

ПРИЙНЯТО

на загальних зборах
трудового колективу
ТОВ „ТОРГОВИЙ ДІМ
„ІНТЕРПОЛІМЕРПАК”
„15” січня 2025 року

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
„ТОРГОВИЙ ДІМ „І Н Т Е Р П О Л І М Е Р П А К”

НА 2025-2027 РР

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторонами колективного договору товариства з обмеженою відповідальністю „Торговий Дім „ІнтерПолімерПак” (надалі – Колективний договір) є:

товариство з обмеженою відповідальністю „Торговий Дім „ІнтерПолімерПак”, в особі директора Глазунової Ірини Кимівни (надалі - Власник) та уповноваженого представника трудового колективу ТОВ „Торговий Дім „ІнтерПолімерПак” заступника технічного директора Тимченка Василя Петровича (надалі – Представник), а разом надалі – Сторони.

1.2. Сторони визнають взаємні повноваження і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності, представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення Колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань, що є предметом цього договору.

1.3. Сторони оперативно вживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) у ході реалізації зобов'язань і положень Колективного договору, віддаватимуть перевагу розв'язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур відповідно до законодавства.

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

1.5. Положення і норми Колективного договору розроблено на основі Кодексу законів про працю України, Закону України „Про колективні договори і угоди” та чинного законодавства України.

1.6. Колективний договір містить узгоджені зобов'язання Сторін, що його уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи товариства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально - економічних прав та інтересів працівників.

1.7. Умови Колективного договору є обов'язковими для Сторін, які його підписали. Ці умови у випадку будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують у порівнянні з чинним законодавством України, становище працівників, інакше відповідні умови визнаються недійсними.

1.8. Положення Колективного договору поширюються на всіх працівників товариства та є обов'язковими як для Власника, його управлінського персоналу, так і для кожного члена трудового колективу товариства.

1.9. Колективний договір укладено відповідно до чинного в Україні законодавства, та він має сприяти:

- а) чіткому визначенню прав та обов'язків Сторін Колективного договору;
- б) регулюванню та удосконаленню умов оплати праці, винагород за висококваліфіковану, продуктивну та якісну працю;
- в) покращенню умов праці, побуту та відпочинку працівників Власника;
- г) визначенню основних положень та створення умов для додержання правил внутрішнього трудового розпорядку працівниками Власника;
- д) вирішенню інших питань, пов'язаних з фінансово-господарською та виробничою діяльністю Власника;
- є) забезпеченню ділових взаємовідносин між Власником та його працівниками.

1.10. Жодна із Сторін, не може в односторонньому порядку припинити його дію або виконання своїх зобов'язань за Колективним договором.

1.11. Колективний договір зберігає силу у випадку зміни складу, структури і найменування товариства, а у випадку його реорганізації він може бути переглянутий при згоді Сторін. У випадку зміни Власника товариства дія Колективного договору зберігається не більше одного року. У цей період Сторони повинні почати переговори про укладення нового або зміну існуючого Колективного договору.

1.12. Колективний договір підлягає повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА, ПРАЦІ, ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Будь-який трудовий договір (контракт), укладений Власником із працівником, не може суперечити Колективному договору в тому, що працівникові надається менше прав за трудовим договором (контрактом), ніж за Колективним договором.

2.2. Окрім визначених Колективним договором або чинним трудовим законодавством випадків, Власник не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом), укладеним між Власником та працівником.

Виконання працівником іншої трудової функції можливо, як виняток, виключно у разі нагальної необхідності у випадках тимчасової відсутності працівника, який виконує відповідну трудову функцію (в зв'язку з хворобою, відпусткою чи через інші важливі причини). Відповідне доручення працівникові має надаватися із обов'язковим урахуванням реальної можливості працівника виконувати відповідні обов'язки, тобто із урахуванням належної професійної підготовки працівника та його зайнятості при виконанні безпосередніх трудових обов'язків.

За вищевизначених умов працівник має право на додаткову оплату.

2.3. Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором власником або уповноваженим ним органом.

