



МАЛОВИСКІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
НОВОУКРАЇНСЬКОГО РАЙОНУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

Р І Ш Е Н Н Я

«13» лютого 2025 року

м. Мала Виска

№ 79

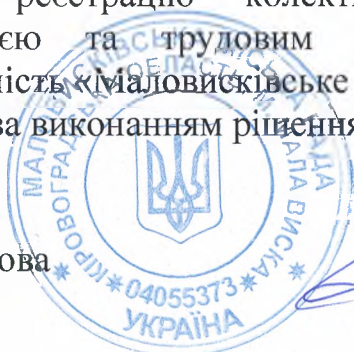
Про повідомну реєстрацію колективного договору укладеного між адміністрацією та трудовим колективом на 2025-2029 роки ТОВ «Маловисківське ХПП «ТАС АГРО»

Керуючись п.п.9 п.б ч.1 ст.34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Законом України «Про колективні договори і угоди», постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів», виконавчий комітет Маловисківської міської ради,-

ВИРІШИВ:

- 1.Провести повідомну реєстрацію колективного договору укладеного між адміністрацією та трудовим колективом товариства з обмеженою відповідальністю «Маловисківське ХПП «ТАС АГРО»на 2025-2029 роки.
2. Керуючому справами (секретарю) виконавчого комітету Маловисківської міської ради зробити напис на першій сторінці колективного договору на 2025-2029 роки та внести в реєстр колективних договорів запис про повідомну реєстрацію колективного договору укладеного між адміністрацією та трудовим колективом товариства з обмеженою відповідальністю «Маловисківське ХПП «ТАС АГРО» на 2025-2029 роки.
- 3.Контроль за виконанням рішення залишаю за собою.

Міський голова



Юрій ГУЛЬДАС

**ПРОТОКОЛ**  
**загальних зборів трудового колективу**  
**ТОВ «Маловисківське ХПП «ТАС АГРО»**

«22» січня 2025 р.

м. Мала Виска

№ 1

Кількість працюючих (членів трудового колективу) - 30 осіб  
У відрядженні, відпустці, на лікарняному – 4 особи  
Присутні на зборах - 26

Присутні на Зборах запропонували обрати Головою зборів – Буравченко Ігоря Володимировича, інженер-енергетика;  
Секретарем зборів – Оштук Марину Миколаївну, провідного бухгалтера.

*ГОЛОСУВАЛИ: «ЗА» - 26 осіб; «ПРОТИ» - 0 осіб; «УТРИМАЛИСЯ» - 0 осіб.*

*УХВАЛИЛИ: обрати Головою зборів – Буравченко Ігоря Володимировича, інженер-енергетика, секретарем зборів – Оштук Марину Миколаївну, провідного бухгалтера.*

*ВИСТУПИВ: Голова Зборів Буравченко Ігор Володимирович, з пропозицією затвердити Порядок денний зборів, який складається з двох питань, а саме:*

1. Про обрання представника трудового колективу ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО»
2. Затвердження Колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО» на 2025 – 2029 рр.

*ГОЛОСУВАЛИ: «ЗА» - 26 осіб; «ПРОТИ» - 0 осіб; «УТРИМАЛИСЯ» - 0 осіб.*

*УХВАЛИЛИ: Затвердити порядок денний.*

**Порядок денний:**

**1. Про обрання представника трудового колективу ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО».**

*СЛУХАЛИ: Голову Зборів Буравченко І. І.: На виконання вимог Кодексу законів України про працю та Законів України «Про відпустки», з метою представництва інтересів працівників перед роботодавцем у ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО», що належить до повноважень профспілкових організацій, пропонує обрати комірника Гончар Аллу Леонідівну представником трудового колективу ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО» та доручити їй представництво інтересів наших працівників перед Роботодавцем з правом підпису від імені трудового колективу підприємства документів, необхідність яких, передбачена чинним законодавством України.*

*Інших пропозицій не надійшло.*

*ГОЛОСУВАЛИ: «ЗА» - 26 осіб; «ПРОТИ» - 0 осіб; «УТРИМАЛИСЯ» - 0 осіб.*

*УХВАЛИЛИ: Обрати комірника Гончар Аллу Леонідівну представником трудового колективу ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО» та доручити їй представництво інтересів наших працівників перед Роботодавцем, з правом підпису від імені трудового колективу підприємства документів, необхідність укладання яких, передбачена чинним законодавством України.*

**2. Затвердження Колективного договору між Роботодавцем та трудовим колективом ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО» на 2025 – 2029 рр.**

*СЛУХАЛИ: Голову Зборів Буравченко І. І., який запропонував схвалити проект Колективного договору в редакції трудового колективу ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО».*

*Відбулося обговорення даного питання.*

*ГОЛОСУВАЛИ: «ЗА» - 26 осіб; «ПРОТИ» - 0 осіб; «УТРИМАЛИСЯ» - 0 осіб.*

**УХВАЛИЛИ:** Схвалити проект Колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом підприємства на 2025 – 2029 рр та прийняти Колективний договір (з додатками) в цілому.

