



УКРАЇНА

**ЧЕРНІГІВСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ  
ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

просп. Миру, 116 а, м. Чернігів, 14005, тел./факс (0462) 724-102, e-mail:  
chadm\_sotszahist@cg.gov.ua, код ЄДРПОУ 3196179

23.09.2021 № 02/ 2956

На № 22 від 08.09.2022

Товариство з обмеженою  
відповідальністю  
«СВК Дружба»

***Про повідомну реєстрацію  
колективного договору***

Повідомляємо, що ваш колективний договір зареєстровано 23 вересня 2022 року за номером 54.

Рекомендуємо врахувати наступне:

1. Пункт 1.1 колективного договору привести у відповідність до вимог ч. 1 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

2. У пункті 1.4 вказати термін дії колективного договору, дату підписання договору Сторонами (ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

3. У пункті 1.7 врахувати, що зміни і доповнення до колективного договору підлягають повідомній реєстрації у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115.

4. У розділі 3 передбачити надання працівнику відпусток без збереження заробітної плати та викласти відповідно до вимог ст. 25 та ст. 26 Закону України «Про відпустки».

5. Врахувати в розділі 4 необхідність повідомлення державної служби зайнятості при запланованому масовому вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання не пізніше ніж за два місяці до вивільнення (ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»).

6. У розділі 5 передбачити оплату праці працівників в першочерговому порядку (ч. 3 ст. 15 Закону України «Про оплату праці», ст. 97 КЗпП

України) та відповідальність директора за несвоєчасну виплату заробітної плати, відповідно до ст. 41 КУпАП.

7. Встановити у колективному договорі розмір витрат на охорону праці відповідно до вимог ст.19 Закону України «Про охорону праці».

8. У пункті 12.7 колективного договору вказати, що четвертий примірник колективного договору зберігається в реєструючому органі - Управлінні соціального захисту населення Чернігівської районної державної адміністрації.

9. У пункті 5 додатку № 1 встановити час початку й закінчення щоденної роботи, зміни (ст. 57 КЗпП), час початку та закінчення перерви для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП).

10. У додатку № 17 колективного договору слово «інвалід» в усіх відмінках і числах замінити на «особа з інвалідністю» у відповідному відмінку і числі згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 19 грудня 2017 року №2249-VIII.

Начальник управління



Олена ЛУТЧЕНКО

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією ( власником ) та  
профспілковим комітетом  
ТОВ «СВК ДРУЖБА»

с. Хрещате Чернігівського району, Чернігівської  
області

на 2022 - 2027 рр

прийнятий зборами трудового колективу  
« ТОВ СВК Дружба »  
Протокол № 1 від 21 лютого 2022 року

## РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1 Колективний договір (далі договір) укладено між роботодавцем у особі Терещенко Миколи Степановича, який є директором ТОВ «СВК Дружба» і уповноважений представляти інтереси співвласників з однієї сторони, та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації, який уповноважений представляти інтереси працівників підприємства, з другої сторони (далі - сторони).
- 1.2 Цей договір укладено з метою регулювання соціально - економічних і трудових відносин та узгодження інтересів сторін.
- 1.3 Власник визнає за профспілковим комітетом виключне право ведення переговорів і укладення колективного договору від імені найманих працівників Товариства, а також на участь у вирішенні інших питань, що стосуються соціально- економічних інтересів трудового колективу і його працівників.
- 1.4 Сторони визнають цей договір нормативно - правовим актом і зобов'язуються виконувати встановлені в ньому норми, умови і домовленості. Жодна із сторін не може в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють, доповнюють, припиняють чи відмінюють зобов'язання, норми чи положення договору.  
Якщо роботодавець не виконує чи порушує умови, норми і положення цього договору, профком надсилає у письмовій формі подання про усунення порушень, яке повинно бути розглянуте у тижневий термін. У разі відмови усунути порушення чи недосягнення згоди у зазначений термін профком може оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб та порушити питання про притягнення їх до відповідальності згідно з чинним законодавством (ст. 19 КЗпП України у редакції від 05.04.2001 року).
- 1.5 Цей договір укладено на рік, він набирає чинності з дня підписання його сторонами і діє до укладення нового.
- 1.6 Договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, а також у випадках:
  - зміни складу, структури, найменування органу, зміни роботодавця який представляє інтереси співвласників;
  - реорганізації підприємства;
  - у разі ліквідації підприємства цей договір діє протягом усього строку ліквідації.
- 1.7 Зміни та доповнення до цього договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку із змінами чинного законодавства, Галузевої угоди з питань, що є предметом колективно - договірної регулювання, а також за ініціативи однієї із сторін.  
Пропозиції кожної із сторін щодо зміни і доповнень надсилаються у письмовій формі, розглядаються спільною робочою комісією сторін у 10

денний термін з дня їх отримання іншою стороною і набирають чинності після схвалення загальними зборами трудового колективу.

При внесенні змін і доповнень в колективний договір сторони зобов'язуються не погіршувати умов, встановлених працівникам Товариства. Сторони розпочинають переговори щодо укладення колективного договору на новий строк за 3 місяці до закінчення строку чинності цього Договору.

1.7 Роботодавець протягом 5 днів після підписання цього договору подає його на реєстрацію до відповідного місцевого органу державної виконавчої влади.

Протягом 3-х днів після реєстрації забезпечує тиражування цього Договору і доведення його змісту до всіх працівників підприємства.

Протягом усього терміну його дії забезпечує ознайомлення під розписку тих, з ким укладається трудовий договір.

Власник і профком зобов'язуються здійснювати систематичний двосторонній контроль на спільних засіданнях при необхідності.

## РОЗДІЛ II. ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ

### ВЛАСНИК ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

Забезпечити формування стратегії і прогнозування розвитку Товариства, розробку заходів, спрямованих на стабілізацію його роботи, підвищення ефективності виробництва, раціональне використання колективного майна, земельних паїв, фінансове оздоровлення та ін.

Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці та відповідні умови праці.

Запровадити систему матеріального та морального стимулювання, підвищення продуктивності праці, якості продукції, більш продуктивні методи роботи, раціональне використання техніки, обладнання, сировини, тощо.

Приймати рішення з питань реорганізації, зміни форм власності лише за умови і при наявності програми, що забезпечує додержання прав та інтересів трудового колективу, погодженої з профспілковим комітетом.

Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни та дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

### ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

Всіляк сприяти зміцненню трудової дисципліни та дотриманню правил трудового розпорядку.

Домагатися від власника припинення управлінських рішень, які суперечать зобов'язанням колективного договору і погіршують соціально-економічне становище працівників. Використовувати передбачені законодавством засоби

захисту, в тому числі, право на звернення в суд з позовними заявами для відстоювання прав працівників трудового колективу .

Утримуватися від організації масових акцій протесту, страйків з питань, що є предметом цього колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому чинним законодавством та цим колективним договором порядку.

## **ВЛАСНИК ТА ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:**

Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі виникнення, прагнути їх розв'язання без зупинки виробництва.

При розгляді будь-яких питань дисциплінарної відповідальності доказ вини покладається на власника, а будь-яке відхилення від встановленої процедури і строків винесення дисциплінарних стягнень з боку власника дає профкому підстави вважати його таким, що не має юридичної сили.

Забезпечити всі необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів.

## **ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:**

Забезпечити виконання державних замовлень та програм правильної експлуатації, збереження, раціональне використання обладнання, інструментів, техніки, матеріалів, переданих колективу для виконання робіт.

Додержуватись вимог трудової дисципліни та режиму робочого часу.

## **РОЗДІЛ 3**

### **ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ВЛАСНИК І ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЮТЬСЯ:**

3.1 Здійснювати прийом на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п.1 ст.40 КЗпП України..

3.2 Забезпечити протягом 2-х років переважне право на працевлаштування працівникам, вивільненим з підприємства на підставі п.1 ст.40 КЗпП України, в разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічної професії чи кваліфікації.

3.3 Не допускати переведення на контрактну форму трудового договору працівників, які знаходяться в трудових відносинах з підприємством на умовах безстрокового трудового договору.

3.4 Не звільняти з роботи з ініціативи адміністрації жодного працівника без достатніх підстав і попереднього погодження з профспілковим комітетом ( ст.. 43 КЗпП України).

3.5 Забезпечити нормальну тривалість робочого часу – 40 годин на тиждень з 6 – ти денним робочим тижнем.

3.6 Робочий час, на відпочинку працівників Товариства регулювати положенням чинного законодавства, даного колективного договору, а також правилами внутрішнього трудового розпорядку ( Додаток № 1 )

Зміни в режимі робочого часу попередньо погоджувати з профспілковим комітетом.

3.7 Залучати працівників до роботи в надурочний час як виняток, у випадках, передбачених чинним законодавством, лише з дозволу профкому не більше як на 8 годин на тиждень, але не більше норми, встановленої ст.. 65 КЗпП України з оплатою в розмірах, визначених даним колективним договором, але не нижче, ніж встановлені ст..106 КЗпП України та Галузевої Угоди.

3.8 Залучати на роботу у вихідні ( не робочі) дні окремих працівників лише у виняткових випадках і тільки з дозволу профспілкового комітету відповідно до ст.. 71 КЗпП України.

Компенсувати цю роботу згідно зі ст.. 107 КЗпП України, а саме:

- відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;

- працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками -в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий чи неробочий день проводиться в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота проводиться понад місячну норму робочого часу.

