ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«НАУКОВО-ВИРОБНИЧЕ ОБ'ЄДНАННЯ «КИЇВСЬКИЙ ЗАВОД АВТОМАТИКИ»

СХВАЛЕНО:
Загальними зборами трудового колективу
ПрАТ «НВО «Київський завод автоматики»
Протокол №_25_від « 23 »_04_2024 р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

на 2024-2026 рр.

м. Київ – 2024

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 З метою узгодження інтересів виробництва та його працівників, укладається Колективний договір (далі-Договір) на основі чинного законодавства України з дотриманням норм Генеральної та Міжгалузевої угод між ПрАТ «НВО «КИЇВСЬКИЙ ЗАВОД АВТОМАТИКИ» (далі-Товариство) в особі Голови Правління Олега Олександровича ГУБАНОВА, який діє на підставі Статуту Товариства (далі-Роботодавець) з однієї сторони, та представника трудового колективу Первинної профспілкової організації ПрАТ «НВО «КИЇВСЬКИЙ ЗАВОД АВТОМАТИКИ», що є організаційною ланкою «Професійної спілки працівників суднобудування України» в особі Голови профспілкового комітету Світлани Миколаївни КРАВЕЦЬ, яка діє па підставі Статуту «Професійної спілки працівників суднобудування України» (далі-профком) з другої сторони, разом - Сторони.

1.2 Колективним договором регулюються виробничі та трудові відносини у Товаристві, питання найму та звільнення, умов праці та соціального-економічні питання діяльності підприємства.

1.3 Зміни застосовуваних у Товаристві умов праці, режиму роботи та відпочинку, соціальних гарантій і пільг, у т. ч. тих, що не знайшли відображення у Колективному договорі, здійснюються за узгодженням з профкомом.

1.4 Не вказані в цьому Колективному договорі нормативи по оплаті праці, режиму роботи та відпочинку, соціальні гарантії - регулюються нормативними документами України за згодою, в необхідних випадках, профкому.

1.5 Зобов'язання Колективного договору не можуть погіршувати становище працівників Товариства у порівнянні з діючим Законодавством та іншими нормативними актами.

Положення, норми і умови Міжгалузевої угоди діють безпосередньо і є обов'язковими при укладанні (внесенні змін, доповнень) Колективного договору у Товаристві.

1.6 Колективний договір поширюється на всіх працівників, прийнятих на підприємство (в тому числі працівників, які проходять строк випробування при прийнятті на роботу), а також на працівників профкому, які працюють на виборних та штатних посадах.

1.7 Колективний договір набирає чинності з дня підписання уповноваженими представниками Сторін і діє протягом 5(п'яти) років. Після закінчення строку дії Колективний договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий.

1.8 Ні одна із Сторін, які уклали Колективний договір не вправі в односторонньому порядку припинити виконання його положень.

1.9 Даний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури чи найменування Товариства, а у разі реорганізації, може бути переглянутий Сторонами. У разі зміни власника Товариства дія даного договору зберігає чинність 1 (один рік).

1.10 Правління Товариства, керівники підрозділів, а також цехові комітети і профбюро доводять до працівників текст Колективного договору у двотижневий строк з дня його підписання, з подальшим забезпеченням кожного підрозділу друкованим примірником.

1.11 Приймаючи на роботу нових працівників, ознайомлювати їх з діючим у Товаристві Колективним договором.

1.12 Невід'ємною частиною Колективного договору є Додатки до нього(№№ 1-14)

2. ЗАГАЛЬНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ СТОРІН

2.1 Організація практичної господарської роботи у відповідності до Статуту Товариства і діючого законодавства України є виключним правом Правління Товариства.

Правління Товариства забезпечує зайнятість працівників заводу і несе відповідальність за результати фінансово-господарської діяльності Товариства, вирішення соціальних та економічних інтересів членів трудового колективу у порядку, встановленому законодавством України і цим Колективним договором.

2.2 З метою підвищення доходів Товариства і доходів його працівників, враховуючи інтереси споживача і його вимоги до якості продукції, робіт і послуг, забезпечити виконання плану виробництва і договірних зобов'язань.

2.3 Правління Товариства розробляє фінансовий план на поточний рік відповідно чинного законодавства України.