**Голова зборів**

**Секретар зборів**



**І. В. БУРАВЧЕНКО**

**М. М. ОШТУК**



Схвалено  
загальними зборами  
трудового колективу  
Протокол зборів № 1  
від 22.01.2025 р.

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**  
**ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП**  
**«ТАС АГРО»**  
**на 2025–2029 рр.**

м. Мала Виска  
2025 р.

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Роботодавець: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО» (надалі – Роботодавець та/або Товариство) в особі директора Лимар Віктора Володимировича, який діє на підставі Статуту, з одного боку, та

Працівники: трудовий колектив Товариства в особі його представника - Голови Ради трудового колективу Гончар Алла Леонідівна, яка діє на підставі Протоколу Рішення загальних зборів, з іншого боку, надалі іменовані Сторони,

з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів, забезпечення соціальної захищеності працівників, уклали цей Колективний договір про наступні взаємні зобов'язання:

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей договір укладено на основі чинного законодавства, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та Роботодавця.

1.2. Умови цього Колективного договору є обов'язковими для Сторін, що його уклали, та поширюється на всіх працівників Товариства.

1.3. Жодна із Сторін, що уклала Колективний договір, не може в односторонньому порядку відмовитися від договору. Зміни і доповнення до Колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою Сторін.

1.4. Цей Колективний договір набирає чинності з дня його підписання Сторонами та підлягає реєстрації в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Колективний договір зберігає чинність у випадку зміни складу, структури та найменування Товариства, зміни складу учасників Товариства, реорганізації Товариства. У разі ліквідації Товариства, Колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

1.5. Положення цього Колективного договору діють з моменту набрання ним чинності відповідно до п. 1.4. Колективного договору та до укладення нового Колективного договору.

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

2.1. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору з Товариством. Трудовим договором є угода між працівником і Роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а Роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, Колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації.

2.2. Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;

3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Товариство зобов'язане передбачити у трудовому договорі (контракті), або розробити та затвердити для кожного працівника його функціональні обов'язки, ознайомити його з ними та вимагати їх виконання. Роботодавець не має права вимагати від працівників Товариства виконання робіт, не передбачених трудовим договором (контрактом). Роботодавець повинен розробити та затвердити для кожної посади (професії), передбаченої штатним розписом, посадову (робочу) інструкцію, ознайомити працівників з посадовими (робочими) інструкціями. У посадовій (робочій) інструкції може бути передбачено виконання одним з працівників обов'язків іншого працівника у випадках тимчасової відсутності останнього (хвороба, відпустка, відрадження, тощо).

Роботодавець вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи в Товаристві осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

Виробничі, трудові, соціально-економічні відносини між Роботодавцем та трудовим колективом базується на підставі трудових договорів (контрактів), з урахуванням умов, передбачених чинним законодавством України, даним договором, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, внутрішньою нормативною документацією Товариства, Статутом та наказами і розпорядженнями Генерального директора Товариства.

2.3. Роботодавець визначає кадрову політику за принципом рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин як при прийнятті на роботу, так і під час виконання трудового договору. Кожний працівник зобов'язаний працювати чесно та сумлінно, дотримуватись дисципліни праці, своєчасно та точно виконувати накази, розпорядження локальні нормативні акти Роботодавця, зокрема, дотримуватись трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці і протипожежної безпеки, дбайливо ставитися до майна Товариства, та негайно надавати на вимогу Роботодавця звіти про виконання своїх обов'язків та використання робочого часу.

2.4. Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані Роботодавцем у випадках, встановлених законодавством України. Так, за ініціативою Роботодавця, трудовий договір з працівником може бути розірваний у випадку змін в організації виробництва і праці, при скороченні чисельності або штату працівників. У цих випадках працівники персонально попереджаються Роботодавцем про майбутнє звільнення у терміни, порядку та з дотриманням гарантій, передбачених законодавством України.

2.5. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи,

встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений в строк, передбачений законодавством України. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється.