Оплату в цих розмірах проводити за години, фактично відпрацьовані у святкові і неробочі дні.

За бажанням працівника, який працював у святковий чи неробочий день за згодою сторін може бути наданий інший день відпочинку.

3.9 Відповідно до ст.. 61 КЗпП України для спеціалістів, доярок, трактористів, зав.МТФ № 1, № 2 водіїв ТОВ « СВК Дружба» встановити за погодженням з профспілковим комітетом підсумований облік робочого часу з розрахунку, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала числа робочих годин, встановлених в державі.

Обліковим періодом вважати рік.

Роботу в надурочний час оплачувати відповідно до ст. 106 КЗпП України та Галузевої Угоди.

3.10 У разі запровадження чергування на виробництві завчасно узгоджувати його графік з профспілковим комітетом. За чергування у вихідні та святкові дні надавати на протязі найближчих 10 днів інший день відпочинку такої ж тривалості, як і на чергуванні. Якщо чергування встановлюється до початку або після робочого дня, то час роботи чергування в цей день не може бути більшим за нормальну тривалість робочого дня.

3.11 Встановити гарантовану тривалість основної оплачуваної відпустки за відпрацьований робочий рік у відповідності зі ст.. 6 Закону України «Про відпустки»(Додаток № 2 )

3.12 Додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і тяжкими умовами праці (ст..7 Закону України « Про відпустки») надавати працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих

факторів за Списком виробництв, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 р. № 1290 у відповідності з результатами атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівників в цих умовах ( Додаток № 3 )

3.13 Додаткові відпустки за ненормований робочий день (п.2 ст.8 Закону України «Про відпустки») тривалістю від 1 до 7 календарних днів надавати згідно зі Списком професій та посад працівників з ненормованим робочим днем ( Додаток № 2 )

3.14 Основні та додаткові відпустки надавати за графіком , погодженим з профкомом та затвердженим адміністрацією і доведеним до відома всіх працівників.

Про початок відпустки адміністрація повідомляє працівника письмово не пізніше як за 2 тижні до встановленого графіком терміну.

3.15 Не допускати відмови у наданні щорічної відпустки та заміни її за добровільною згодою працівника грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути меншою , ніж 24 календарні дні ( ст.24 Закон України « Про відпустки »)

3.16 За бажанням працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості при умові, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику до кінця робочого року.

3.17 Відкликання з щорічної відпустки допускати лише за згодою працівника у випадках, передбачених ст..12 Закону України « Про відпустки».

## ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

3.18 Контролювати дотримання адміністрацією норм трудового законодавства з питань , передбачених в цьому розділі.

## РОЗДІЛ ІУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

### АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

В разі виникнення об'єктивних причин , через які неминучі масові звільнення працівників ( більше 10 % до загальної чисельності працюючих) з ініціативи власника, приймати рішення про такі звільнення лише за умови попереднього ( не менш як за 3 місяці) письмового повідомлення профспілкового комітету про причини і терміни вивільнення, прогнозовану кількість вивільнених працівників та проведення спільних консультацій, або переговорів з цих питань.

Розробити та реалізувати узгоджену з профкомом програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити.



В разі необхідності вивільнення працівників на підставі п.1 ст. 40 КЗпП України, але не масового характеру:

- Здійснювати звільнення лише після використання усіх можливостей, забезпечити їх роботою на іншому робочому місці;
- направляти на професійну підготовку, перепідготовку із збереженням середнього заробітку на весь період навчання;
- надавати працівникам з дня попередження їх про звільнення по п.1 ст. 40 КЗпП України вільний час до 10 годин на тиждень в межах робочого часу для пошуку нового робочого місця роботи.

4.2 Встановити, що за вивільненими працівниками на підставі п.1 ст.40 КЗпП України на весь період до працевлаштування зберігаються такі соціально-трудові пільги:

- виплати винагороди за результатами роботи за рік, за тривалий стаж роботи у розмірах, визначених пропорційно відпрацьованому часу.

### ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

4.3 Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

4.4 Давати згоду на вивільнення членів профспілки лише після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин з обов'язковим дотриманням норм ст. 42 та 49-2 КЗпП України.

## РОЗДІЛ V

### ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

#### АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

5.1 Здійснювати оплату праці у відповідності з Законом України «Про оплату праці», Галузевою Угодою, іншими законодавчими і нормативними актами і цим колективним договором.

Заробітну плату виплачувати 2 рази на місяць, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата: за I половину місяця – 22 – 23 числа; за II половину місяця - 6 – 7 числа.

5.2 Встановити мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника, який виконує просту роботу, за повністю виконану місячну норму праці чи обсяг робіт. Додаток № 4

Розмір з/п за I половину місяця – 50 %; за II половину місяця – 50%.

5.3 На підприємстві встановлені такі системи оплати праці: погодинна, відрядно-преміальна, місячні посадові оклади для керівників та спеціалістів.

5.4 Встановити розміри тарифних ставок робітників, визначені у відповідності з між розрядними коефіцієнтами за Галузевою Угодою (Додаток № 4 )

Оплата праці у разі невиконання норм праці, трудових обов'язків здійснюється у розмірі:

- не нижчому за середню заробітну плату, розраховану пропорційно до відпрацьованого часу ( виконаної роботи), якщо невиконання сталося з вини роботодавця;

- не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу) посадового окладу, якщо невиконання сталося з причин, незалежних від роботодавця і від працівника.

У разі невиконання норм праці, невиконання трудових обов'язків з вини працівника оплата здійснюється відповідно до відпрацьованого часу або обсягу фактично виконаної роботи.

При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплату проводити за фактично виконану роботу, але не менше 2/3 тарифної ставки з розрахунку на місяць.

При невиконанні норм виробітку з вини працівника, оплату проводити відповідно до обсягу фактично виконаних робіт.

Час простою оплачується:

- з вини роботодавця - у розмірі не меншому за дві третини середньої заробітної плати працівника, розрахованих пропорційно до тривалості простою;

- з причин, незалежних від роботодавця і працівника - у розмірі не меншому за дві третини тарифної ставки ( окладу), посадового окладу, розрахованих пропорційно до тривалості простою.

Час простою з вини працівника не оплачується.

Оплату простою не з вини працівника проводити з розрахунку не нижче 2/3 тарифної ставки, посадового окладу(ст.113 КЗпП України).

5.5 Встановити посадові оклади керівників і спеціалістів, визначені у відповідності з міжпосадовими коефіцієнтами за Галузевою Угодою (Додаток № 5 )

5.6 Встановити перелік , конкретні розміри та порядок виплати доплат, надбавок, визначених Галузевою Угодою ( Додаток № 6 ) .

5.7 Здійснювати преміювання працівників помісячно, поквартально, в кінці року за результатами роботи за рік згідно з положенням про преміювання, узгодженим з профспілковим комітетом, при наявності прибутку.

5.8 Встановити умови і розміри оплати праці працівникам, що виконують роботи за цивільно - правовими угодами, не нижче, ніж передбачено цим колективним договором.

5.9 При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; розміри і підстави утримань; суму зарплати, що належить до виплат.

5.10 Не приймати в односторонньому випадку рішень, які змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.

5.11 Забезпечити в Товаристві гласність умов праці, порядку виплати доплат, надбавок, положень про преміювання, виплати винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

## ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

5.12 На підставі вимог колективу, його структурних підрозділів і окремих працівників вносити власні пропозиції по удосконаленню систем і форм оплати праці і домагатися їх реалізації. У відповідності зі ст. 38 Закону України « Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» погоджувати та здійснювати контроль за правильністю застосування встановлених форм, систем оплати, норм праці, розцінок, тарифних сіток, ставок, посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних компенсацій і гарантій виплат, за термінами виплати зарплати, виконанням графіків погашення її заборгованості, за індексацією заробітної плати, компенсацією її частини в зв'язку з затримкою виплати

Розглядати ці питання на засіданнях профкому.

## РОЗДІЛ VI

### НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

#### АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ'ЯЗУЮТЬСЯ :

6.1 Нормування праці проводити на основі діючих галузевих і міжгалузевих норм і нормативів. Постійно удосконалювати організацію нормування праці, встановлювати та запроваджувати об'єктивні, технічно обґрунтовані для усіх категорій працівників норми виробітку, часу, обслуговування, норматив чисельності, які відповідали б досягнутому рівню з врахуванням технічного стану та особливостей виробництва.

6.2 Запровадження, заміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з профспілковим комітетом.

6.3 Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

6.4 Перегляд норм праці здійснювати лише у зв'язку зі зміною умов, на які вони розраховані (раціоналізація робочих місць, впровадження нової техніки, технології і інших заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці).

6.5 Про запровадження нових норм чи заміну чинних норм праці повідомляти працівників не пізніше, як за 2 місяці до їх запровадження.

6.6 Забезпечити відповідність організаційно-технічних умов виробництва ( організація праці, технологія, обладнання, оснащення та інші) на робочих місцях, де запроваджуються нові норми праці, запроектованим в нормах при їх розробці.

6.7 При почасовій оплаті працівникам встановлювати нормативні завдання. Для виконання окремих функцій та обсягів робіт встановлювати норми обслуговування або норми чисельності працівників.

ПРОСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

6.8 Разом з платником вирішувати питання запровадження, перегляду та змін норм праці.