2.4 Правління Товариства реалізує право в управлінні виробництвом на підставі Законів України, Статуту та внутрішніх положень Товариства, а також цього Договору, виконує по відношенню до колективу такі зобов'язання:

— використовувати працю працівників у відповідності до професії та кваліфікації;
— здійснювати та регулювати оплату праці, винагороди за висококваліфіковану, продуктивну та якісну працю;
— забезпечувати безпеку праці;
— забезпечувати можливість підвищення кваліфікації робітників і спеціалістів;
— задовольняти потреби працівників у відпочинку;
— виявляти турботу про пенсіонерів та ветеранів праці;
— своєчасно та оперативно реагувати на скарги і пропозиції, що надходять від трудящих, розв'язувати конфлікти, котрі виникають у процесі виробництва;
— проводити роботу щодо управління у відповідності до Статуту Товариства;
— проводити заходи щодо поліпшення навколишнього середовища;
— забезпечувати дотримання у Товаристві трудового та пенсійного законодавства України.

2.5 Трудовий колектив заводу, укладаючи цей Договір, бере на себе такі зобов'язання:

— суворо дотримуватись встановленого на заводі режиму праці, розпорядку дня, вимог діючих Статуту та положень Товариства, інструкцій, стандартів, наказів, розпоряджень, не допускати порушень громадського порядку;
— дотримуватись правил техніки безпеки, пром. санітарії і пожежної безпеки;
— дбайливо та економно ставитись до основних фондів заводу, матеріальних ресурсів, використанню всіх видів енергії, не допускати крадіжок заводських цінностей;
— не допускати стихійних зупинок виробництва без попередніх переговорів з Правлінням Товариства з конфліктних питань;
— сприяти у зниженні собівартості продукції, підвищенні рентабельності виробництва, конкурентоздатності продукції, раціоналізації виробництва.

2.6 Профспілковий комітет заводу, як представник трудового колективу у захисті його прав та інтересів, діючи у відповідності до законодавства України, бере на себе такі зобов'язання:

— сприяти реалізації даного Колективного договору;
— брати участь в розробці та реалізації планів з соціально-економічних питань;
— сприяти впровадженню прогресивних норм праці відповідно досягнутому рівню техніки, технології, організації виробництва і праці;
— здійснювати контроль за дотриманням встановлених законодавством України режимів праці, ефективним використанням і дбайливим ставленням до виробничих фондів і матеріальних ресурсів, зміцненням трудової дисципліни;
— роз'яснювати діючі нормативні акти по оплаті праці та відпочинку;
— захищати трудові, економічні, соціальні та професійні права працівників Товариства на підставі діючого законодавства України і у відповідності до Колективного договору;
— представляти інтереси працівників Товариства при розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів;
— забезпечувати контроль за дотриманням на заводі трудового, пенсійного законодавства України, надавати робітникам консультативну допомогу з цих питань;

— здійснювати контроль за своєчасною виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності, вагітності та інших виплат у відповідності до діючого законодавства України і Колективного договору;
— здійснювати контроль за дотриманням правил і норм охорони праці та навколишнього середовища на виробництві;
— сприяти лікуванню та відпочинку працівників заводу і членів їх сімей;
— сприяти створенню безпечних умов праці, належного виробничого побуту для працівників і забезпеченню їх засобами колективного і індивідуального захисту;
— відстоювати перед власником переважне право колективу на майно заводу при його приватизації.

3. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ЗАЙНЯТІСТЬ

3.1 При найму працівника трудовий договір регламентується законодавством України. На всіх працівників Товариства поширюється дія «Правил внутрішнього трудового розпорядку», «Антикорупційна програма» та інші внутрішні положення підприємства.

3.2 Правління Товариства та профком зобов'язуються добиватись максимального збереження робочих місць.

3.3 Існуючі вакансії на підприємстві повинні бути зайняті у першу чергу працівниками Товариства такої ж або вищої кваліфікації, потім перевага надається працівникам відповідних спеціальностей і кваліфікацій, звільнених з Товариства за скороченням штатів протягом одного року і в останню чергу - щойно прийнятим.

3.4 Адміністрація зобов'язується повідомляти працівників, котрих скоротили за їх заявою, залишеною при звільненні, про наявність вакансій на заводі.

3.5* Повідомляти профком про кандидатури, що попадають під скорочення штатів не пізніше, ніж за місяць до передбачуваної дати звільнення працівника.

3.6* Розглядати кандидатури працівників, котрі попадають під скорочення (членів профспілок) на засіданнях профкому із запрошенням вивільнюваного працівника та начальника підрозділу.

3.7* Працівникам, попередженим у встановленому порядку про звільнення на підставі ст. 40 КЗпП, протягом останнього місяця роботи з дня попередження про звільнення надається, на їхні прохання, можливість здійснення ними пошуку нового місця роботи у робочий час 8 годин на тиждень з оплатою згідно тарифної ставки (посадового окладу).

3.8* Проводити аналіз потреби в працівниках і спеціалістах в структурних підрозділах, в разі необхідності перерозподіляти їх.

3.9* Не допускати на заводі звільнень працюючих за ініціативою роботодавця більше 4 % чисельності працівників протягом календарного року.