### **3. НОРМУВАННЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ**

3.1. Для нормування праці робітників Роботодавець додержується чинного законодавства України, діючих норм, правил і нормативів. Оплата праці працівників Товариства проводиться згідно з Законом України «Про оплату праці», Кодексом законів про працю України, внутрішньою нормативною документацією Товариства, рішеннями Роботодавця та іншими нормативними документами, що стосуються оплати праці. З метою забезпечення раціонального використання трудових та матеріальних ресурсів та ефективної роботи в Товаристві може використовуватися погодинна та/або відрядна форми оплати праці або інші форми оплати праці.

3.2. При укладанні трудового договору (контракту), Роботодавець, доводить до відома працівника права та обов'язки, умови праці, розмір, порядок і терміни виплати заробітної плати, та інші умови. Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами Роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням електронного підпису. За згодою сторін можуть застосовуватись альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної законодавством, що доводиться до відома працівників під підпис.

3.3. Заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором Роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності Товариства.

3.4. Заробітна плата працівникам Товариства виплачується в національній валюті України (гривні).

3.5. Заробітна плата складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати (доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством) та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, які не є гарантованими, мають індивідуальний характер і залежать від фінансового стану Товариства. Такі заохочувальні та компенсаційні виплати виплачуються працівникам за рішенням Роботодавця як засіб матеріального заохочення з метою підвищення продуктивності праці, стимулювання сумлінного та якісного виконання працівниками Товариства посадових обов'язків, ініціативного й творчого підходу до вирішення поставлених завдань. Перелік працівників, які підлягають заохоченню (преміюванню), розмір премії/компенсації кожного такого працівника, порядок та строк їх виплати визначаються Роботодавцем самостійно, про що видається окремий наказ.

3.6. Мінімальна заробітна плата в Товаристві не може бути нижче мінімального рівня, встановленого чинним законодавством України.

3.7. Заробітна плата виплачується працівникам Товариства регулярно в робочі дні у грошовій формі не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів і не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

3.8. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

3.9. Розмір заробітної плати за першу половину місяця не може бути меншим оплати за фактично відпрацьований час.

3.10. Заробітна плата працівнику за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (у випадку своєчасного подання заяви).

3.11. Відомості про оплату праці працівника надаються будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених чинним законодавством України, або за згодою чи на вимогу працівника.

3.12. Положення про оплату праці Товариства, наведено у Додатку №1 до цього Колективного договору.

3.13. Робота у святковий і неробочий день оплачується у подвійному розмірі:

1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;

2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

3) працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за фактично відпрацьовані години у святковий і неробочий день.

За бажанням працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

3.14. Оплата відпусток та відряджень провадиться відповідно до чинного законодавства України.

3.15. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки (окладу) працівника.

Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього Товариства, працівник повинен попередити Роботодавця чи бригадира, майстра, інших посадових осіб.

Час простою з вини працівника не оплачується.

3.16. При звільненні працівника виплата усіх сум, що належать йому від Товариства провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, Роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений вище строк виплатити не оспорювану ним суму.

#### **4. ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ І ПІЛЬГ**

4.1. Роботодавець забезпечує надання працівникам Товариства гарантій, компенсацій та пільг при службових відрядженнях, при переїзді на роботу в іншу місцевість та в інших випадках, передбачених чинним законодавством України.

4.2. За рішенням Роботодавця, що оформляється відповідним наказом або розпорядженням, працівникам Товариства можуть надаватися не передбачені законодавством України додаткові гарантії, компенсації та пільги, зокрема:

- компенсація за використання особистих автомобілів у службових цілях згідно з нормами і правилами, встановленими у відповідному локальному акті Роботодавця;
- забезпечення працівників, які мають роз'їзний характер роботи, службовими автомобілями згідно з нормами і правилами, встановленими у відповідному локальному акті Роботодавця;
- оплата мобільного зв'язку працівників Товариства, які використовують мобільний зв'язок в службових цілях, а також забезпечення мобільними телефонами (в разі необхідності);
- компенсація витрат на оренду житла при переїзді в іншу місцевість відповідно норм та правил, встановлених у відповідному локальному нормативному акті Роботодавця;
- надання матеріальної допомоги на оплату ритуальних послуг у випадку смерті працівника, близьких родичів працівника (дружини, чоловіка, батьків, дітей);
- оплата харчування окремими категоріям працівників згідно з нормами і правилами, встановленими у відповідному локальному акті Роботодавця;
- інші гарантії, компенсації та пільги за рішенням Роботодавця.

## **5. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ**

5.1. В Товаристві встановлюється наступний режим роботи, що зобов'язуються дотримуватись всі працівники:

- початок роботи - 08:00,

- закінчення роботи – з понеділка по четвер 17:00, п'ятниця – 15:45

- перерва для відпочинку і харчування - з 12:00 до 12:45,

- субота і неділя - вихідні дні.