2.4. Кожен працівник зобов'язаний сумлінно, якісно і належно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і добросовісно, додержувати дисципліни праці, вчасно і точно виконувати розпорядження Власника та уповноважених ним осіб, дотримуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна Власника, на прохання адміністрації товариства негайно представляти звіти про виконання своїх безпосередніх обов'язків.

2.5. Працівники можуть бути звільнені з товариства у випадку зміни в організації виробництва, при скороченні чисельності штату. У цих випадках вони персонально попереджаються Власником про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці. При цьому Власник надає працівнику іншу роботу за спеціальністю, а у випадку неможливості цього або при відмові працівника від запропонованої йому роботи останній працевлаштовується самостійно. При звільненні працівника за визначеною в цьому пункті підставою йому виплачується разова грошова допомога у розмірі однієї середньомісячної заробітної плати.

2.6. Звільнення працівників допускається тільки після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на товаристві.

2.7. Взаємні зобов'язання Сторін щодо регулювання змін в організації виробництва і праці містяться в додатку N 1 до цього Договору.

3. НОРМУВАННЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ, СИСТЕМА, РОЗМІРИ ЗАРПЛАТИ ТА ІНШИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ВИПЛАТ

3.1. Заробітна плата виплачується за місцем роботи у національній валюті України регулярно в робочі дні не рідше 2-х разів на місяць, через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або не робочим днем заробітна плата виплачується напередодні. Заробітна плата за час чергової відпустки виплачується не менш ніж за три дні до початку відпустки за умови вчасного подання заяви на надання відпустки. Робітники, які працюють за сумісництвом, отримують заробітну плату за фактично виконану роботу.

3.2. Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

3.3. Установити мінімальну заробітну плату в розмірі, установленому чинним законодавством України.

3.4. При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави відрахувань та

утримань з заробітної плати, сума заробітної плати, що належить до виплати. Звіти про оплату праці працівників надаються іншим органам і особам тільки у випадках, прямо передбачених законодавством.

3.5. Оплату робочого часу за час вимушеного простою (з розрахунку місячної норми робочого часу) не з вини працівника проводити відповідно до чинного законодавства, але не нижче від двох тритин тарифної ставки, встановленого працівником окладу.

3.6. При укладанні трудового договору (контракту) Власник доводить до відома працівника розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, умови, відповідно до яких можуть здійснюватися утримання з заробітної плати.

3.7. Робота у святкові, неробочі і вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також робота у надурочний час, оплачується в подвійному розмірі.

3.8. Усі питання, що стосуються заробітної плати і преміювання, узгоджуються Власником з представниками трудового колективу товариства шляхом переговорів.

3.9. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

4. ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ І ПІЛЬГ

4.1. Працівникам надаються гарантії, компенсації і пільги при службових відрядженнях, при направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, компенсації за знос інструментів, які належать робітникам, та в інших випадках, передбачених чинним законодавством.

5. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ

5.1. Власником встановлюється наступний режим роботи, якого зобов'язуються дотримуватися всі працівники (крім працівників виробничої ділянки (якщо така ділянка існує)):

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| - початок роботи | - 09.00, |
| - закінчення роботи | - 18.00, |
| у п'ятницю | - 17.00, |
| - перерви для відпочинку і харчування | - з 13.00 до 14.00, |
| - субота і неділя | - вихідні дні. |

Працівники виробничої ділянки повинні дотримуватись наступного режиму роботи:

Перша зміна:

- | | |
|---------------------|----------|
| - початок роботи | - 08:00, |
| - закінчення роботи | - 20:00, |

- перерви для відпочинку і харчування - з 12:00 до 13:00, з 15:00 до 15:10, з 17:00 до 17:15.

Друга зміна:

- початок роботи - 20:00,

- закінчення роботи - 08:00,

- перерви для відпочинку і харчування - з 24:00 до 01:00, з 03:00 до 03:10, з 05:00 до 05:15

5.2. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину (крім працівників виробничої ділянки).

5.3. Власник зобов'язується погоджувати з представниками трудового колективу зміни тривалості робочого дня (тижня).