Якщо у Товаристві виникає обґрунтована необхідність скоротити більше 4% працівників, рішення про це приймається Правлінням Товариства спільно з профкомом, після проведення консультацій з представником власника і вищим виборним органом профспілки.

3.10* Узгоджувати з профкомом рішення про зміну в організації виробництва і праці, у тому числі реорганізації чи перепрофілювання Товариства, скороченні чисельності штату працівників, не пізніше ніж за 3 (три) місяці до намічених дій, з їх економічним обґрунтуванням, а також з наміченими заходами щодо забезпечення зайнятості вивільнених працівників.

3.11* При проведенні реорганізації, реструктуризації, або в разі порушень питань про ліквідацію, банкрутство Товариства, Правління Товариства не пізніше як за **3** (три) місяці інформує профком про ці дії.

---

*-згідно Закону України «Про правовий режим воєнного стану» норми законодавства про працю застосовуються із урахуванням особливостей встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану» від 15.03.2022 № 2136-IX ст.11 п.1 (можливе зупинення дій окремих положень Колективного договору за ініціативою роботодавця).

4. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

- У період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» норми законодавства про працю застосовуються із урахуванням особливостей встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

4.1* Встановити нормальну тривалість робочого часу для працівників заводу рівну 40 годинам на тиждень при п'ятиденному робочому тижні з двома вихідними в суботу та неділю, згідно з законодавством України і затвердженим графіком роботи, погодженим з профкомом.

Час початку і закінчення роботи, перерва для відпочинку і харчування встановлюються графіком роботи на рік.

Неповний робочий день або неповний робочий тиждень може встановлюватись за письмовою згодою роботодавця та працівника.

Не допускається встановлення робочого часу менш ніж **32** години на тиждень. Граничний термін неповного робочого часу не повинен перевищувати **3** місяці на рік.

4.2 Залучати працівників для виконання аварійних і невідкладних робіт понаднормово та у вихідні дні за згодою працівника за погодженням профкому.

4.3 Компенсацію за роботу працівників у вихідні та святкові дні, здійснювати згідно законодавства України, за погодженням профкому.

4.4* Надавати щорічну основну відпустку працівникам заводу тривалістю **24** календарних дні: безперервну частину щорічної основної відпустки тривалістю не менше **14** календарних днів, решту **10** календарних днів щорічної відпустки, на прохання працівника, може бути поділено на частини будь якої тривалості.

Тривалість додаткової відпустки за роботу в шкідливих і тяжких умовах праці і за ненормований робочий день встановлюється згідно Додатку № 8 до Колективного договору.

Надавати щорічну додаткову відпустку робітникам основних професій - **4** календарних дні, робітникам інших професій та технічним працівникам, які не включені до «Переліку професій та посад працівників Товариства, яким надається додаткова відпустка за роботу з ненормованим робочим днем» - **2** календарних дні, при стажі роботи на заводі понад **15** років.

4.5* Надавати додаткові оплачувані відпустки з розрахунку тарифу (окладу), без зменшення щорічної відпустки тривалістю **3** робочих дні, у випадках:

а) народження дитини (батькові);
б) шлюбу працівника або його дітей;
в) смерті чоловіка або жінки, близьких родичів (батьків, сестер, братів, дітей).

4.6 За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватись відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше **30** календарних днів на рік, крім випадків передбачених чинним законодавством.

4.7* Надавати одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, чи які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю **10** календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. Загальна тривалість додаткових оплачуваних відпусток не може

---

*-згідно Закону України «Про правовий режим воєнного стану» норми законодавства про працю застосовуються із урахуванням особливостей встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану» від 15.03.2022 № 2136-IX ст.11 п.1 (можливе зупинення дій окремих положень Колективного договору за ініціативою роботодавця).

перевищувати **17** календарних днів.

4.8* Змінювати режим робочого часу у Товаристві тільки у встановленому законодавством України порядку з обов'язковим попереднім погодженням з профкомом.

4.9* Не допускається примушення працівників, без їх згоди, до:

- переходу на роботу з неповним робочим часом, за відсутності змін в організації виробництва та праці;
- подання заяви про надання відпустки без збереження заробітної плати;
- подання заяви про звільнення за скороченням чисельності без відпрацювання двомісячного терміну з дня попередження про наступне вивільнення.

4.10* Встановити **1** вересня неробочим оплачуваним днем з розрахунку тарифу (окладу) для батьків, діти яких навчаються в 1 класах при наявності фінансової можливості.

