній кількості осіб від адміністрації і трудового колективу. Сприяти її роботі відповідно до Положення про неї- (додаток № 25 ).

**Закон України “Про охорону праці” ст.17.**

23.Проводити спільно з радою трудового колективу своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві,відповідно до Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1112.

24.Забезпечити безумовне виконання запропонованих комісією з розслідування нещасного випадку на виробництві організаційно - технічних заходів по кожному нещасному випадку - (додаток № 26 )

**Закон України “Про охорону праці “ст.25.**

25.Проводити щоквартально за участю представників ради трудового колективу аналіз причин виникнення нещасних випадків, аварій та профзахворювань на виробництві. Відповідно до висновків розробляти заходи щодо зниження і запобігання травматизму та забезпечувати їх виконання.

**Закон України “Про охорону праці”ст. 27.**

26.Створити для працівників, які отримали інвалідність на даному підприємстві, умови праці для подальшого виконання ними трудових обов’язків відповідно до медичних висновків або організувати їх перенавчання, перекваліфікацію .

**КЗпП ст.174,ЗОСЗІ ст.20, Закон України"Про охорону праці” ст.16**

27.Зберігати середню заробітну плату за працівником на період припинення роботи, якщо створилась виробнича ситуація,небезпечна для його життя чи здоров’я, або працівників,які його оточують, і навколишнього середовища. Факт наявності такої ситуації підтверджується спеціалістом з охорони праці підприємства з участю представника профспілки, а в разі виникнення конфлікту-відповідним державним органом нагляду за охороною праці за участю представника ради трудового колективу.

28. Проводити виплату вихідної допомоги в розмірі 3-х місячного середнього заробітку у випадку розірвання трудового договору з ініціативи працівника через невиконання адміністрацією законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань.

**"Кодекс Законів про працю України" ст.44.**

**Закон України “Про охорону праці” ст.7.**

29.Використовувати кошти фонду,за погодженням з радою трудового колективу ,тільки на виконання комплексних заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів з охорони праці.

30.Відповідно до чинного законодавства забезпечити здійснення загальнообов’язкового державного соціального страхування працівників підприємства від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. **Закон України “Про охорону праці” ст.8.**

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

32.За рахунок коштів підприємства проводити навчання представників ради трудового колективу та членів комісії з питань охорони праці, уповноважених трудових колективів структурних підрозділів з питань охорони праці, надавати їм вільний від основної роботи час (до 10 годин на місяць) із збереженням заробітної плати для залучення до перевірок стану умов, безпеки праці та розслідування нещасних випадків.

**Закон України “Про охорону праці” ст.47.**

33.Проводити за встановленими графіками навчання, інструктаж та перевірку один раз на рік знань з охорони праці працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі.

**Закон України “Про охорону праці” ст.20.**

34.Проводити щомісячно дні охорони праці на підприємстві за участю представників ради трудового колективу.

35.Не залучати жінок до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці та в нічні зміни, до підіймання і переміщення речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми відповідно до наказів Міністерства охорони здоров’я України від 29.12.93 № 256 та від 10.12.93 № 241- (додатки № -27,28 ).

**Закон України “Про охорону праці” ст.14.**

36.Не залучати неповнолітніх (віком від 14 до 18 років) до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, підіймання і переміщення речей, вага яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до наказів Міністерства охорони здоров’я України від 31.03.94 № 46 та від 22.03.96 № 59- (додаток № -29 ).

37.Не залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні.

**Закон України “Про охорону праці” ст.15.**

38.Розробити за участю ради трудового колективу Положення про систему стимулювання охорони праці на підприємстві.

39.За поданням ради трудового колективу, комісії з питань охорони або керівника структурного підрозділу заохочувати ініціативних працівників,уповноважених трудового колективу з питань охорони праці, що відзначились у здійсненні заходів з підвищення безпеки та покращення умов праці, наданням одноразової винагороди (премії).

**Працівники підприємства зобов’язуються:**

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

41.Застосовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених правилами техніки безпеки праці.

42.Проходити у встановленому порядку та в строки попередній і періодичні медичні огляди.

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

44.Дбайливо та раціонально використовувати майно підприємства, не допускати його пошкодження чи знищення.

**Закон України “Про охорону праці” ст.18.**

**Рада трудового колективу зобов’язується:**

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

У разі виявлення порушень вимагати їх усунення.

**Кодекс Законів про працю України ст.160.**

**Закон України “Про охорону праці” ст.48.**

46.Представляти інтереси працівників у вирішенні питань охорони праці, у випадках, визначених чинним законодавством, вносити власнику відповідні подання.