## РОЗДІЛ УІІ ОХОРОНА ПРАЦІ

АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ'ЯЗУЮТЬСЯ:

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

7.2 Створити фонд охорони праці на підприємстві в розмірі 1 % від обсягів виробництва.

Кошти фонду використовувати на доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог, підвищення існуючого рівня охорони праці на виробництві, або на виконання комплексних заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів охорони праці, на придбання спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, проведення атестації робочих місць та відповідність їх нормативам, актам з охорони праці, придбання устаткування та матеріалів з метою профзахворювань та реабілітації потерпілих від нещасних випадків, проведення технічної експертизи аварійних приміщень і споруд, а також попередження дорожньо-транспортних пригод.

7.3 Щорічно проводити аналіз стану та причин виробничого травматизму і захворювань, розробити та реалізувати заходи щодо запобігання нещасних випадків та захворювань на виробництві.

7.4 Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та інженерно - технічними працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів з охорони праці, технологічних процесів, графіків планово - попереджувальних ремонтів виробничого обладнання.

7.5 Забезпечити надання працівникам пільг та компенсацій за роботу з важкими та шкідливими умовами праці:

- видавати безкоштовно молоко або рівноцінні продукти;

- встановити скорочений робочий день, надавати додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці здійснювати в підвищеному розмірі та ін..

7.6 Видавати мило ( 400 гр.) на місяць працівникам, які зайняті на роботах з особливо шкідливими умовами праці та пов'язані з забрудненням тіла та забезпечити них умивальними та душовими.

7.7 Своєчасно забезпечити працюючих спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального захисту згідно з встановленими законодавством нормами.

Компенсувати працівникам витрати на придбання ними засобів індивідуального захисту, якщо по нормі строк їх видачі закінчився, а на підприємстві в наявності їх немає. У випадку дострокового зносу цих засобів не з вини працівників змінювати їх за рахунок підприємства.

7.8 З метою поліпшення умов праці жінок не допускати на важкі роботи, роботи з небезпечними умовами праці та до підймання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми.

7.9 Відшкодовувати працівникові шкоди, заподіяної йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я пов'язаним з виконанням трудових обов'язків проводити і відповідності до Закону « Про фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві ».

7.10 За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або профзахворюванням зберігати місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або визнання потерпілим попередньої роботи, забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи відповідно до медичного висновку.

7.11 Організувати за кошти Товариства проведення попереднього ( при прийнятті на роботу ) і періодичних ( протягом трудової діяльності ) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

За час проходження медичного огляду за працівником зберігати місце роботи ( посади ) і середній заробіток.

7.12 За порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників професійних спілок винних працівників притягувати до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

## ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

7.13 Здійснювати контроль за додержанням адміністрацією законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належного побуту для працівників і забезпечення їх засобами колективного та індивідуального захисту, вимагати усунення виявлених недоліків.

7.14 Не допускати безпідставних звинувачень потерпілих при розслідуванні нещасних випадків на виробництві та складанні актів ф. Н - 1, інших документів і зменшення їх пільг.

7.15 Забезпечувати захист прав членів профспілки, які відмовляються працювати в умовах, що загрожують їх життю і здоров'ю.

7.16 Брати безпосередню участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, в атестації посадових осіб на знання нормативних актів з охорони праці в прийманні в експлуатацію нових та реконструйованих об'єктів виробничого призначення.

7.17 На період повноважень профспілкового комітету створити комісію з охорони праці. Провести навчання громадських інспекторів праці.

7.18 Здійснювати постійний контроль за видачею молока ( рівноцінних продуктів ), наданням додаткових відпусток за шкідливі умови та ін..

Здійснювати контроль за належним станом та відновленням санітарно-побутових приміщень.

7.19 Здійснювати контроль за виплатою одноразової допомоги та щомісячного відшкодування шкоди Фондом соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та профзахворювань України.

## ПРАЦІВНИКИ ТОВАРИСТВА ЗОБОВ'ЯЗУЮТЬСЯ:

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

7.21 Суворо дотримуватись правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поведження з машинами, механізмами, інструментами тощо.

7.22 Застосовувати в разі необхідності засоби індивідуального захисту. Проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди. Брати активну участь у створенні безпечних умов праці.

Вносити пропозиції по ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві.

7.23 Ставити до відома прямих керівників про нещасний випадок.

## РОЗДІЛ УІІ

# РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ТОВАРИСТВА, СОЦІАЛЬНО – ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ

### АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

8.1 Виділяти кошти на розвиток соціальної сфери Товариства та соціально – трудові пільги, гарантії, компенсації, передбачені цим колдоговором. У розмірі 0.5 % прибутку, що залишається у розпорядженні Товариства.

8.2 Здійснювати заходи, спрямовані на зменшення захворюваності і травматизму .

8.3 Створювати всі необхідні умови для проходження працівниками щорічної диспансеризації (надавати приміщення, транспорт тощо ) забезпечити своїх працівників безкоштовним медичним обслуговуванням.

8.4 Для оздоровлення працюючих при необхідності придбавати путівки до санаторіїв і пансіонатів з оплатою 10 - 20 % їх вартості.

8.5 При фінансовій можливості надавати безпроцентну позику на придбання необхідних меблів, інших предметів побутового користування у розмірі 5000 гривень зі строком погашення до 12 місяців. При звільненні з роботи у період строку погашення позики борг повертається.

8.6 Надавати одноразову допомогу працівникам у зв'язку з сімейними обставинами:

- з нагоди одруження - 1500 гривень;
- при народженні чи усиновленні дитини - 1000 гривень;
- при призові на службу в Збройні сили України чи після повернення зі служби – 1000 гривень;
- на поховання орендодавців ТОВ «СВК Дружба» – 1000 гривень.

Поховання самого працівника здійснювати за рахунок коштів Товариства.

8.7 Практикувати придбання подарунків працівникам Товариства з нагоди їх дня народження ( круглі та ювілейні дати ) на суму від 500 до 1000 гривень в залежності від стажу і відношення до виконання своїх службових обов'язків.

Працівників, зайнятих на роботах в полі, забезпечити гарячим харчуванням безкоштовно.

8.9 Організувати для працівників Товариства торгівлю продовольчими товарами власного виробництва. Які не заборонені чинним законодавством за пільговими цінами.

- 8.10 Виділяти транспорт працівникам Товариства для їх господарсько – побутових потреб за цінами і тарифами погодженими з профкомом.
- 8.11 Виділяти кошти на придбання житла сім'ям , які виявляють бажання працювати в господарстві механізаторами і тваринниками.
- 8.12 Відповідно до ст.. 250 КЗпП України , відрахувати кошти від прибутку, який залишається у розпорядженні трудового колективу на культурно – масову і спортивно – оздоровчу роботу в розмірі 2000 гривень, але не менше 0.3 відсотка фонду оплати праці ( п.11.3 Галузевої Угоди ).

### ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

- 8.13 Забезпечувати працівників згідно їх заявок та фінансових можливостей путівками в санаторії, будинки відпочинку.
- 8.14 Зажадати від адміністрації та медичної установи безумовного виконання рекомендацій лікарів згідно заключного акту по наслідках медичних оглядів працюючих в шкідливих та тяжких умовах праці, осіб, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС.
- 8.15 Контролювати надання працівникам пільг і компенсацій , встановлених трудовим законодавством, даним договором, генеральною та галузевою тарифними угодами, іншими нормативними документами.
- 8.16 Сприяти членам профспілки в одержанні безкоштовної юридичної допомоги з боку правової служби вищого профспілкового органу. Надавати допомогу по написанню та оформленню документів до судових органів, прокуратури та ін..
- 8.17 Виділяти кошти в сумі 500 грн. на оплату праці працівникам , які ведуть культурно-просвітницьку і фізкультурно-оздоровчу роботу безпосередньо в трудовому колективі.
- 8.18 Здійснювати ефективно і своєчасне використання наданих в його розпорядження коштів, виділених на проведення культурно-просвітницької роботи.

## РОЗДІЛ ІХ

### ЗМІНА ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, ГОСПОДАРЮВАННЯ, ЛІКВІДАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА

#### АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

Завчасно , не пізніше 3 місяців довести до відома працівників профкому про зміну форми власності підприємства, що планується, порядок і умови реформування власності.



Усі питання, що стосуються соціально-економічних і трудових відносин у період реформування вирішувати згідно з цим колдоговором і за погодженням з профспілковим комітетом.

Зокрема:

- забезпечити вивчення думки трудового колективу про необхідність і доцільність реорганізації, обговорити це питання на загальних зборах і в структурних підрозділах;

- Роз'яснювати працівникам підприємства межу, завдання, можливі наслідки реорганізації або зміни організаційно – правової форми підприємства, інформувати трудовий колектив про всі події, пов'язані зі зміною форм власності.

Питання продажу, передачі, здавання в оренду об'єктів соціально – побутового призначення вирішувати лише за рішенням загальних зборів трудового колективу.

Після зміни форми власності, господарювання, а також у разі реорганізації підприємства продовжити дію трудового договору з усіма працівниками.

Не допускати на новоутвореному шляхом реорганізації підприємстві, зміни безстрокового трудового договору на строковий, або на контрактну форму трудового договору.

При ліквідації підприємства вивільнювати працівників на підставі п.1 ст.40 КЗпП України з дотриманням норм ст.. 49.2; 49.3 КЗпП України.