За угодою між працівником і Роботодавцем, а також у випадках, передбачених законодавством України, може встановлюватись інший режим робочого графіку, а також неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

5.2. Норма робочого часу тривалістю 40 годин на тиждень поширюється на всіх працівників Товариства. Вона є базовою для обчислення норми тривалості робочого часу при встановленні інших режимів роботи: шестиденного робочого тижня, підсумованого обліку робочого часу, режиму неповного робочого часу тощо.

5.3. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину, якщо інше не передбачене діючим законодавством України.

5.4. В окремих підрозділах у разі виробничої необхідності може запроваджуватися підсумований облік робочого часу. Обліковий період – 1 рік. Тривалість робочого часу за обліковий період повинна дорівнювати встановленій нормі робочого часу за цей період. Робота понад нормальну тривалість робочого часу в певні періоди може компенсуватися меншою тривалістю робочого часу в інші періоди або наданням додаткових днів відпочинку в межах облікового періоду.

5.5. Надурочні роботи (понад встановлену норму тривалості робочого часу) можуть застосовуватися лише у випадках, передбачених чинним законодавством, за письмовою згодою працівника та за обов'язковим погодженням з представником трудового колективу і не повинні перевищувати 4 години протягом двох днів підряд і 120 годин на рік, якщо інше не передбачене діючим законодавством України.

5.6. Право на відпустки працівникам Товариства забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати у випадках, передбачених законодавством та Колективним договором, заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством України. Тривалість щорічної основної відпустки для працівників Товариства встановлюється тривалістю 24 календарних дні. Працівникам, задіяним на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці та на роботах із підвищеним інтелектуальним навантаженням Роботодавець може надавати додаткові відпустки відповідно до результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівників у цих умовах відповідно до переліку посад і професій наведеному у додатку №2.

5.7. Крім зазначених в 5.6. Колективного договору відпусток, Працівникам Товариства надаються також додаткові та інші види відпусток в порядку та на умовах відповідно до законодавства України.

5.8. Графік чергових щорічних основних відпусток затверджується Роботодавцем до 5 січня поточного року. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника.

5.9. У випадках, передбачених законодавством України, працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

5.10. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та Роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного в цьому пункті Колективного договору. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

5.11. Роботодавець у випадках, передбачених законодавством України, може використовувати інші форми організації праці (надомну, дистанційну роботу тощо) умови якої визначаються у трудовому договорі, який укладається шляхом видання Роботодавцем наказу про відповідну форму організації праці дистанційну роботу та ознайомлення з ним працівника.

5.11.1. Надомна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями Роботодавця. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу.

5.11.2. Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором.

За погодженням між працівником і Роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу шляхом видання Роботодавцем відповідного наказу про дистанційну роботу (частково дистанційну) та ознайомлення з ним працівника.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу. У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на сторони трудового договору.

Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

## **6. ПРИЙОМ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

6.1. Трудові відносини між Роботодавцем та працівниками Товариства будуються на підставі чинного законодавства України, трудового договору (контракту) та цього Колективного договору.

6.2. Кожен новоприйнятий працівник та всі працівники, що працюють, повинні бути ознайомлені, зокрема, з умовами цього Колективного договору, Правилами внутрішнього трудового розпорядку (Додаток №3).

6.3. З Директором може укладатись контракт за рішенням Загальних зборів учасників Товариства.

6.4. Працевлаштування осіб з інвалідністю здійснюється у відповідності до чинного законодавства України.

## **7. УМОВИ Й ОХОРОНА ПРАЦІ**

7.1. В Товаристві створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на Роботодавця, крім випадків запровадження дистанційної роботи, надомної роботи чи поєднанні різних форм організації праці коли працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці.

При використанні праці надомної роботи створення належних, безпечних і здорових умов праці покладається на сторони трудового договору.

Працівник, який виконує надомну роботу має право відмовитися від виконання важких робіт, робіт із шкідливими чи небезпечними умовами праці.

7.2. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці.

7.3. Роботодавець повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, що запобігають виробничому травматизму, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань у працівників.

7.4. Роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, що становить явну небезпеку для життя працівника, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, що становить небезпеку для життя чи здоров'я такого працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.

7.5. У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, який може надати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.

7.6. На Роботодавця покладається обов'язок проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної безпеки. Працівники зобов'язані знати та виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального та колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди відповідно до вимог чинного законодавства України, додержуватись зобов'язань щодо охорони праці, передбачених цим Колективним договором, трудовим договором та Правилами внутрішнього трудового розпорядку Товариства, трудовим договором, співпрацювати з Роботодавцем у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці тощо.