5.4. Працівники товариства повинні бути повідомлені про надурочну роботу не менш ніж за одну добу до початку такої роботи.

5.5. Працівники товариства за узгодженням з Власником мають право використовувати гнучкий графік роботи.

5.6. Тривалість щорічної відпустки для працівників Власника становить не менш ніж 24 календарних днів (14 днів у весняно-літній період та 10 днів у осінньо-зимовий). Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, до щорічних відпусток не включаються.

5.7. Графік чергових щорічних відпусток затверджується Власником до 01 березня поточного року, для чого такий графік не пізніше 01 березня поточного року надається йому у паперовому вигляді. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника. Перелік категорій працівників, що мають право на надання відпустки в зручний для них час, визначений в додатку № 2 до Колективного договору.

5.8. За заявами працівників їм у разі наявності сімейних обставин й інших поважних причин можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати на строк, обумовлений угодою між працівником і Власником, але тривалістю не більше ніж 30 календарних днів на протязі одного календарного року.

5.9. Усі працівники зобов'язуються без письмового дозволу Власника не знаходитися в приміщеннях товариства в неробочий час з причин, не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати туди сторонніх осіб.

6. ПРИЙМАННЯ І ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

6.1. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні,

власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

6.2. В разі невикплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в п. 6.1 цього договору, при відсутності спору про їх розмір підприємство, повинно виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

6.3. Умови трудового контракту, включаючи звільнення, не передбачені чинним в Україні законодавством, підлягають узгодженню з представниками трудового колективу товариства.

6.4. Кожен прийнятий працівник зобов'язаний ознайомитися з умовами колективного договору під розписку в строк 10 календарних днів з дати його підписання.

6.5. Адміністрація повинна у разі зміни структури, форми власності підприємства, штату працівників повідомляти про це профспілку, або раду трудового колективу не пізніше як за 3 місяці до їх настання.

7. УМОВИ І ОХОРОНА ПРАЦІ

7.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком Власника (уповноваженого ним органа), який організує умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових умов нормативним актам з охорони праці.

7.2. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, якщо при виконанні такої роботи створюється ситуація, небезпечна для їхнього життя і здоров'я, а також для життя і здоров'я інших людей і навколишнього середовища, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами (контрактами).

7.3. Власник зобов'язується:

7.3.1. Затвердити комплексні організаційно-технічні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці, підвищення існуючого рівня охорони праці (додаток N 3 до Колективного договору).

7.3.2. Забезпечити працівників спецодягом іншими засобами індивідуального захисту згідно вимог чинного законодавства. У випадках дострокового їх зносу не з вини працівників, змінювати їх за рахунок підприємства.

7.3.3. Надавати додатково оплачувану відпустку та скорочений робочий день за несприятливі умови праці згідно з вимогами законодавства.

7.3.4. З метою покращення умов праці жінок, реалізувати такі заходи:

- не допускати жінок на важкі роботи, роботи з небезпечними умовами праці;

- не допускати жінок до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми.

7.3.5. У разі втрати працездатності (смерті) внаслідок виробничого травматизму та професійного захворювання, провести розслідування причин і обставин виникнення події згідно з „Положенням про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”, а також підготувати документи, що дають право на призначення страхових виплат згідно з законодавством України.

7.3.6. Всі виплати пов'язані з нещасним випадком або профзахворюванням на виробництві виплачуються з Фонду соціального страхування від нещасного випадку на виробництві.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більше як на 50 відсотків.

7.3.7. Сприяти роботі особам які здійснюють громадський контроль за станом охорони праці.

7.4. Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального і колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди, брати активну участь у створенні безпечних умов праці, вносити пропозиції по ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві.

7.5. Працівники зобов'язуються використовувати надані їм у користування (розпорядження) транспортні засоби, техніку й інше майно власника тільки в службових цілях.

8. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ

8.1. Власник гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, одержання медичної допомоги, явки в державні органи для рішення необхідних житло-побутових проблем працівників без проведення яких-небудь відрахувань із заробітної плати чи інших необґрунтованих санкцій, пільги для робітників які поєднують працю з навчанням та інші пільги та гарантії передбачені чинним законодавством.

9. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

9.1. Власник гарантує свободу організації і діяльності профспілкової організації, ради трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

10. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН І ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

10.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим колективним договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

10.2. Спори між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому чинним в Україні законодавством.

10.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає притягнення винних осіб до цивільно-правової, матеріальної або іншого виду відповідальності.

11. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Цей договір набуває чинності з моменту його підписання і діє до укладання нового Колективного договору або перегляду існуючого Колективного договору Сторонами.

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

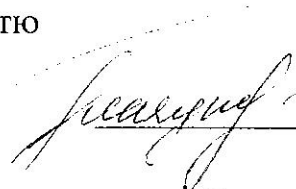
11.3. Сторона, яка ініціює внесення змін і доповнень до Колективного договору, письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції, що спільно розглядаються у семиденний строк з дня їх отримання іншою стороною.

11.4. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється робочою комісією представників Сторін. Результати перевірки виконання зобов'язань по Колективному договору оформлюються актом (рішенням), складеним в довільній формі, який доводиться до відома Сторін Колективного договору.

11.5. Сторони, що підписали Колективний договір, щорічно, не пізніше, 15 січня, звітують про його виконання шляхом переговорів, що оформлюється звітом, складеним в довільній формі.

Підписи Сторін

Товариство з обмеженою відповідальністю
„Торговий Дім „ІнтерПолімерПак”,
в особі директора

 І.К. Глазунова

Уповноважений представник
трудового колективу

ТОВ „Торговий Дім „ІнтерПолімерПак”

 В.П. Тимченко

"15" січня 2025 р.

Щодо змін в організації виробництва і праці

Відповідно до п. 2.6 Колективного договору між Сторонами та на виконання вимог п. 1 ч. 2 ст. 13 Кодексу законів про працю України Сторони погодили наступне:

1. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

2. Зміною істотних умов праці вважається: зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад, та інші умови, які істотно змінюють умови праці погоджені Власником та працівником в трудовому договорі.

3. Про зміну істотних умов праці - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

4. Про зміну істотних умов праці працівник повідомляється відповідним наказом по товариству, при цьому працівник зобов'язаний ознайомитися з наказом та поставити свій підпис на ньому про те, що він ознайомлений із змінами істотних умов праці.

5. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється відповідно до п. 6 статті 36 Кодексу законів про працю України.

6. При скороченні чисельності чи штату працівників, вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

7. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається категоріям працівників, визначеним в ч. 2 ст. 42 Кодексу законів про працю України, зокрема – сімейним, при наявності двох і більше утриманців; особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком; працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва; учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту"; авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне

захворювання; особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років, з часу повернення на постійне місце проживання до України; працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

8. Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

9. Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці, в порядку передбаченому п. 4 даної Угоди.

10. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Водночас власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

11. Якщо в результаті змін в організації праці, змін істотних умов праці відбулося переміщення працівника з відповідним зменшенням його заробітку з не залежних від нього причин, працедавець зобов'язується провадити доплату до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

12. Сторони погодили, що у всіх питаннях пов'язаних із змінами в організації виробництва та істотних умов праці, не врегульованих Колективним договором та цією Угодою між ними, Сторони керуються положеннями чинного законодавства України.

Підписи Сторін

Товариство з обмеженою відповідальністю
„Торговий Дім „ІнтерПолімерПак”,
в особі директора

 І.К. Глазунова

Уповноважений представник
трудового колективу
ТОВ „Торговий Дім „ІнтерПолімерПак”

 В.П.Тимченко

"15" січня 2025 р.

**Перелік категорій працівників ТОВ „Торговий дім „ІнтерПолімерПак”,
які мають право на пільги щодо надання відпустки
в зручний для них час та на щорічну додаткову відпустку**

Відповідно до п. 5.7. Колективного договору між Сторонами та на виконання вимог ст. 10 Закону України „Про відпустки” Сторони встановили, що щорічні відпустки за бажанням працівників в зручний для них час надаються наступній категорії працівників:

- особам віком до вісімнадцяти років;
- інвалідам;
- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину інваліда;
- одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- ветеранам праці та особам які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність ЗУ „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”;
- батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу.