Зберегти чинність колективного договору в повному обсязі протягом строку його дії, але не більше одного року відповідно до ст.. 9 Закону України « Про колективні договори і угоди ».

Зміни та доповнення до чинного колективного договору у період реформування та після зміни форми власності, господарювання вносяться згідно п.1.9 цього колективного договору.

У разі ліквідації Товариства цей колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації ( ч.7 п. 9 Закону України « Про колективні договори і угоди » ).

## ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

Здійснювати контроль за прийняттям зобов'язань власника та збереженню діючих гарантій працівникам.

При зміні форми власності домагатися прийняття нового колективного договору, який би передбачив збереження раніше діючих соціальних пільг, гарантій, а також додаткових соціально – економічних зобов'язань перш за все питань якості і оплати праці.

Своєчасно порушувати питання про погашення адміністрацією ( власником) боргів із заробітної плати, соціальних пільг, інших обов'язкових платежів працівникам та заборгованості до фонду соціального страхування і профспілкових внесків. В разі невизнання ліквідаційною комісією вказаних претензій в місячний термін з дня одержання її повідомлення, звернутися до суду.

При припиненні адміністрацією трудового договору з працівником у зв'язку із зміною власника або реорганізацію підприємства, крім обґрунтованого скорочення численності або штату у встановленому порядку, що є грубим порушенням норм трудового законодавства, захищати права працівників шляхом ініціювання розгляду цих питань, представляти інтереси працівників у суді, порушувати питання про притягнення роботодавців до відповідальності згідно ст. 33 Закону України «Про профспілки», ст. 45 КЗпП України та ін..

Вести роз'яснювальну роботу з метою захисту земельних і майнових прав селян при формуванні і регулюванні орендних відносин.

Вжити заходів по збереженню профспілкового членства при реформуванні підприємства..

## РОЗДІЛ X

# ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

### АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ :

- 10.1 Створити належні умови праці для діяльності профспілкової організації. Безкоштовно надавати профспілковому комітету приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною, засобами зв'язку, при необхідності транспорт для забезпечення його діяльності, проведення зборів, засідань тощо (ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст.249 КЗпП України).
- 10.2 За заявами членів профспілки проводити безготівкову оплату членських внесків та перераховувати профкому протягом 3-х днів після виплати заробітної плати.
- 10.3 Поширити на обраних профспілкових працівників умови преміювання, виплати винагород, а також гарантій, компенсацій та соціально – побутові пільги, передбачені цим колдоговором.
- 10.4 Надавати членам профспілкового комітету та профактиву для виконання громадських обов'язків, профспілкового навчання час зі збереженням середнього заробітку не менше 2-х годин на тиждень – ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
- 10.5 Зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення керівників профспілкового органу, крім додержання загального порядку, допускати за наявності згоди вищестоящого органу профспілки (ст. 252 КЗпП України , ст.. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

10.6 Не допускати звільнення з ініціативи власника працівників, які обиралися до складу профорганів, протягом 2-х років після закінчення повноважень, крім випадків повної ліквідації підприємства чи вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення працівника з роботи (ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 252 КЗпП України).

10.7 Відповідно до ст. 25 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», включити представника профкому до складу ради підприємства (правління), комісії з приватизації і враховувати пропозиції профкому в прийнятті рішень.

10.8 Надавати профкому всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб підприємства для здійснення наданих профспілкам прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом скорони праці і техніки безпеки, виконанням колективного договору (ст. 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 248 КЗпП України).

10.9 Визнати за профкомом в особі його членів або уповноважених представників права і повноваження передбачені ст. 244, 245, 247, 249 КЗпП України та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

10.10 Сприяти дотриманню принципів соціального партнерства, гарантії діяльності профспілок при реформуванні підприємства шляхом внесення доповнень до колективного договору, прийняття спільних рішень, інструктивно-методичних матеріалів, практичних заходів та ін..

## РОЗДІЛ XI

### КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

#### СТОРОНИ ЗОБОВ'ЯЗУЮТЬСЯ:

11.1 Визначити осіб, відповідальних за виконання усіх положень колективного договору та встановити терміни виконання.

11.2 Щоквартально проводити зустрічі адміністрації та профкому з працівниками підрозділів підприємства на яких надавати інформацію про хід виконання колективного договору (за окремим графіком).

11.3 Двічі на рік спільно аналізувати стан виконання колективного договору, заслуховувати звіти сторін про реалізацію звітних зобов'язань на загальних зборах трудового колективу.

11.4 Аналізувати причини невиконання чи несвоєчасного виконання зобов'язань цього колективного договору та вживати термінові заходи щодо їх усунення.

11.5 Осіб, винних у невиконанні положень колективного договору, притягувати до відповідальності аж до звільнення з посади згідно з чинним законодавством (ст. 45 КЗпП України, ст. 20 Закону України « Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 18 Закону України « Про колективні договори і угоди»).

11.6 В разі невиконання положень колективного договору з об'єктивних причин ( погіршення фінансового стану через тимчасові економічні труднощі, інші об'єктивні причини) своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни і доповнення у порядку, встановленому законодавством.

## РОЗДІЛ XII

### ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

12.1 Даний колективний договір укладений терміном на 5 років. Він вступає в дію з дня підписання і діє до укладення сторонами нового колективного договору.

12.2 Зміни і доповнення до колективного договору вносяться за взаємною згодою сторін після попередніх колективних договорів. Пропозиції щодо змін і доповнень повинні бути аргументовані. Для врегулювання розбіжностей в ході колективних переговорів і виконання колективного договору сторони використовують примирну процедуру, передбачену ст. 11 Закону України « Про колективні договори і угоди».

12.3 Сторони домовилися, що в період дії колективного договору, при умові виконання власником його положень, працівники не висувають нових вимог з питань, вирішення яких передбачено цим колективним договором і не використовують як засіб тиску на власника зупинку роботи ( страйк ) . У випадку порушення цього зобов'язання власник має право вжити до учасників страйку заходи, передбачені для порушників трудової дисципліни. Власник зобов'язується при дотриманні працівниками умов колективного договору не застосовувати локаут ( масові звільнення).

12.4 Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється сторонами, які його уклали.

Власник і профспілковий комітет в межах своєї компетенції зобов'язуються оперативно вживати заходи до тих, хто допускає невиконання зобов'язань колективного договору, широко інформувати про це членів трудового колективу.

Профком проводить перевірку силами комісій і активу колдоговору, одержує безкоштовно у служб власника інформацію з цих питань, заслуховує на своїх

засіданнях службових осіб про результати виконання положень колективного договору. Власник на вимогу профкому організує необхідну експертизу і запрошує експертів за рахунок підприємства.

12.5 Перший примірник колективного договору знаходиться в профспілковому комітеті, другий – у власника підприємства (адміністрації), третій – у галузевому райкомі профспілки, а контрольний примірник (четвертий) – у райдержадміністрації.

12.6 Колективний договір схвалений на загальних зборах трудового колективу протокол № 1 від 23 лютого 2022 року.

12.7 За дорученням сторін і загальних зборів трудового колективу колективний договір підписали:

Директор ТОВ «СВК Дружба»

Голова профкому



М.С.Терещенко

Г.І.Янко

## ПРАВИЛА ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ПО ТОВ «СВК ДРУЖБА»

### 1. Загальні положення

1. Кожен працівник підприємства повинен знати і виконувати внутрішній трудовий розпорядок, який обумовлює взаємовідносини адміністрації та працівників у процесі спільної праці, а також їх обов'язки.

### 2. Порядок прийому на роботу, переводів та звільнення працівників

2.1 При прийомі на роботу працівник повинен пред'явити паспорт, трудову книжку, звільнені з військової служби – військовий квиток, а також особисту заяву про прийом на роботу. Укладення трудового договору, переведення, звільнення оформлюється наказом голови правління.

2.2 Переведення на іншу роботу допускається за згодою працівника, за винятком тимчасового переведення на іншу роботу у випадку виробничої необхідності або простою.

2.3 Розірвання трудового договору проводиться як за ініціативою працівника, так і з ініціативи адміністрації згідно з законодавством про працю.

### 3. Обов'язки працівників

3.1 Працівники зобов'язані працювати чесно і добросовісно, дотримуватися дисципліни праці – основи порядку на виробництві, не допускати порушень у роботі, покращувати якість продукції, дотримуватись вимог по охороні праці, техніки безпеки та пожежної охорони, передбачених відповідними правилами та інструкціями.

### 4. Основні обов'язки адміністрації

4.1 Адміністрація зобов'язується покращувати умови праці, дотримуючись законодавства про працю, забезпечити належне технічне забезпечення всіх робочих місць та створення на них умов праці, що відповідають правилам охорони праці, техніки безпеки, санітарним нормам і правилам, а також впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, попереджуючи виробничий травматизм, забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, які запобігають виникненню професійних і інших захворювань працівників.

### 5. Робочий час та його використання

5.1 Робітники та службовці зобов'язані вчасно приходити на роботу, дотримуватись встановленої тривалості робочого часу, використовувати весь

робочий час для продуктивної праці, своєчасно і чітко виконувати розпорядження адміністрації.

## 6. Заохочення за успіхи в роботі

6.1 За зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, якості продукції, тривалу та сумлінну працю, та інші досягнення в роботі застосовуються такі заохочення : оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою.