4.11* Надавати оплачуваний вільний день з розрахунку тарифу (окладу) працівникам в день їх ювілейної дати з дня народження у **50, 60** років за рішенням Правління Товариства за поданням начальників підрозділів, погодженим з профкомом при наявності фінансової можливості.

4.12 В разі встановлення на підприємстві режиму роботи з неповним робочим часом, нараховувати страхові внески до Пенсійного фонду України на штатних працівників, на яких розповсюджується режим неповного робочого часу у розмірі, який не менше мінімального страхового внеску, який визначається розрахунково, як добуток мінімального розміру заробітної плати на розмір страхового внеску, встановленого законодавством України на день отримання заробітної плати.

4.13 В Товаристві не допускається будь-яка дискримінація особи в залежності від її походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мовим, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

4.14 Сприяти та забезпечувати в Товаристві рівні права для жінок та чоловіків, створювати умови праці, які дозволяють жінкам та чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

4.15 Створювати умови в Товаристві для безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних заходів щодо запобігання та протидії цькуванню на робочому місці.

5. ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1 Правління Товариства гарантує оплату праці робітників, керівників, професіоналів і фахівців у відповідності до їх особистих (а при колективній організації праці - колективних) результатів праці, при цьому заробітна плата не обмежується максимальним розміром.

5.2 Зберегти у Товаристві відрядну, відрядно-преміальну та почасово-преміальну системи оплати як за індивідуальні, так і за колективні результати праці.

5.3 Основна заробітна плата робітників, з врахуванням їх професій, кваліфікації, видів робіт та умов праці нараховується у відповідності до таблиці годинних і місячних тарифних ставок для оплати праці робітників при 8-ми годинному робочому дні, а окремим категоріям робітників з почасовою оплатою - відповідно до таблиці годинних та місячних тарифних ставок для цих категорій (Додаток № 2 до Колективного договору).

5.4 Оклади керівників, професіоналів і фахівців та працівників загальних (наскрізних) професій встановлюються відповідно до умов Міжгалузевої угоди у сферах машинобудування, металообробки, електротехніки, радіоелектроніки, приладобудування, суднобудування,

---

*-згідно Закону України «Про правовий режим воєнного стану» норми законодавства про працю застосовуються із урахуванням особливостей встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану» від 15.03.2022 № 2136-IX ст.11 п.1 (можливе зупинення дій окремих положень Колективного договору за ініціативою роботодавця).

деревообробної та паперової, легкої та текстильної промисловості України (далі-Угоди) та до діючого законодавства.

5.5 Установлювати годинні та місячні тарифні ставки для робітників, схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, працівників загальних (наскрізних) професій, з розрахунку мінімальних тарифних ставок, згідно передбачених умов Угоди.

5.6 Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників першого розряду з нормальними умовами праці до законодавчо визначеного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб та міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок робітникам, передбачених умов Угоди (Додаток № 2 до Колективного договору).

5.7 Мінімальний посадовий оклад техніка без категорії встановлювати згідно передбачених умов Угоди.

5.8 Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців до посадового окладу техніка, згідно передбачених умов Угоди.

5.9 Одночасно з введенням нових тарифних ставок і посадових окладів здійснювати заходи щодо:

- упорядковування діючих норм і нормативів праці та систем матеріального заохочення;
- досягнення **70** відсоткової долі тарифної частини в заробітній платі;
- збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах на виробництво.

5.10 Здійснювати виплату заробітної плати щомісячно у строки:

- перша половина з **15** по **22** число;
- остаточний розрахунок з **01** по **07** число.

Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку.

Всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

5.11 В разі виникнення заборгованості із заробітної плати більш, як за один місяць, розробляти та погоджувати з профкомом графік її погашення. Графік доводити до підрозділів, щомісячно в першій декаді та розглядати його виконання на спільних засіданнях Правління Товариства і профкому та інформувати трудовий колектив.

5.12 Керівники структурних підрозділів, Головний бухгалтер та начальник Фінансово-економічного відділу зобов'язані не довше, ніж протягом **2**-х днів, перевіряти заяву працівника про помилку в нарахуванні зарплати, виправити помилку і результат повідомити працівнику.

5.13 Преміювання працівників здійснювати відповідно до Кошторису розподілу витрат на преміювання працівників Товариства у відповідності до Положення про матеріальне заохочення працівників Товариства (Додаток № 6 до Колективного договору), погодженого з профспілковим комітетом, при наявності фінансової можливості.

5.14 Преміювання працівників здійснювати за погодженням з профкомом або цехкомом підрозділу.

5.15 Не допускати запровадження, перегляду та змін норм праці без впровадження відповідних заходів і погодження з профкомом, крім випадків, передбачених п.**5.9** Колективного договору.

5.16 Оплату праці у надурочний час здійснювати у подвійному розмірі.