7.7. Інструктаж (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної безпеки може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку, обміну текстовими чи голосовими повідомленнями, або у визначений в трудовому договорі спосіб.

При виконанні дистанційної роботи Роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання відповідної роботи.

7.8. Роботодавець зобов'язаний проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України. Відшкодування шкоди, заподіяної працівнику внаслідок каліцтва або іншого ушкодження його здоров'я, що пов'язане з виконанням ним трудових обов'язків, здійснюється на умовах та у порядку, передбаченому законодавством України.

7.9. Працівники зобов'язуються використовувати надані їм у користування транспортні засоби, техніку й інше майно Товариства тільки у службових цілях. Використання транспортних засобів та техніки можливе тільки в робочий час.

7.10. Роботодавець зобов'язується проводити атестацію робочих місць за умовами праці один раз на 5 років згідно порядку, передбаченому законодавством України. Результати атестації використовувати для встановлення пільг та компенсацій за роботу на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці. Норми праці підлягають обов'язковій заміні новими в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.

7.12. На роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту. Роботодавець зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці, та зобов'язується:

7.12.1. Забезпечувати працівників безкоштовно спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту згідно з діючими нормативами відповідно до переліку, наведеному у Додатку №4 до цього договору.

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

7.12.3. Забезпечувати належний стан засобів колективного захисту працівників.

7.12.4. Здійснювати постійний контроль за додержанням працівниками Товариства вимог нормативних актів про охорону праці. Роботодавець розробляє і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці в порядку та на умовах, що передбачені законодавством України.

7.13. Роботодавець зобов'язується забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці» та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, а також право працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, пільги та компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров'я.

7.14. Роботодавець зобов'язується забезпечити проведення комплексних заходів щодо встановлення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій (Додаток №5).

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

7.16. Роботодавець зобов'язується забезпечити належні умови праці на робочих місцях, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, проводити їх планово-профілактичний, капітальний ремонт та випробування у встановлені терміни. Вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників відповідно до вимог законодавства України.

7.17. Працівники Товариства зобов'язані:

7.17.1. Знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, Кардинальних правил охорони праці та промислової безпеки та інших локальних нормативних актів, що діють в Товаристві, правила експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, правил поведінки із шкідливими та небезпечними речовинами.

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

7.17.3. Додержуватись вимог Кардинальних правил охорони праці та промислової безпеки та інших локальних нормативних актів, що діють в Товаристві, вимог охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони, які передбачені відповідними правилами й інструкціями, працювати у виданому спецодязі, спецвзутті, використовувати необхідні засоби індивідуального захисту.

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

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

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

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

7.17.7. За невиконання вимог пунктів 7.17.1-7.17.6 Роботодавець має право притягати порушників до дисциплінарної відповідальності.

## **8. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ**

8.1. Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, в разі прийняття відповідного рішення Роботодавцем, можуть надаватися переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування. Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

8.2. Роботодавець зобов'язується за власний рахунок забезпечувати безоплатне проведення попередніх (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного

обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року, а також виконання рекомендацій висновків медичної комісії за результатами огляду працівників. Для цього Роботодавець організує проходження медичних оглядів працівниками Товариства та гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів у визначеному законодавством порядку.

8.3. Роботодавець зобов'язується:

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

8.3.2. забезпечити безоплатне проведення позачергового медичного огляду працівника, якщо стан здоров'я не дозволяє йому виконувати трудові обов'язки.

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

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

8.3.5. не допускати працівників до роботи, яка протипоказана їм за станом здоров'я.

8.4. Роботодавець зобов'язується не рідше рази на квартал комплектувати необхідними медикаментами аптечки в усіх структурних підрозділах Товариства.

## **9. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ**

9.1. Товариство гарантує свободу організації і діяльності трудового колективу, проведення у неробочий час загальних зборів трудового колективу.

## **10. УМОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ І ВСТАНОВЛЕННЯ МІЖПОСАДОВИХ ВІДНОСИН В ОПЛАТІ ПРАЦІ**

10.1. Міжпосадові відносини в оплаті праці, розмір посадових окладів, а також умови регулювання фонду оплати праці встановлюються штатним розкладом з дотриманням вимог законодавства України.

## **11. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**

11.1. Роботодавець забезпечує та гарантує рівність прав та можливостей жінок і чоловіків, та не допускає дискримінації за ознакою статі в Товаристві.