## 7. Відповідальні за порушення трудової дисципліни

7.1 За порушення трудової дисципліни, невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього обов'язків, адміністрація може застосовувати одне з таких видів стягнення : догана, звільнення.

Директор ТОВ «СВК Дружба»

М.С.Терещенко

Голова профкому

Г.І.Янко



-22-

Додаток №2

СПИСОК

професій і посад, зайнятість працівників у яких дає право на щорічні відпустки за роботу з ненормованим робочим днем

№ п/п	Професії і посади	Тривалість оплачуваної відпустки, календарних днів	
		Основної	додаткової
1	Директор Товариства	24	4
2	Спеціалісти:		
	- бухгалтер	24	4
	- агроном	24	4
	- інженер	24	4
	- енергетик	24	4
	- зоотехнік	24	4
	- лікар ветеринарної медицини	24	4
3	Завідуючий молочнотоварною фермою	24	4
4	Завідуючий свинофермою	24	4
5	Завідуючий мех.майстернею	24	4
6	Завідуючий автогаражем	24	4
7	Бригадир тракторної бригади	24	4
8	Завідуючий матеріально-технічним складу	24	4
9	Трактористи	24	4
10	Доярки	24	4
11	Свинарки	24	4

Директор ТОВ «СВК Дружба»

Голова профкому



М.С.Терещенко

Г.І.Янко



ДОДАТОК № 2  
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

ПЕРЕЛІК  
ПОСАД І ПРОФЕСІЙ, ЩО НАДАЮТЬ ПРАВО НА ДОДАТКОВУ  
ВІДПУСККУ ЗА НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ, ЗА ШКІДЛИВІ  
УМОВИ ПРАЦІ ТА ОСОБЛИВИЙ ХАРАКТЕР РОБОТИ  
На 2022 – 2027 рр.

	ПОСАДА	К-ть днів додаткової відпустки
1	Директор	
2	Головний агроном	4
3	_«_ зоотехнік	4
4	_«_ бухгалтер	4
5	_«_ ветлікар	4
6	Бригадир тракторної бригади	4
7	Зав. Мех. Майстернею	4
8	Інженер по ТБ	4
9	Технік-електрик	4
10	Бригадир рільничої бригади	4
11	Зав. МТФ	4
12	Акумуляторщики	4
13	Трактористи	4
14	Доярки	4
15	Свинарки	4
16	Ковалі	4

Директор ТОВ «СВК Дружба»

М.С.Терещенко

Голова профкому

Г.І. Янко



Додаток № 4  
до колективного договору

МІНІМАЛЬНІ ГАРАНТОВАНІ РОЗМІРИ ГОДИННИХ ТАРИФНИХ СТАВОК ОКРЕМИХ  
КАТЕГОРІЙ РОБІТНИКІВ ЗА ВИДАМИ ВИКОНУВАНИХ РОБІТ  
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ Коефіцієнти міжрозрядних  
СПІВВІДНОШЕНЬ

Види виконуваних робіт	Розряди робіт						Коефіцієнти співвідношень мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників I розряду
	I	II	III	IV	V	VI	
Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень	1.00	1.09	1.20	1.35	1.55	1.80	
Ручні роботи в рослинництві							
Ручні роботи в тваринництві							
Механізовані роботи в рослинництві, земляні і дорожні роботи (з урахуванням груп підприємств за регіонами							
I група							
II група							
III група							
Механізовані роботи в тваринництві							

Примітки :

1. Годинні тарифні ставки робітників рохраховані, виходячи з мінімального гарантованого розміру тарифної ставки робітника I розряду, середньомісячної норми тривалості робочого часу 166.33 години в 2012

році при 40 годинному робочому тижні та коефіцієнтів міжрозрядних співвідношень.

2. Приклад розрахунку годинної тарифної ставки робітника I розряду:

На ручних роботах в рослинництві :  $6500 : 166.33 = 39.08$  гривні

На ручних роботах в тваринництві :  $39.08 \times 1.16 = 45.33$  гривні

На механізованих роботах в рослинництві

I група  $39.08 \times 1.17 = 45.72$  гривні

II група  $39.08 \times 1.29 = 50.41$  гривні

III група  $39.08 \times 1.42 = 55.43$  гривні

3. Групи з оплати праці трактористів – машиністів встановлюються в залежності від регіону:

- I група – сільгоспідприємства Автономної Республіки Крим (крім гірських і передгірних), запорізької, Дніпропетровської, Миколаївської, Одеської і Херсонської областей;
- II група - сільгоспідприємства Вінницької, Луганської, Донецької, Кіровоградської, Полтавської, тернопільської, Харківської, Чернівецької (крім гірських і передгірних), лісостепові підприємства Житомирської, Київської, Львівської, Сумської, Хмельницької та Чернігівської областей.
- III група – сільгоспідприємства Волинської, Закарпатської, Івано – Франківської, Рівненської областей, гірські і передгірні підприємства Автономної республіки Крим, Львівської і Чернівецької областей та поліські підприємства Житомирської, Київської, Львівської Сумської, Хмельницької і Чернігівської області.



ДОДАТОК № 5  
МІНІМАЛЬНІ ГАРАНТОВАНІ РОЗМІРИ ТА МІЖПОСАДОВІ КОЕФІЦІЄНТИ  
КВАЛІФІКАЦІЙНИХ СПІВВІДНОШЕНЬ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ  
КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА СПЕЦІАЛІСТІВ  
ТОВ «СВК ДРУЖБА»  
(згідно Галузевої Угоди на 2022 – 2027 роки)

НАЗВА ПОСАДИ	Розміри посадових окладів працівників ТОВ «СВК Дружба», грн	Коефіцієнт міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів і посадового окладу техніків всіх спеціальностей
Керівник господарства		
Заступник керівника		3.08
Головний бухгалтер		2.70
Головні спеціалісти : агроном		
Зоотехнік, ветлікар, інженер		2.63
Економіст		
Завідуючий фермами		2.27
Головний енергетик		2.54
Інженер з охорони праці		1.9
Завідуючий мех.майстернею		1.81
Спеціалісти: агроном, зоотехнік		
Ветлікар,інженер всіх спеціальностей,економісти,юрист-консультант		1.27
Ветфельдшер		1.18
Техніки всіх спеціальностей		1.17

Директор ТОВ «СВК Дружба»  
Голова профкому



М.С.Терещенко  
Г.І. Янко

ДОДАТОК 6

ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙ

ПОВ'ЯЗАНИХ ПО РОБОТІ З ПІДВИЩЕНОЮ НЕБЕЗПЕКОЮ

1. Трактористи
2. Водії автомашини
3. Комбайнери та їх помічники
4. Газозварники
5. Електрозварники
6. Ковалі
7. Кочегари
8. Електрики
9. Заправники
10. Працівники з ядохімікатами та міндобривами
11. Доглядачі бугаїв, хряків, жеребців
12. Будівельники
13. Працівники пилорами

За цю роботу дільниця
бригада об'єкт
відповідає
Інженер
Механістер
Тракторна бригада
Агентство буд. бригада

Директор ТОВ «СВК Дружба»

М.С.Терещенко

Голова профкому

Г.І.Янко



ДОДАТОК 7  
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

СПИСОК

ОСІБ ВІДПОВІДАЛЬНИХ ЗА ОХОРОНУ ПРАЦІ І ТЕХНІКУ БЕЗПЕКИ

ТОВ «СВК ДРУЖБА»

Прізвище, ім'я по батькові	Посада	За яку галузь, дільницю, бригаду, об'єкт відповідає
Яковець Валентина Миколаївна	Гол. ветлікар	Тваринництво
Терещенко Микола Степанович	Інженер по ТБ	Мехмайстерня Тракторна бригада Автопарк, буд. Бригада

Директор ТОВ «СВК Дружба»

М.С.Терещенко

Голова профкому

Г.І.Янко



## ПЕРЕЛІК

Професій і посад працівників, робота яких пов'язана із забрудненням  
І яким безплатно видається мило

### 1. Працівники, які безпосередньо зайняті:

- навантаженням, розповсюдженням, транспортуванням отрутохімікатів, що застосовуються для боротьби з шкідниками та хворобами сільськогосподарських рослин, а також протруюванням зерна;
- прийманням, зберіганням, відпусканням отрутохімікатів зі складу, зберіганням у господарстві;
- протруєнням насіння сільськогосподарських культур;
- обприскуванням рослин, внесенням отрутохімікатів у ґрунт;
- проведенням хімічного прополювання бур'янів;
- приготування зерно суміші для боротьби з гризунами.

Директор ТОВ «СВК Дружба»

М.С.Терещенко

Голова профкому

Г.І.Янко



СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ  
ПО ТОВ «СВК ДРУЖБА»

КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ	ОПЛАТА
Трактористи – машиністи	Відрядно – преміальна
На ручних роботах у рослинництві	Погодинна і відрядна
На ручних роботах у тваринництві	Відрядно – преміальна
Працівники ремонтної майстерні	Погодинна
Водії	Погодинна і відрядна
Працівники громадського харчування	Погодинна
Будівництві і на капітальному ремонті	Відрядна і погодинна

Директор ТОВ «СВК Дружба»

Голова профкому



М.С.Терещенко

Г.І.Янко



СПИСОК

Професій і посад із ненормованим робочим днем  
У ТОВ «СВК Дружба»

1. Директор Товариства та його заступник.
2. Головні спеціалісти: (бухгалтер, інженер, ветлікар, агроном, зоотехнік, енергетик).
3. Керівники структурних підрозділів: (завідуючі фермами, бригадир тракторної бригади, завідуючий рем. майстернею, зав. гаражем).
4. Спеціалісти : ( агроном, ветфельдшер, технік штучного осіменіння, електрик).
5. Завідуючі : дитячим садком, складами.
6. Працівники бухгалтерії : (бухгалтери, обліковці, касир).
7. Працівники сільського господарства робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості.
8. Водій легкового автомобіля.