5.17 Час простою, не з вини працівника, оплачувати з розрахунку **2/3** тарифної ставки (окладу).

5.18 Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося в наслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

---

*-згідно Закону України «Про правовий режим воєнного стану» норми законодавства про працю застосовуються із урахуванням особливостей встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану» від 15.03.2022 № 2136-IX ст.11 п.1 (можливе зупинення дій окремих положень Колективного договору за ініціативою роботодавця).

В разі неможливості своєчасно виплатити заробітну плату внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

5.19 Встановлювати розміри доплат і надбавок до тарифних ставок (окладів), посадових окладів передбачених умовами Угоди (Додаток № 3 до Колективного договору).

5.20 При виконанні роботи, розряд якої нижче встановленого розряду робітника на **2** розряди і більше, проводити доплату між розрядної різниці між тарифною ставкою розряду робітника і розрядом виконуваної роботи.

5.21 Зміну форм, систем оплати праці, преміювання, видів і розмірів надбавок і доплат працівникам, а також зменшення їх розмірів здійснювати за погодженням з профкомом.

5.22 Оплату продукції, що виявилась браком не з вини працівника, здійснювати нарівні з придатною продукцією.

5.23 Формування, розподіл і використання фонду оплати праці, а також коштів на соціально-культурні заходи розглядати разом із профспілковим комітетом.

5.24 Забезпечити у Товаристві внутрішні положення про оплату праці, у тому числі про преміювання, доплати, заохочувальні виплати тощо.

5.25 При необхідності застосовувати для окремих висококваліфікованих робітників місячні оклади замість тарифних ставок за погодженням з профкомом.

5.26 Запроваджувати знижені норми виробітку:

- для інвалідів, вагітних жінок – на **20%**;
- для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітньої школи, ПТУ, курсів, звільнення із строкової військової служби, а також тих, хто пройшов навчання безпосередньо на заводі - за перші **3** місяці – на **40%**.

5.27 З метою закріплення молодих робітників на заводі, для них встановлюються такі доплати:

- доплата за час освоєння професії;
- доплата за занижені норми виробітку;
- доплата наставникам за навчання молодих робітників.

5.28 З метою закріплення молодих робітників і спеціалістів на заводі для них встановлюються матеріальне заохочення згідно з Положенням «Про матеріальне заохочення молодих робітників (фахівців)».

5.29 У разі затримки виплати заробітної плати надавати профкому оперативну інформацію про наявність коштів на рахунку заводу.

5.30 Здійснювати виплату компенсації втрат, пов'язаних з порушенням термінів виплати заробітної плати разом з виплатою заборгованості.

5.31* У разі простою робітника переводити за його згодою на іншу роботу, при цьому оплату праці здійснювати за виконану роботу, але не нижче встановленого посадового окладу (тарифу).

5.32* Виплачувати працівникам, які сумлінно пропрацювали на заводі не менше **10** років, одноразову винагороду до ювілейних дат - **50**, **60** років за рахунок коштів ФС за рішенням Правління Товариства (за поданням начальників підрозділів, погодженим з профкомом) при наявності фінансової можливості.

5.33 Здійснювати індексацію заробітної плати і інших виплат відповідно до порядку, визначеного Кабінетом Міністрів України.

5.34* Заробітну плату працівникам за час щорічної відпустки виплачувати не пізніше ніж за три дні до початку відпустки. При порушенні цієї умови відпустка, за вимогою працівника, переноситься на час затримки виплати.

---

*-згідно Закону України «Про правовий режим воєнного стану» норми законодавства про працю застосовуються із урахуванням особливостей встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану» від 15.03.2022 № 2136-IX ст.11 п.1 (можливе зупинення дій окремих положень Колективного договору за ініціативою роботодавця).

5.35 Заробітна плата працівників віком молодше вісімнадцяти років при скороченні тривалості робочого часу, виплачується в такому розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

5.36 Забезпечити підвищення рівня середньої заробітної плати на 10%-25% на рік в залежності від фінансового стану Товариства та при наявності грошових коштів.

6. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

6.1 Забезпечити виконання «Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям», спрямувавши на ці цілі кошти (Додаток № 6 до Колективного договору).

6.2* Своєчасно забезпечувати працюючих:

- спецодягом, спецвзуттям, миючими та іншими засобами індивідуального захисту (Додаток №12 до Колективного договору);
- молоком, кефіром, соками (Додаток № 11 до Колективного договору);

Виплата грошової компенсації замість спецхарчування забороняється.

6.3* Спецвзуття та спецодяг, що стали непридатними до закінчення строку використання не з вини працівника, замінювати на підставі відповідного акту.