**Кодекс Законів про працю України ст. 244.**

**Закон України “Про охорону праці” ст.47,48.**

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

48.У разі загрози життю або здоров’ю працівників вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, дільницях, на час, необхідний для усунення цієї загрози.

49.Здійснювати контроль за наданням пільг і компенсацій за роботу в шкідливих і небезпечних умовах, відшкодуванням шкоди, заподіяної здоров’ю працівника.

50.**Брати участь:**

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

50.2.В організації навчання працюючих з питань охорони праці.

50.3.В управлінні загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

**Кодекс Законів про працю України ст. 258-1**

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

50.5.У розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій, складанні актів про нещасний випадок на виробництві; готувати свої висновки і надавати пропозиції, представляти інтереси потерпілого у спірних питаннях.

**Закон України “Про охорону праці” ст.48.**

50.6.У проведенні перевірки знань посадових осіб з охорони праці.

**Закон України “Про охорону праці” ст.20.**

***УІІІ. РОЗДІЛ***

**“ СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА** **ГАРАНТІЇ,**

**СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**ЖИТЛОВО- ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЧНОГО**

**ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЇ ОЗДОРОВЛЕННЯ**

**І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ** .

1.Сторони домовились спільно формувати, розподіляти кошти на соціальні, культурно - масові заходи та використовувати їх виходячи з пріоритетів і реальних фінансових можливостей підприємства відповідно до затвердженого кошторису (додаток № 30 ), у тому числі (при наявності прибутку) :

2.Надавати працівникам путівки на умовах:

- на санаторно-курортне лікування - 80 % за рахунок коштів соцстраху, 20 %- за кошти працівника або з підприємства;

на оздоровлення працівників та членів їх сімї до 100 % ( коштів культурно-масової роботи );

-на літнє оздоровлення дітей працівників :

* \_\_\_\_\_\_\_\_ грн в добу за рахунок коштів соцстраху ;
* решту оплату здійснюють батьки або підприємство ;

3.Надання одноразового заохочення працівникам, відпрацювавши на підприємстві понад 1 рік ,у зв’язку з такими обставинами:

-з нагоди одруження - --------------------------------------------------;

-при народженні дитини - ---------------------------------------------------;

-з нагоди ювілейних дат працівників --------------------------------------;

-у зв’язку з виходом працівника на пенсію, у тому числі на пільгових умовах (залежно від безперервного стажу роботи на підприємстві та середнього заробітку працівника :

* від 5 до 10 років- 0,5 посадового окладу;

- 10 -- 15 років - 1 посадовий оклад;

* від 15 років і більше- 1 посадовий оклад.

4).Надавати винагороду за підсумками роботи за рік.

( Додаток № 31)

5).Виплати грошової компенсації працівникам :

-на оздоровлення ,у звязку із наданням щорічної відпустки у розмірі-----------------------------------------------------------;

**6).Надання матеріальної допомоги:**

- у зв’язку із смертю працівника або близьких родичів( батька, матері,чоловіка, дружини, сина, доньки працівника підприємства ) -----------------------------------------------------------------;

- при тривалій хворобі (більше одного місяця) працівника-----------------------------------------------------------;

- працівникам, які постраждали внаслідок непердбачуваних обставин (стихійного лиха, крадіжки, пожежі, затоплення тощо ) --------------------------------------------------------------;

(Додаток № 32)

7.Виплачувати працівникові вихідну допомогу у випадках звільнення в таких розмірах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Випадки припинення трудового договору (згідно з чинним законодавством)** | **Розмір вихідної**  **допомоги (грн)** |
| ст.36 п.6; ст. 40 п. 1, 2, 6  Кодекс Законів про працю України | не менше середньомісячного заробітку |
| ст. 36 п.3  Кодекс Законів про працю України | не менше двохмісячного середнього заробітку |
| ст. ст. 38,39 (порушення власником законодавства про працю колективного чи трудового договору | не менше тримісячного середнього заробітку |

**Кодекс Законів про працю України ст.44 “Вихідна допомога”**

**Сторона власника зобов’зується:**

8.Перераховувати своєчасно та у повному обсязі внески на загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням,за погодженням з радою трудового колективу запроваджувати додаткові види недержавного страхування працівників або їх окремих категорій.

**Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами зумовленими народженням та похованням “ ст.50;**

**Закон України “Про розмір внесків на деякі види загальнообов’язкового державного соціального страхування “ ст.2.**

9.Створювати належні умови для діяльності комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності на підприємстві.

**Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування,у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами зумовленими народженням та похованням “ ст.50;**

10. Щомісячно перераховувати раді трудового колективу кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі \_\_\_\_\_ %

**Кодекс Законів про працю України ст 251;**

11.При цьому ,якщо дані суми перераховані в межах чотирьох відсотків оподатковуваного прибутку за попередній звітний рік- **вони звільняються** **від оподаткування**.В разі якщо за результатами поперднього звітного року платником податку отримано **від’ємний результат** об’єкта оподаткування, то сума коштів ,що перераховується, **визначається з урахуванням оподатковуваного прибутку,отриманого в році,що передує року** **декларування** такого річного від’ємного значення,але не раніш,як за **чотири попередні звітні роки.**

**Податковий кодекс України (№2755-VІ від 2.12.2010р).**

12.Забезпечити збереження архівних документів, згідно з якими здійснюється оформлення пенсій, інвалідності, отримання пільг і компенсацій, визначених законодавством.

13.Вести облік працівників, які потребують поліпшення житлових умов, та приймати рішення про надання службового житла спільно з радою трудового колективу з урахуванням висновків житлової комісії.

14.Забезпечити належне утримання, прибирання соціально-побутових приміщень та збереження особистих речей працівників (одягу, взуття) у побутових приміщеннях.

15.Здійснювати за участю ради трудового колективу щоквартальний аналіз стану тимчасової непрацездатності на підприємстві та причин захворювання.

16.Вживати заходів щодо зниження захворюваності працівників і щодо зменшення втрат робочого часу через хвороби.

**Рада трудового колективу зобов’язується:**

17.Контролювати цільове використання коштів на виплату соціальних пільг, проведення культурно-масових заходів, доводити інформацію до членів трудового колективу.

18.Здійснювати контроль за своєчасною і повною сплатою власником страхових внесків на загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, своєчасним матеріальним забезпеченням та наданням соціальних послуг працівникам за цим видом соціального страхування.

19.Представляти інтереси працівників у комісії з соціального страхування.

20.Проводити аналіз стану хронічних захворювань на підприємстві.

Щорічно (в кінці року) проводити облік працівників, які потребують лікування у санаторіях і пансіонатах України, сприяти забезпеченню їх путівками.

21.Сприяти проведенню оздоровлення, сімейного відпочинку та лікування працівників, організовувати оздоровлення дітей у дитячих таборах.

22.Організовувати проведення культурно- масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для працівників підприємства та членів їхніх сімей.

23.Здійснювати контроль за роботою та утриманням об’єктів соціальної сфери(побутових приміщень). За результатами перевірок складати відповідні акти, доводити їх до відома власника і, за необхідності, вимагати усунення виявлених недоліків.

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

***ІХ. РОЗДІЛ***

**ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

З метою забезпечення реалізації положень цього договору,

здійснення контролю за його виконанням **сторони зобов’язуються :**

1.Визначити посадових осіб, відповідальних за виконання умов договору,та встановити терміни виконання цих умов (додаток № 33)

2.Забезпечити здійснення контролю за виконанням договору робочою комісією представників сторін, яка вела переговори з його укладення

( додаток № 34), в узгодженому нею порядку.

3.Результати перевірки виконання зобов’язань договору оформлювати відповідним актом, який доводити до відома сторін договору.

**"Кодекс Законів про працю України" ст.19.**

4.Надавати повноваженим представникам сторін на безоплатній основі наявну інформацію та документи, необхідні для здійснення контролю за виконанням договору.

**Закон України “Про колективні договори і угоди” ст.15.**

5.Розглядати підсумки виконання колективного договору

(висновки робочої комісії та звіти перших осіб сторін, що підписали договір) на загальних зборах (конференції) трудового колективу двічі на рік:

* за півріччя - у липні- серпні поточного року;
* за рік - у січні – квітні наступного року.

**Закон України “Про підприємства в Україні” ст.17.**

6.У разі виникнення спірних питань, щодо застосування окремих норм цього договору спільно надавати відповідні роз’яснення (за неохідності оформлювати їх документально-наказом, спільним рішенням тощо).

7.У разі порушення чи невиконання зобов’язань договору з вини конкретної посадової особи, вона несе відповідальність згідно з чинним законодавством.

**Закон України “Про колективні договори і угоди” ст. 18.**

8.Таке порушення є підставою для позбавлення цієї посадової особи премії за підсумками роботи за (місяць, квартал тощо), у розмірі 100 %

9. Колективний договір укладено в двох примірниках, що зберігаються у кожної із сторін і мають однакову юридичну силу

**Договір підписали:**

**Від сторони власника: Від ради трудового колективу:**

Начальник **КП«УК«Надія»**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.М.Левко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Я.В.Клецун