(Галузева Угода)

Директор ТОВ «СВК Дружба»

Голова профкому



М.С.Терещенко

Г.І.Янко

ПЕРЕЛІК

Робочих місць, професій, посад і показників зайнятості в яких дає право на пенсії на пільгових умовах

1. На пільгових умовах мають право на пенсію за віком, незалежно від місця останньої роботи:

а) працівники, зайняті повний робочий день на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, - за списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників затверджуваним Кабінетом Міністрів України і за результатами атестації робочих місць:

чоловіки – після досягнення 55 років і при стажі роботи, не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначених роботах;

Жінки – після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах.

Працівникам, які мають не менше половини стажу роботи зі шкідливими і важкими умовами праці, пенсії на пільгових умовах призначаються із зменшенням віку, передбаченого Статтею Закону України «Про пенсійне забезпечення», на рік за кожні 2 роки 6 місяців такої роботи чоловікам і за кожні 2 роки такої роботи жінкам;

б) трактористи – машиністи безпосередньо зайняті у виробництві сільськогосподарської продукції на підприємствах сільського господарства, - чоловіки після досягнення 55 років і при загальному стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 20 років на зазначеній роботі;

в) жінки, які працюють доярками (операторами сільського господарства – після досягнення 50 років і при стажі зазначеної роботи не менше 20 років за умови виконання встановлених норм обслуговування;

г) жінки, які працюють у сільськогосподарському виробництві та виховали п'ятеро і більше дітей, незалежно від віку і трудового стажу, в порядку що визначається Кабінетом Міністрів України якщо п'ятій дитині виповнилося 14 років. (закон України «Про пенсійне забезпечення від 5.11.1991 року № 1788-ХІІ).

2. Згідно постанови Кабінету Міністрів України від 11.03.1994 року № 162 «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій посад і показників, зайнятості в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах» відповідно до ст.13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» Кабінет Міністрів постановляє:

Список № 2 виробництв, професій, посад і показників з шкідливими і важкими умовами праці, зайнятості в яких дає повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах ( додається)

1. Акумуляторщик
2. Газозварник
3. Електрозварник ручного зварювання

Директор ТОВ «СВК Дружба»  
Голова профкому



М.С.Терещенко  
Г.І. Янко

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок виплати винагороди  
за результатами роботи за рік

I. ПРАВО НА ВИПЛАТУ ВИНАГОРОДИ

1. Винагороди за загальні результати роботи за рік виплачуються робітникам, спеціалістам, керівникам, службовцям, які є штатними працівниками господарства.
2. Винагорода виплачується у повному обсязі працівникам, які працювали у господарстві повний календарний рік.
3. При звільненні працюючого за власним бажанням до кінця календарного року, за який нараховується винагорода, винагорода за підсумками роботи за рік не виплачується.

II. ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРІВ ТА ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ

1. Винагорода за результатами роботи за рік виплачується за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні господарства ( або в межах коштів, що передбачені на цілі у кошторисі використання фонду споживання).
2. Розмір винагороди за загальними результатами за рік визначається в залежності від безперервного стажу роботи в цьому господарстві, виконання і перевиконання працівниками виробничих завдань, норм праці, якості виконуваних робіт, економії сировини, матеріалів, електроенергії, раціонального використання обладнання, інструментів, кормів, посівного матеріалу (зменшення затрат на виробництво продукції при забезпеченні відповідної якості, тобто особистого внеску в отриманий прибуток).
3. За особливий вклад працівника у збільшенні прибутку підприємства: перевиконання норм, виробничих завдань, економію, реалізацію інших раціональних підприємницьких рішень керівником господарства за погодженням з профспілковим комітетом, розмір винагороди може збільшуватись на 50 %.
4. Розмір винагороди може зменшуватись, а також вона може зовсім не виплачуватись за рішенням керівника господарства узгодженим з профспілковим комітетом у випадках, передбачених додатком до цього положення.
5. Встановлені у цьому положенні планові розміри винагороди, визначені, виходячи із планового прибутку господарства ( фонду заохочення) можуть коригуватись з урахуванням фактичних результатів роботи та фінансових можливостей.

ПЕРЕЛІК

порушень, за які працівники господарства позбавляються винагороди за підсумками роботи за рік повністю або частково

1. Працівники господарства, які допустили прогули, винагороди по підсумках роботи за рік позбавляються повністю.
2. Працівники, які допустили у поточному році грубі порушення правил техніки безпеки, позбавляються винагороди повністю або частково ( 50%).
3. Працівники господарства, які допустили крадіжку, пияцтво, винагороду за річні результати роботи не одержують.
4. Повністю або частково позбавляються винагороди працівники, які допустили брак, поломку техніки тощо ( в залежності від шкоди, заподіяної господарству).
5. Частково ( 50%) позбавляються винагороди робітники, які допустили порушення трудової дисципліни ( запізнення на роботу, передчасне залишення робочого місця).
6. Працівники господарства, які допустили порушення протипожежної безпеки, позбавляються винагороди повністю або частково.

Директор ТОВ « СВК Дружба»

М.С.Терещенко

Голова профкому

Г.І.Янко



## ПЕРЕЛІК

та розмір доплат, надбавок, премій, які нараховуються при виконанні місячного балансу робочого часу, дотримання виробничої і технологічної дисципліни.

на  
2022 – 2027 рр.

	Найменування доплат, надбавок, премій	Розмір доплат, надбавок премій
1	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	50 % тарифної ставки
2	Працівникам в шкідливих умовах /обприскування, опилування, протравлювання насіння, приготування розчинів ядохімікатів, роботи з мінеральними добривами, посів протравлення насіння/	10 % основного заробітку
3	За економію пально-мастильних матеріалів, утримання в робочому стані машин, механізмів, техніки протягом року, трактористам і комбайнерам за збільшення строків служби тракторів чи комбайнів, за роботу на одній і тій же машині за кожний вироблений еталонний чи фізично зібраний га.	По розпорядженню директора
4	В установлені державою дні святкові/Новий рік, 8 Березня, Великдень, 1 та 2 травня, День Перемоги, День Конституції, Трійця та Незалежність України/ і вихідні при умові відпрацювання повного тижня	100 % основної оплати
5	Шоферам за перевезення зерна від комбайна На точок За межі ТОВ	По розпорядженню директора

6	За намот більше 200 т зерна на екіпаж комбайнеру та помічнику додатково нараховується .	По розпорядженню директора
---	---	----------------------------

Директор ТОВ «СВК Дружба»

М.С.Терещенко

Голова профкому

Г.І.Янко



ПОЛОЖЕННЯ

ПРО КОМПЛЕНТ ТРУДОВОЇ УЧАСТІ (КТУ)

Комплект трудової участі (КТУ) - це набір умов, які забезпечують належну участь кожного працівника в діяльності підприємства з метою покращення трудової і професійної діяльності, підвищення рівня і відповідальності головних командирів, керівників середньої ланки, керівників виробничих підприємств та інших працівників підприємства, а також використання творчих здібностей працівників підприємства. Він може доповнюватися іншими умовами, які не суперечать цим умовам.

Метами КТУ є: 1. Підвищення кваліфікації кожного працівника підприємства з метою покращення трудової і професійної діяльності; 2. Підвищення відповідальності кожного працівника підприємства за результати виконання своїх обов'язків; 3. Підвищення мотивації кожного працівника підприємства до виконання своїх обов'язків; 4. Підвищення рівня відповідальності кожного працівника підприємства за результати виконання своїх обов'язків; 5. Підвищення рівня відповідальності кожного працівника підприємства за результати виконання своїх обов'язків.

ЗАТВЕРДЖУЮ:



Директор ТОВ «СВК Дружба»

М.С.Терещенко

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО КОЕФІЦІЄНТ ТРУДОВОЇ УЧАСТІ (КТУ)

Коефіцієнт трудової участі (КТУ) – являє собою узагальню вальну кількісну оцінку особистого трудового внеску кожного члена ТОВ в кінцеві результати своєї праці. Застосовується КТУ з метою покращення трудової і технологічної дисципліни, підвищення ролі і відповідальності головних спеціалістів, спеціалістів середньої ланки і керівників виробничих підрозділів за стан справ в господарстві, економному і раціональному використанню товарно-матеріальних цінностей, Він може дорівнювати одиниці, бути більше, або менше одиниці.