6.4* Забезпечувати своєчасне прання і ремонт спецодягу.

6.5* Виконати до **1** жовтня всі заплановані заходи з підготовки приміщень структурних підрозділів Товариства до роботи в осінньо-зимовий період. План та строки проведення робіт погодити з профкомом і оголосити наказом по Товариству.

6.6 Забезпечити: проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах, працівників віком до 21 року, а також працівників де є потреба у професійному доборі; виконання рекомендацій заключного акту за результатами періодичного медичного огляду працюючих.

6.7 Робітник має право відмовитись від виконання роботи, якщо вона небезпечна для життя та здоров'я його або оточуючих.

Факт наявності небезпеки має підтвердити фахівець з охорони праці та держтехнагляду і фахівець з питань цивільного захисту за участю профспілкового комітету.

6.8 Забороняється застосовувати працю неповнолітніх на важких роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці (Додаток № 13 до Колективного договору).

6.9 Забороняється залучати жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (Додаток № 14 до Колективного договору).

6.10 При прийнятті працівника на роботу з шкідливими умовами праці ознайомлювати його з карткою умов праці атестації робочого місця.

7. СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я І СОЦІАЛЬНО - ПОБУТОВЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ

7.1 Створити фонд споживання і витрачати його відповідно до Кошторису розподілу фонду споживання Товариства (Додаток № 5 до Колективного договору).

7.2 Формування, розподіл та використання коштів фонду споживання розглядати Правлінню Товариства спільно з профкомом.

---

*-згідно Закону України «Про правовий режим воєнного стану» норми законодавства про працю застосовуються із урахуванням особливостей встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану» від 15.03.2022 № 2136-IX ст.11 п.1 (можливе зупинення дій окремих положень Колективного договору за ініціативою роботодавця).

7.3 Щомісячно забезпечувати комплектацію аптечок в підрозділах необхідними медикаментами відповідно до переліку, визначеного відповідальним працівником оздоровчого пункту.

7.4* Виділяти щоквартально кошти на придбання медикаментів та перев'язувальних матеріалів для поповнення аптечок у підрозділах до **10000** грн. при наявності фінансової можливості.

7.6* Надавати матеріальну підтримку на придбання путівки на лікування та відпочинок працюючим інвалідам, учасникам ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, воїнам-інтернаціоналістам, учасникам бойових дій, працюючим інвалідам праці, донорам, багатодітній матері чи батьку.

7.7* Здійснювати відрахування Товариством коштів на недержавне пенсійне страхування, медичне страхування та страхування життя працівників (з урахуванням у фінансовому плані), за наявності фінансової можливості.

7.8* Надавати працівникам Товариства матеріальну підтримку на оздоровлення одночасно з наданням щорічної основної відпустки в розмірі **3000** грн.

У разі відсутності фінансової можливості надавати матеріальну підтримку на оздоровлення всім працівникам Товариства до кінця поточного року.

7.9 Надавати матеріальну підтримку для оздоровлення дітей працівників заводу віком від 7 до 14 років за рахунок коштів, перерахованих профкому відповідно до п. **8.9** Колективного договору, за окремим рішенням профкому.

7.10 Надавати матеріальну підтримку (на подарунки до новорічних свят) для дітей працівників заводу віком від 7 до 14 років за рахунок коштів, перерахованих профкому відповідно до п. **8.9** Колективного договору, за окремим рішенням профкому.

7.11* Надавати матеріальну підтримку працівникам та пенсіонерам заводу на лікування при тяжкому стані здоров'я за рішенням Правління Товариства погодженим з профкомом при наявності фінансової можливості.

7.12* Надавати матеріальну підтримку багатодітним сім'ям, що мають трьох і більше дітей віком до 16 років (учнів - до 18 років), а також сім'ям, які мають дітей - інвалідів віком до 18 років, у розмірі **1**(одного) прожиткового мінімуму згідно чинного законодавства на кожну дитину один раз на рік при наявності фінансової можливості.

7.13* Надавати матеріальну підтримку на поховання працівників заводу в сумі **20 000 грн.** та пенсіонерів заводу в сумі **10000** грн. при наявності фінансової можливості.

7.14* Надавати матеріальну підтримку матерям чи батькам - одиночкам, в розмірі **1**(одного) прожиткового мінімуму згідно чинного законодавства на кожну дитину один раз на рік при наявності фінансової можливості.

7.15* Надавати одноразову матеріальну підтримку в розмірі 1(одного) прожиткового мінімуму, встановленого чинним законодавством України особам, звільненим із військової служби Збройних Сил України, які повернулися на підприємство за наявності фінансової можливості.

7.16* Для оздоровлення працюючих виділяти **60,0** тис. грн. на рік для придбання санаторно-курортних путівок тощо.