11.2. Роботодавець гарантує гендерну рівність в трудових відносинах всіх працівників Товариства, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

## **12. ЗАХОДИ, СПРЯМОВАНІ НА ЗАПОБІГАННЯ, ПРОТИДІЮ ТА ПРИПИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ), А ТАКОЖ ЗАХОДИ ЩОДО ВІДНОВЛЕННЯ ПОРУШЕНИХ ВНАСЛІДОК МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) ПРАВ**

12.1. Товариство вживає всіх необхідних заходів щодо запобігання вчиненню мобінгу (цькування) в Товаристві.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до Роботодавця та/або до центрального органу виконавчої влади, що реалізує

державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

12.2. Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність Роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

12.3. Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, клеми, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- необґрунтований нерівномірний розподіл Роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

12.4. Вимоги Роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, Колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

### **13. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ**

13.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання зобов'язань, передбачених цим Колективним договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України.

13.2. Спори між Сторонами вирішуються у порядку, встановленому чинним законодавством України.

### **14. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

14.1. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін та діє до **31.12.2029** р.

14.2. Зміни та доповнення до цього Колективного договору протягом терміну його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою Сторін в порядку, передбаченому законодавством України.

14.3. Будь-які додатки і положення на які в цьому Колективному договорі є посилання і які підписані Сторонами є невід'ємними частинами Колективного договору.

14.4. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється безпосередньо Сторонами або уповноваженими ними представниками у порядку, обговореному Сторонами в окремій письмовій (чи усній) угоді.

14.5. Умови Колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними. Законами та іншими нормативно-правовими актами може бути встановлено, що тимчасово, зокрема, в період дії воєнного часу, деякі положення Кодексу законів про працю України та/або іншого законодавства, що регулює трудові відносини, не застосовуються та/або діють обмежено та/або з особливостями. В такому випадку трудові відносини між Роботодавцем та працівниками Товариства регулюються тими законодавчими актами, що є чинними на момент виникнення таких відносин.

14.6. Сторони, що підписали цей Колективний договір, щорічно, не пізніше 20 січня року, наступного за звітним, звітують про його виконання.

14.7. Після закінчення терміну дії Колективний договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий чи не переглянуть цей Колективний договір.

#### **Договір підписали:**

Від Роботодавця

Від працівників

Директор

Голова Ради трудового колективу

Лимар В. В. \_\_\_\_\_

Гончар А. Л. \_\_\_\_\_

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

## ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

### 1. Загальні положення, нормування оплати праці

1.1. Це Положення про оплату праці працівників ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО» (надалі -Товариство та/або Роботодавець) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та інших законодавчих та нормативно-правових актів України.

1.2. Цим Положенням визначаються форма і система оплати праці, структура заробітної плати, склад, порядок нарахування, строки її виплати працівникам Товариства, умови виплати заохочувальних та компенсаційних виплат та інші умови оплати організації праці.

1.3. Положення розроблено з метою забезпечення мотивації персоналу в підвищенні ефективності праці, для посилення взаємозв'язку заробітної плати працівника з його особистим трудовим внеском у діяльність Товариства та кінцевими результатами його роботи.

1.4. Для нормування праці Роботодавець додержується чинного законодавства України, діючих норм, правил і нормативів. Оплата праці працівникам Товариства проводиться згідно з Законом України «Про оплату праці», Кодексом законів про працю України, внутрішньою нормативною документацією Товариства, рішеннями Роботодавця та іншими нормативними документами, що стосуються оплати праці.

1.5. Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

### 2. Форми оплати праці та структура заробітної плати

2.1. З метою забезпечення раціонального використання трудових та матеріальних ресурсів та ефективної роботи в Товаристві може використовуватися погодинна та/або відрядна форми оплати праці або інші форми оплати праці. Основними формами оплати праці в Товаристві є:

- погодинна – оплата праці, яка залежить від кількості відпрацьованих годин і тарифної ставки (окладу) за одну годину;
- відрядна – оплата праці, яка залежить від кількості виготовленої продукції, виконаних робіт чи наданих послуг.

2.2. Заробітна плата - це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором Роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу.

2.3. Заробітна плата працівникам Товариства виплачується в національній валюті України (гривні).

2.4. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності Товариства.

2.5. В структуру заробітної плати входить:

2.5.1. **Основна заробітна плата** - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Посадовий оклад, годинна тарифна ставка встановлюється працівникам Товариства відповідно до затвердженого штатного розкладу. Відрядна заробітна плата розраховується згідно виконаних робіт та відрядних розцінок, що затверджуються наказом директора Товариства.