Базовий КТУ = 1. А фактичний встановлюється кожному працівнику щомісячно від 0 до 1.5 в залежності від індивідуального трудового вкладу в загальні результати з урахуванням факторів, які наведені в таблиці:

	ФАКТОРИ, ЯКІ ПІДВИЩУЮТЬ КТУ	Розмір підвищення КТУ
1.	Застосування передових методів праці, раціоналізація, новаторство, що приводить до економії матеріалів, запчастин, енергоресурсів	0.2
2	Суміщення професій, заміна відсутнього працівника	0.5
3	Навчання передовим методам праці (наставництво)	0.1
4	Попередження аварійної ситуації (виходу з ладу машин, механізмів, загибелі худоби) і додержання правил техніки безпеки.	0.3
5	Відсутність зауважень, пов'язаних з порушенням трудової дисципліни, активна участь у громадській роботі.	0.2

	ФАКТОРИ, ЯКІ ЗНИЖУЮТЬ КТУ	Розмір зменшення КТУ
1	Запізнення на роботу, або передчасне залишення її без поважних причин, без попередження.	0.2
2	Невихід на роботу без поважних причин	0.3
3	Незадовільний стан робочого місця.	0.1
4	Порушення трудової дисципліни, поява на роботу в нетверезому стані, крадіжки	0.5
5	Випадки несумлінного ставлення до кормів та інших матеріалів, самовільне використання тракторів, автомашин в особистих інтересах.	0.5
6	За кожен випадок несвоєчасної ліквідації поломки несвоєчасне проведення профілактики та ремонтних робіт	0.1



	обладнання, техніки.	
7	Порушення графіку випасання, недотримання технології годівлі.	0.2
8	Недотримання правил техніки безпеки та правил протипожежної безпеки (за кожен випадок)	0.2
9	Несвоєчасне закриття нарядів, оформлення дорожніх листів (до 3-го числа кожного місяця).	0.1
10	Оформлення актів за виконану роботу по факту звітів по використаних кормах до 5 числа, звітів про рух худоби до 30 або 31 числа кожного місяця	0.1
11	Акти на доріз, загибель, потрапу, приплід по факту на слідуєчий день.	0.1
12	Звіти по рахунках : 203 – 1 числа кожного місяця, 201, 205, 207, 208, 27 – до 5 числа	0.1
13	Приписи при оформленні документів	0.5
	Керівники підрозділів отримують КТУ середнє від своїх підлеглих	

Головний економіст

Г.І.Янко

Голова профкому

Г.І.Янко



## НОРМИ ВИДАЧІ

Спецодягу, взуття, запобіжних засобів по ТОВ «СВК Дружба» працівникам,  
які відпрацювали в господарстві річний ліміт часу  
На 2022 - 2027 рр

	Перелік професій чи посад	Найменування одягу, взуття, захисних засобів	На який строк / місяців
1	Трактористи, комбайнер, помічник комбайнера, зав.дільницею механізації, зав.майстернею.	Комбінезон х/б	12
2	Коваль.	Рукавиці	3
		Окуляри захисні	До зносу
		Фартух брезентовий	6
		Рукавиці брезентові	1
		Окуляри захисні	До зносу
3	Газозварник, електрозварник	Костюм брезентовий	12
		Рукавиці брезентові	2
		Перчатки діелектричні	Чергові
		Шолом захисний	Чергові
		Окуляри Захисні	До зносу
		Пояс страхувальний	Черговий
		Рукавиці комбінезовані	3
4	Слюсар по ремонту с/г техніки	Халат х/б	12
5	Доярки, телятниці	Чоботи гумові	12
6	Скотарі	Плащ непромокальний	48
7	Свинарки	Чоботи гумові	12
		Халат х/б	12
		Чоботи гумові	12
8	Шофера	Фартух прогумов.	12
		Рукавиці	6
		Костюм х/б	12
9	Сепараторниці	Халат х/б	12
		Чоботи гумові	12
		Фартух прогумов.	12
10	Працівники їдальні	Халат білий	12
11	Технік штучного осіменіння	Халат білий	12
		Чоботи гумові	12
12	Ветеринарний лікар	Рукавиці гумові	1
	Ветфельдшер	Халат	12
		Чоботи гумові	12
		Фартух клейончастий	12

13	Молоковоз	Чоботи	24
----	-----------	--------	----

Працівники, які не відпрацювали установленого строку мають компенсувати повністю чи частково вартість одержаного одягу, взуття та захисних засобів.

Директор ТОВ «СВк Дружба»

М.С.Терещенко

Голова профкому

Г.І.Янко



## СПИСОК

виробництв, професій, робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосовувати праці жінок.

1. Перелік важких робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я від 29.12.1993 р. № 256 та зареєстровано в Міністерстві Юстиції 30.03.1994 р. № 51/260.

2. В сільському господарстві:

1) водій автомобіля, який працює на автомобілях вантажопідйомністю понад 1 тону на перевезеннях у сільській місцевості.

2) тракторист – машиніст сільськогосподарського виробництва, який працює на тракторах, комбайнах та інших сільськогосподарських машинах;

3) вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до трьох років не допускаються до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Не допускаються також направлені їх у відрядження.

Встановлена Законом заборона залучення вагітних жінок до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направлення їх у відрядження поширюються на жінок з дня встановлення вагітності медичною установою, яка видає жінці довідку про вагітність.

З моменту встановлення вагітності жінки не повинні залучатись до робіт, що вимагають значного нервово-емоційного напруження, особливо пов'язаних з небезпекою вибуху, аварії і таке інше із ризиком для свого життя та життя інших людей.

Правові норми, що регулюють працю жінок, які мають дітей віком до трьох років, і наданням їм пільг поширюються також на жінок, мають усиновлених дітей відповідного віку.

4) вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до трьох років не допускаються до роботи у вихідні дні.

5) жінки, що мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей – інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт, або направлятися у відрядження без їх згоди (ст.17 КЗпП України).

6) вагітні жінки, матері, що мають дітей віком до 12 років, не повинні залучатися до чергувань на підприємствах, в установах і організаціях після робочого дня, в нічний час, у вихідні і святкові дні.

7) вагітним жінкам згідно з медичним висновком, знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив негативних виробничих факторів із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До надання вагітній жінці іншої роботи, яка є більш легкою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає увільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до 3-х років, разі неможливості виконання ними попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку 3 років ( ст. 178 КЗпП України).

8) жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надається крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через 3 години, а їх тривалість не може бути менше 30 хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше 1 години.

Директор ТОВ «СВК Дружба»

Голова профкому



М.С. Терещенко

Г.І.Янко

ОХОРОНА ПРАЦІ ІНВАЛІДІВ

1. Інваліди України володіють усією повною соціально-економічних, політичних особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України та іншим законодавчими. Дискримінація інвалідів забороняється і переслідується законом (ст.1 Закону України « Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» Відомості В.Р.!( Р. № 21 с. 252)

2. Інвалідами вважаються особи із стійким розпадом функцій організму зумовленим захворюванням, наслідком травм або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності у соціальній допомозі і захисті.

Інвалідність як міра втрати здоров'я визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи Міністерства охорони здоров'я України.

3. Відмова в укладанні трудового договору, звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу переведенні інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інваліда ( ст. 17 Закону України « Про основи соціальної захищеності інвалідів України»).

4. За інвалідами внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, які проходять професійну реабілітацію, в тому числі професійну підготовку і перепідготовку згідно з індивідуальною програмою реабілітації, якщо з моменту встановлені інвалідності минуло не більше одного року, зберігається середній зарібок за попереднім місцем роботи із зарахуванням пенсії по інвалідності протягом строку, передбаченого програмою. У таких випадках відшкодування витрат з урахуванням сплачених сум пенсій здійснюється підприємством, у період роботи на якому настала інвалідність (ст.25 Закону України « Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»).

5. Коментована стаття Закону України « Про охорону праці» передбачає обов'язок власника або уповноваженого ним органу встановлювати інвалідам неповний робочий день або неповний робочий тиждень на їх прохання.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень трудових прав працівників, зокрема вона повністю зараховується до трудового часу, щорічні оплачувані відпустки надаються також тривалості, що й при роботі протягом усього робочого часу, тощо.

6. Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

7. Інваліди війни мають право на першочергове працевлаштування за спеціальністю відповідно до підготовки та висновків медико-соціальної експертизи, переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників, інваліди війни мають право на використання щорічної оплачуваної відпустки у зручний для них час, а також на одержання додаткової відпустки без збереження заробітної плати до двох тижнів на рік (пункти 13, 14, 17 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»).

Директор ТОВ «СВК Дружба»

Голова профкому



М.С.Терещенко

Г.І.Янко

МІРИ ДИСЦИПЛІНАРНОГО  
ВПЛИВУ НА ПРАЦІВНИКІВ ГОСПОДАРСТВА

1. За розпиття спиртних напоїв на робочому місці і появу на роботу в нетверезому стані – робочий день не зараховується, працівник не допускається до роботи ( ст.46 КЗпП України). Заробітна плата за цей день не нараховується.
2. Якщо розпиття спиртних напоїв відбулося після виконання певного обсягу робіт чи відпрацювання частини робочого часу, заробітну плату нараховувати за фактично виконану роботу чм фактично відпрацьований час.
3. Самовільне залишення робочого місця з неповажної причини більш ніж на 3 години вважається прогулом. Заробітна плата не нараховується.
4. За допущений прогул ( в т.ч. відсутність на роботі більше 3 годин) протягом робочого часу без поважних причин працівнику оголошується догана або він підлягає звільненню за п.4 ст. 40 КЗпП України.