А також на виконання вимог ст.19 Закону України „Про відпустки” Сторони встановили, що щорічні додаткові оплачувані відпустки тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів надаються жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку.

Власник зобов'язується погоджувати з представниками трудового колективу конкретну тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Підписи Сторін

Товариство з обмеженою відповідальністю
„Торговий Дім „ІнтерПолімерПак”,
в особі директора

 І.К. Глазунова

Уповноважений представник
трудового колективу
ТОВ „Торговий Дім „ІнтерПолімерПак”

 В.П. Тимченко

"15" січня 2025 р.

**Організаційно-технічні заходи щодо досягнення нормативів безпеки,
гігієни праці, підвищення існуючого рівня охорони праці**

Відповідно до п. 7.3.1 Колективного договору між Сторонами та на виконання вимог п. 1 ч. 2 ст. 13 Кодексу законів про працю України Сторони погодили наступне:

Власник зобов'язується:

1. Забезпечити своєчасне виконання комплексних заходів щодо забезпечення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, створення безпечних і нешкідливих умов праці, підвищення існуючого рівня охорони праці.

2. Провести аналіз стану та причин виробничого травматизму, розробити та реалізувати заходи щодо запобігання нещасних випадків та захворювань на виробництві.

3. Розробити заходи щодо приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами стандартів нормативних актів з охорони праці.

4. Провести навчання і атестацію працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою.

5. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та інженерно-технічними працівниками вимог Закону "України про охорону праці", нормативних актів про охорону праці, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування та вентиляції.

6. Забезпечити умивальники і душові милом .

7. Своєчасно видавати працюючим відповідно до норм спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту. У випадку дострокового їх зносу не з вини працівників, замінювати їх за рахунок підприємства.

8. З метою покращення умов праці жінок, реалізувати такі заходи;

а) не допускати жінок на важкі роботи, роботи з небезпечними умовами праці;

б) не допускати жінок до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми.

9. Надавати додатково оплачувану відпустку та скорочений робочий день за несприятливі, умови праці згідно з вимогами законодавства.

10. У разі втрати працездатності (смерті) внаслідок виробничого травматизму та професійного захворювання, провести розслідування причин і обставин виникнення події згідно з "Положенням про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві", а також підготувати документи, що дають право на призначення страхових виплат згідно з законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності".

11. За порушення Закону та нормативних актів по охороні праці притягувати винних працівників до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, судової відповідальності, згідно зі ст.49 Закону України "Про охорону праці" та іншими актами законодавства.

12. Сприяти роботі особам які здійснюють громадський контроль за станом охорони праці.

13. Зобов'язується не чинити перешкод особам, які виконують громадський контроль за станом охорони праці без рішення трудового колективу.

Працівники товариства зобов'язуються:

1. Вивчати та виконувати вимоги правил і нормативних актів по охороні праці.

2. Суворо дотримуватися правил експлуатації устаткування, норм, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поведіння з машинами, механізмами інструментами тощо.

3. Застосовувати в разі необхідності засоби індивідуального захисту.

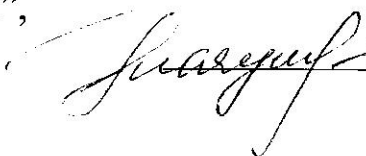
4. Брати активну участь у створенні безпечних умов праці.

5. Вносити пропозиції по ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві.

6. Ставити до відома керівника робіт про нещасний випадок.

Підписи Сторін

Товариство з обмеженою відповідальністю
„Торговий Дім „ІнтерПолімерПак”,
в особі директора

 І.К. Глазунова

Уповноважений представник
трудового колективу

ТОВ „Торговий Дім „ІнтерПолімерПак”

 В.П. Тимченко

"15" січня 2025 р.