2.5.2. **Додаткова заробітна плата** - доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, які передбачені чинним законодавством (за працю понад установлені норми, за особливі умови праці та інш.). Додаткова заробітна плата включає доплати до основної заробітної плати за суміщення професій, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, доплати за шкідливі умови праці згідно результатів атестації робочих місць за умовами праці, доплати за роботу в нічний час та інші надбавки і доплати згідно чинного законодавства України. Основні види доплат і надбавок та їх розміри вказані в Таблиці №1.

*Таблиця №1*

<b>П Е Р Е Л І К</b> <b>видів та розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємства</b>	
<b>Найменування доплат і надбавок</b>	<b>Розміри доплат і надбавок</b>
<b>Доплати:</b>	
За роботу в важких і шкідливих умовах праці	За роботу в важких і шкідливих умовах праці - 4; 8 та 12 відсотків. Конкретні розміри встановлюються в залежності від результатів атестації робочих місць
За збільшений обсяг робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись при нормативній чисельності працівників з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За роботу в нічний час (22 - 6 год.)	Працівникам основного виробництва - 40 відсотків годинної тарифної ставки (окладу) за кожен годину роботи в нічний час

2.5.3. **Інші заохочувальні та компенсаційні виплати** - виплати у формі винагород, премій та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, які виплачуються працівникам за рішенням Работодавця як засіб матеріального заохочення з метою підвищення продуктивності праці, стимулювання сумлінного та якісного виконання працівниками

Товариства посадових обов'язків, ініціативного й творчого підходу до вирішення поставлених завдань. Такі виплати не є гарантованими, мають індивідуальний характер і залежать від фінансового стану Товариства. Перелік працівників, які підлягають заохоченню (преміюванню), розмір премії/компенсації щодо кожного такого працівника, порядок та строк їх виплати визначаються Роботодавцем самостійно, про що директор видає відповідний наказ.

За рішенням Роботодавця в Товаристві може бути затверджено окреме положення, в якому будуть визначені підстави, розмір, порядок, строки та інші умови оплати заохочувальних та компенсаційних виплат працівникам Товариства.

### **3. Порядок оплати праці працівників, строки виплати та мінімальний розмір заробітної плати**

3.1. Форма оплати праці, структура та розмір оплати кожного окремого працівника Товариства встановлюється при укладенні трудового договору (контракті) та вказується в наказі про прийомі на роботу. У подальшому умови оплати праці працівників можуть змінюватись з дотриманням порядку, визначеного законодавством України.

3.2. Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України та цим Положенням.

3.3. Заробітна плата працівників Товариства складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, як це передбачено в п.2.5. цього Положення.

3.4. Мінімальна заробітна плата в Товаристві не може бути нижче мінімального рівня, встановленого чинним законодавством України, тобто заробітна плата встановлюється з такого розрахунку, що вона не може бути нижчою за встановлений державою мінімальний розмір (ч.1 ст.95 КЗпП України) при виконаній працівником місячній, погодинній нормі праці (виконаному обсязі робіт).

3.5. Працівники Товариства, що працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

3.6. Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов Колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

3.7. Заробітна плата виплачується працівникам Товариства регулярно в робочі дні у грошовій формі два рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

3.8. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

3.9. Заробітна плата працівникам Товариства за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачене законодавством України.

3.10. У разі звільнення працівника виплата повної суми, йому належної, здійснюється у день звільнення.

3.11. Підставою для нарахування заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є, зокрема:

3.11.1. Штатний розклад Товариства;

- 3.11.2. Табелі обліку робочого часу;
- 3.11.3. Наказ про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат.
- 3.11.4. Відрядні наряди на виконанні роботи, шляхові листи, листи машиніста-тракториста.

3.12. Оплата праці працівників Товариства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

3.13. Утримання із заробітної плати працівників здійснюються виключно у випадках, передбачених чинним законодавством.

3.14. Товариство проводить індексацію заробітної плати працівників у випадках та у порядку, що передбачені чинним законодавством України.

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

3.16. При введенні нових або зміні чинних умов оплати праці Товариство повідомляє працівників в строки та в порядку, що передбачені законодавством України.

#### **4. Порядок визначення та зміни розмірів основної та додаткової заробітної плати**

4.1. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і встановлюється в залежності від фінансового стану Товариства та умов, що склалися на ринку праці України.

4.2. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

4.3. Встановлення та зміна розміру основної заробітної плати здійснюється згідно з законодавством України на підставі наказу директора.

4.4. При введенні нових або зміні чинних умов оплати праці Товариство повідомляє працівників в порядку та строки, передбачені законодавством України.

4.5. Забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

4.6. Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи.

4.7. Відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках та в розмірі, передбачених законодавством.

4.8. Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством стягнення не звертається.