Директор ТОВ «СВК Дружба»

М.С.Терещенко

Голова профкому

Г.І.Янко





**ДОДАТКОВА ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ПРЕМІЮВАННЯ  
ПРАЦІВНИКІВ СВИНОФЕРМИ ТА МТФ**

- 1.1 Для підвищення матеріальної зацікавленості працівників у збільшенні виробництва молока, м'яса та іншої продукції тваринництва, покращення якості продукції, відтворення стада, забезпечення збереження поголів'я у порядку преміювання зверх основної зарплати щомісячно нараховувати 1 % молока (базисної жирності) від надою молока за місяць, по середнім реалізаційним цінам, які склались за минулий місяць.
- 1.2 В кінці року за надоєне дояркою молоко базисної жирності більше 50 тонн, нараховувати 2 %.
- За продаж молока другого сорту – по фермах зменшити оплату на 10 % , а також не нараховувати додаткової оплати згідно поданих завідуючими фермами інформації. При порушенні трудової поведінки , порушенні санітарних вимог при доїнні, не збереженні при транспортуванні молока, прогулів, кражі , п'янки додаткова оплата не нараховується.
- 1.4 Скотарям по догляду за коровами видавати 80 % середньої додаткової оплати доярки, слюсарям – 70 %, молоковозам – 50 % середнього працюючого щомісячно.
- 1.5 Телятницям по обслуговуванню телят від 1 до 12 місячного віку нараховувати 1 % приросту в живій вазі одержаного протягом місяця по реалізаційній ціні, які склались на протязі минулого місяця.

**СТФ**

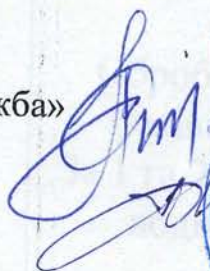
Свинаркам по догляду за підсисними свиноматками з приплодом до 2-х місячного віку, за одержання і вирощення ділових поросят видавати 3 % одержаних і збережених ділових поросят до 2-х місячного віку середньою живою вагою 1 (однієї) голови , виходячи з ваги, яка склалась при відлученні.

Видачу проводити помісячно.

Свинаркам по догляду за поросятами 2 – 4 місяці видавати 1. % приросту живої маси поквартально по ціні реалізації поросят 2 – 4 місяці за минулий квартал.

Директор ТОВ «СВК Дружба»

Голова профкому



М.С.Терещенко

Б.І.Янко



ДОДАТОК №20

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Директор ТОВ «СВК Дружба»

Терещенко М.С.

ОПЛАТА ПРАЦІ

На період весняно – польових робіт  
ТОВ «СВК Дружба» з 1 січня 2021 року

Марка трактора	Марка с/г машини	Рекомендована норма виробітку	ро зр яд	Оплата за 1 га в межах норми + клас	Використано ДТ на 1 га
Слобожанець	БДВП - 4,2	Культивация 20 га	5	30.00	6
T-150к	БДТ-3	Дискування Сівба		30.00	9
MT3-80	СЗУ – 3.6	16,9	5	42,0	3,4
MT3 892	СЗ – 5.4	20,0	5	36,00	3.0
MT3-80	НРУ - 1	Розкидання міндобри До 100 трава 100-150 зерно засипання добри із мішків	3 3	5.00 6.00 7.00	0.7
MT3-80,	5 котків	Коткування 39	4	9.00	1.6
MT3 – 80	ОПШ	Обробка посівів За 1 га 250 л води		24.00	

МТЗ - 80		Боронування трави 1 га	7,20	
Вектор		За 1 т	36.00	

На перевезенні зерна від комбайна ЗИЛ – 130 за 1 т – 12 грн  
На сівбі водію заправнику нараховувати 70 % оплати тракториста, при заправці двох агрегатів оплату водія-заправника збільшити на 10 %.

При підвезенні міндобрив:

1. до двох розкидачів НРУ-0.5 оплата підвозчика = 50% основної оплати трактористів.
2. до одного розкидача НРУ-0.5 = 2/3 основної оплати тракториста.

### ЗАОХОЧЕННЯ ТА СТЯГНЕННЯ

За економію матеріалів, запчастин, енергоресурсів, додержання правил з техніки безпеки, відсутності зауважень пов'язаних з порушенням трудової дисципліни – застосовується підвищення КТУ в розмірі (0.1-0.5)

Запізнення на роботу, передчасне залишення її без попередження, без поважних причин, порушення трудової дисципліни, поява на робочому місці в нетверезому стані, крадіжки – застосовується зменшення КТУ в розмірі (0.1 – 0.5).

За використання ПММ, насіння, техніки, с/г машин, добрив та інших матеріалів не за призначенням та крадіжки з винних осіб утримувати в п'ятикратному розмірі від ціни реалізації.

За розпиття спиртних напоїв на робочому місці і появу на роботу в нетверезому стані – робочий день не зараховується, працівник не допускається до роботи (ст.46 КЗпП України). Заробітна плата за цей день не нараховується.

Якщо розпиття спиртних напоїв відбулося після виконання певного обсягу робіт чи відпрацювання частини робочого часу, заробітну плату нараховувати за фактично виконану роботу чи фактично відпрацьований час.

Самовільне залишення робочого місця з неповажної причини більш ніж на 3 години вважається прогулом. За допущений прогул (в т.ч. відсутність на роботі більше 3 годин) протягом робочого часу без поважних причин працівнику оголошується догана або він підлягає звільненню за п.4 ст.40 КЗпП України.

ПОГОДЖЕНО:

Голова профкому

Економіст

Янко Г.І.

Янко Г.І.



Категорія	Вид	Одиниця	Розцінка за одиницю
Дрова	Береза	За широким топа	35.00
		Дуб	30.00
		За 1 м прямику	300.00
		За 1 м м'якш баз. жир	75.00
		За 1 м зверху жир	60.00
Солома	Ліщина	За 1 д прямику	230.00
		Літо	180.00
		За 1 тилову	15.00
		За 1 м прямику	230.00
		За 1 тилову	15.00
Трав'яні	Трав'я до 6-ти місяців	За 1 м прямику	175.00
		Літо	150.00
		За 1 тилову	30.00
		За досвід. метелк до розпуску	10.0
		За досвід. метелк до розпуску	25.0



**ДОДАТОК №21  
ЗАТВЕРДЖЕНО**

Директор ТОВ «СВК Дружба»

М.С.Терещенко

**ОПЛАТА ПРАЦІ**

В тваринництві по ТОВ «СВК Дружба»  
31 січня 2021 року

ПРОФЕСІЯ	ГРУПА ТВАРИН	ОДИНИЦЯ ВИМІРУ	РОЗЦІНКА ЗА ОДИНИЦЮ грн
Доярки	Корови	За народжене теля зима	35.00
		Літо	20.00
		За 1 ц привісу	300.00
		За 1 ц молока баз. жир Зима	75.00
		Літо	60.00
		За 1 ц зверхплан.жиру	35.00
Скотарі	Корови	зима	32 % від оплати
		літо	40 % доярки
Телятниці	Телята до 6-ти місяців	за 1 ц привісу зима	230.00
		літо	180.00
		зима	15.00
	Телята 6 -12 міс	за 1 ц привісу роздача вруч механіз	230.00
		за 1 голову	180.00
		за 1 голову	15.00
Доярки	нетелі	за 1 ц привіс зима	175.00
		літо	150.00
		за 1 голову зима	30.00
Доярки	нетелі	За догляд нетеля до розтелу(група 33 гол)вся оплата збільшується на 30%	зима 30.0 літо 25.0
		Доїльна апаратура 2	Зима літо 1500.0 750.00

Механізатори	Транспортери	2	1500.0	750.00
	Поїлки	2 ком	170.0	55.00
	Насос глибокий		230.0	75.00
МТФ 1, 2	Напувать корів	зима	15.00	
		Літо	10.0	
СТФ Свинарки	Порос 2-4 міс  Порос до 2-х міс Паровка свиней Опорос свиней догляд за свин. Догляд за кнуром Догляд рем молодняка	За 1 ц привісу	230.0	
		Догляд 1 голови	10.00	
		За 1 ц привісу	230.00	
		За 1 голову	10.00	
		За 1 головз	10.00	
		За 1 голову	30.00	
		За 1 голову	70.00	
За 1 голову	30.00			
Механізатори	Насос	2	75.00	35
	Підвісна дорога	1	150.00	75.00
	Транспортер	1	1500.00	750.00
	Крани		150.00	70.00
Коні	Догляд за робочими кіньми		70.00	45.00
	Молодняк 1 гол		45.00	35.00
	Жеребець – плідник			300.00
	Обучити коня			750.00
	Колоти порося до 50 кг			200.00
Більше - 100кг			400.00 - зима 360.00 – літо	

ПОГОДЖЕНО:

Голова профкому

Економіст



Янко Г.І.

Янко Г.І.

150.00	150.00	3	Транспорту	Механізатори
22.00	170.00	2 ком	Паливо	
75.00	230.00		Належні збори	
	12.00	аміа	Транспортні кошти	МТФ 1.2
	10.0	літо		
330.0			За 1 т прийнято	
10.00			Доставка 1 тону	
330.00			За 1 т прийнято	СТФ
10.00			За 1 тону	Синдран
10.00			За 1 тону	
10.00			За 1 тону	
10.00			За 1 тону	
10.00			За 1 тону	
10.00			За 1 тону	
30.00			За 1 тону	
35.00				
150.00		1		
150.00		1		
150.00				
10.00				
45.00				
300.00				
150.00				
200.00				
100.00 - аміа				
260.00 - літо				

*Промислова*  
*1 машинурови*  
*52 = мету*  
*нова промисл*  
*сенту*