7.17* Для організації екскурсій працівників Товариства:

- частково оплачувати вартість екскурсій за рахунок коштів профкому перерахованих відповідно до п. **8.9** Колективного договору;
- частково оплачувати витрати на транспорт за рахунок коштів Товариства.

7.18 Організувати приміщення для тимчасового відпочинку працівників Товариства.

7.19* В разі організації на заводі гарячого харчування, здійснювати часткову компенсацію до **50%** вартості такого харчування, за наявності фінансової можливості.

---

*-згідно Закону України «Про правовий режим воєнного стану» норми законодавства про працю застосовуються із урахуванням особливостей встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану» від 15.03.2022 № 2136-IX ст.11 п.1 (можливе зупинення дій окремих положень Колективного договору за ініціативою роботодавця).

7.20* Надавати висококваліфікованим працівникам Товариства часткову грошову компенсацію за оренду житла (або фіксовану грошову суму на місяць) якщо працівник знімає його за договором найму, за рішенням Правління та за наявності фінансової можливості.

7.21* До **1** вересня забезпечити батьків, діти яких навчаються в 1 класах, укомплектованими ранцями з необхідним шкільним приладдям згідно вимог даних класів, або грошовою винагородою за рішенням Правління Товариства з погодженням профкому при наявності фінансової можливості.

7.22* Надавати безвідсоткову позику працівникам заводу (під придбання житла або ремонту) при тяжкому фінансовому стані працівника за рішенням Правління Товариства з погодженням профкому та при наявності фінансової можливості.

7.23* Проводити підвищення кваліфікації працівників Товариства по індивідуальній програмі, при наявності фінансової можливості.

7.24* Надавати працівникам Товариства можливість отримати вищу освіту за рахунок Товариства за навчання при фінансовій можливості.

8. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОВИХ ГАРАНТІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФКОМУ І ПРОФСПІЛКОВОГО АКТИВУ

8.1 Правління Товариства, начальники структурних підрозділів надають профкому, цехкому, на їх прохання, інформацію про економічну та господарську діяльність Товариства, цехів і відділів в межах звітності, в т.ч. про рівень оплати і преміювання.

8.2 Надавати працівникам Товариства, що обрані до виборних профспілкових органів і не звільнені від виробничої діяльності, вільний від роботи час - не менш ніж 4 години на тиждень або два дні на місяць із збереженням середньої заробітної плати на підставі службової записки начальника підрозділу, погодженої з Головою профкому, для виконання профспілкових обов'язків в інтересах трудового колективу.

8.3 Забезпечити організацію безготівкової системи збору членських профспілкових внесків централізовано через бухгалтерію Товариства (за заявою членів профспілки) з перерахуванням зібраних внесків на рахунок профкому в день отримання коштів в банку на виплату заробітної плати. При виплаті заробітної плати через касу заводу або через суд, внески перераховуються пропорційно виплаченій заробітній платі.

8.4 Оплачувати працівникам заводу, що обрані до профкому, відрядження за рахунок Товариства для вирішення соціальних питань колективу.

8.5 На виборних і штатних працівників профкому поширюються гарантії та пільги діючі на заводі.

8.6* За рішенням Правління надавати профкому безкоштовно необхідні для його діяльності приміщення з обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною - для роботи профкому і для проведення зборів працівників, засоби зв'язку для постійного користування і в разі необхідності - транспорт.

8.7 Залучати профспілковий комітет до розробки та відпрацювання Статуту Товариства, змін та доповнень до нього.

8.8 Готувати і приймати рішення з соціально-економічних та культурно-побутових питань разом з Первинною профспілковою організацією.

8.9 Щомісячно відраховувати кошти профспілковому комітету на культурно-масову і оздоровчу роботу в розмірі не менше **0,3 %** від фонду оплати праці Товариства.

8.10 Залучати представників профкому відповідно до Статуту до участі у роботі органів управління Товариства з правом дорадчого голосу.

---

*-згідно Закону України «Про правовий режим воєнного стану» норми законодавства про працю застосовуються із урахуванням особливостей встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану» від 15.03.2022 № 2136-IX ст.11 п.1 (можливе зупинення дій окремих положень Колективного договору за ініціативою роботодавця).

8.11 Надавати пропозиції до Стратегії розвитку Товариства стосовно вирішення соціальних питань, зокрема, щодо забезпечення належного рівня оплати праці, зайнятості, збереження та створення робочих місць, працевлаштування працівників, що вивільняються.

8.12 Залучати представників профкому представляти інтереси трудового колективу до:

- розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку Товариства;
- підготовки пропозиції Правлінню та (або) Наглядовій раді Товариства стосовно розподілу прибутку, що залишається у розпорядженні Товариства, на соціально-економічний розвиток у порядку, визначеному законодавством України та Колективним договором.

8.13 Встановити доплату Голові Первинної профспілкової організації, який виконує обов'язки на громадських засадах, за рішенням Правління.

9. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1 Профспілковий комітет є повноважним представником інтересів усіх працівників Товариства у сфері праці соціально-економічних питань, побуту, дозвілля та охорони праці.

9.2 Правління Товариства і профком керуються такими нормами:

- використовувати у взаємовідносинах між собою такі основні принципи соціального партнерства як законність, рівноправність, паритетність представництва сторін, пріоритетність примиренських процедур, пошук компромісних рішень, прагнення уникати конфронтації, сторін, обов'язковість розгляду кожною стороною звернення іншої сторони;
- прагнення сторін використовувати у взаємовідносинах як основний інструмент колективні переговори, консультації та співробітництво, а також розв'язання конфліктних ситуацій з використанням процедур посередництва і примирення у рамках діючого законодавства України;
- утримання профкому від організації і проведення страйків, мітингів, пікетування, інших акцій масового протесту з питань, передбачених Колективним договором, за умови своєчасного і повного їх виконання, без попередніх переговорів у відповідності до діючого законодавства України;

9.3 Працівники заводу беруть участь в управлінні виробництвом і вирішенні соціальних питань згідно з законодавством України.

9.4 Правління Товариства призначаючи працівників на посади (у т.ч. на керівні), враховує думку профспілкового комітету.

10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1 Контроль за виконанням Колективного договору здійснює Постійно діюча двостороння комісія, затверджена Наказом Голови Правління, персональний склад якої визначає кожна Сторона в рівній кількості. (Додаток № 1 до Колективного договору)

10.2 Зміни та доповнення до Колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами положень чинного законодавства України, за ініціативою однієї із Сторін після проведення переговорів та досягнення взаємної згоди, що підписали Договір.

10.3 Пропозиції щодо змін і доповнень до Колективного договору мають право вносити:

- кожний працівник Товариства;
- колективи структурних підрозділів, якщо таке рішення прийняте зборами трудового колективу;
- профспілкові організації структурних підрозділів;
- Правління Товариства;
- профспілковий комітет.

10.4 Запропоновані пропозиції щодо змін і доповнень до Колективного договору розглядаються комісією з підготовки Колективного договору.

В разі необхідності внесення змін до Колективного договору комісія приймає рішення про скликання позачергової конференції, або відкладає розгляд пропозиції до проведення чергової конференції.

По результатам розгляду конференцією внесеної пропозиції, остання вважається прийнятою, якщо за неї голосувала проста більшість делегатів, які взяли участь у роботі конференції, за наявності кворуму.

10.5 Не потребують скликання конференції ті зміни і доповнення до Колективного договору, які покращують умови праці згідно законодавства України за погодженням спільної робочої комісії в узгодженому нею порядку з послідуючим повідомним реєструванням.

10.6 Загальні збори трудового колективу (конференція) можуть бути проведені в онлайн форматі за допомогою технічних засобів зв'язку.

10.7 Трудовий колектив (конференція) заслуховує звіти Правління Товариства та профкому про виконання Колективного договору і приймає відповідне рішення.

10.8 Посадові особи, винні в порушенні або невиконанні зобов'язань Колективного договору, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством України, Статутом та Положеннями Товариства.

10.9 Розбіжності, що виникають між Правлінням Товариства і профкомом у ході внесення змін до Колективного договору, вирішуються на конференції трудового колективу, скликаній протягом місяця.

Комісія має повноваження на весь період дії Колективного договору. Перевірки здійснюються щоквартально і оформлюються Актом перевірки виконання заходів Колдоговору.

10.10 Підсумки виконання Колективного договору за рік розглядаються на конференції трудового колективу

10.11 Колективний договір укладено у трьох примірниках, що зберігаються у кожної із Сторін та один примірник за місцем реєстрації і мають однакову юридичну силу.

За дорученням конференції «Колективний договір на 2024-2026 рр.» підписали:

Відповідно до Статуту Товариства
від сторони Роботодавця:

Голова Правління
ПрАТ «НВО «Київський завод автоматики»

_____ **Олег ГУБАНОВ**

« 30 » 04 2024 року

Від сторони трудового колективу:

Голова профкому
ПрАТ «НВО «Київський завод автоматики»

_____ **Світлана КРАВЕЦЬ**

« 30 » 04 2024 року

Прошито та скріплено печаткою
13 (тринадцять) аркушів
Інженер з діловодства СХАГП
Підпис