#### **5. Вирішення трудових спорів з питань оплати праці**

5.1. Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори.

## **6. Відповідальність**

6.1. Директор та Головний бухгалтер Товариства несуть відповідальність за забезпечення нарахування та виплати заробітної плати відповідно до законодавства України та цього Положення.

6.2. За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

**Перелік  
посад і професій працівників, яким надається додаткова відпустка за роботу в  
шкідливих умовах праці згідно результатів атестації робочих місць**

Найменування посад	Кількість календарних днів додаткової відпустки згідно результатів атестації робочих місць	Номер позиції у Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затвердженому постановою КМУ від 17.11.1997р № 1290
Електрогазозварник	4	Розділ VI «Оброблення металу», підрозділ «Зварювальні роботи», позиція 151
Апаратник оброблення зерна	4	Розділ XII «Харчова промисловість», підрозділ «Загальні виробництва харчової промисловості», позиція 323
Апаратник сушильної установки	4	
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	2	Розділ XII «Харчова промисловість», підрозділ «Загальні професії для всіх галузей харчової промисловості», позиція 342
Слюсар-ремонтник	2	

**ПРАВИЛА**  
**внутрішнього трудового розпорядку**  
**ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО»**

**1. Загальні положення**

1.1. Ці Правила розроблені відповідно до вимог чинного законодавства і запроваджуються з метою забезпечення дотримання трудової дисципліни, підвищення якості та продуктивності праці, а також раціонального використання робочого часу працівниками ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО» (надалі – Товариство).

1.2. Правила внутрішнього трудового розпорядку Товариства (надалі - Правила) мають на меті забезпечення чіткої організації праці, належних безпечних умов праці, підвищення її продуктивності та ефективності, раціональне використання робочого часу, зміцнення трудової дисципліни.

1.3. Трудова дисципліна забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. До працівників, що порушують трудову дисципліну, застосовуються заходи дисциплінарного і громадського впливу.

1.4. Правила є обов'язковими для виконання всіма учасниками трудових відносин.

**2. Порядок прийняття та звільнення працівників**

2.1. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору або контрактів (у визначених законодавством випадках) відповідно до Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП України).

2.2. Трудові договори з працівниками Товариства можуть бути укладені:

- на невизначений строк (безстрокові);
- на визначений строк, встановлений за погодженням сторін (строкові).

Строкові трудові договори з працівниками укладаються у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

- на час виконання певної роботи.

2.3. При прийнятті на роботу працівнику може бути встановлено випробування відповідно до вимог статей 26, 27 КЗпП України. Випробування не встановлюється у випадках, визначених законодавством.

Контроль за проходженням працівником випробування покладається на безпосереднього керівника. Якщо протягом строку випробування виявлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, безпосередній керівник працівника зазначає про це в доповідній записці (на ім'я директора Товариства). Остаточне рішення про відповідність (невідповідність) працівника виконуваний роботі приймає директор Товариства.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

У разі встановлення Роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні.  
Звільнення за результатами випробування оформляється наказом директора Товариства.

2.4. При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням Роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

2.5. До початку роботи за укладеним трудовим договором (контрактом) працівник повинен бути ознайомлений, зокрема, з Колективним договором, Положенням про оплату праці, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовою інструкцією, в порядку, визначеному Роботодавцем. Також при прийомі на роботу працівник може бути попереджений про зобов'язання працівників щодо нерозголошення інформації з обмеженим доступом, інформації, що становить комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною інформацією.

2.6. При прийнятті на роботу необхідно також відповідно до вимог Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 № 2297-VI, отримати від працівників згоду на обробку їх персональних даних та у відповідних випадках зобов'язання про нерозголошення персональних даних інших осіб.

2.7. В окремих випадках Роботодавець може запитувати від кандидата, а кандидат за власною згодою може подавати довідки, характеристики, відгуки, рекомендації чи інші документи, що підтверджують відповідний рівень кваліфікації або ділову репутацію.

2.8. Прийняття на роботу оформляється наказом Директора Товариства, що оголошується працівнику під підпис.

2.9. Підставою для видання наказу є заява про прийняття на роботу або трудовий договір (контракт), укладений у письмовій формі. У наказі мають бути зазначені найменування роботи (посади) відповідно до Класифікатора професій (ДК 003:2010), умови оплати праці (згідно зі штатним розписом) та інші істотні умови трудового договору.

2.10. Трудовий договір оформляється, як правило, у письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим, зокрема, якщо особа наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі, при укладенні контракту та в інших випадках, передбачених законодавством України.

2.11. Особи віком до 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому до досягнення 21 року підлягають обов'язковому медичному огляду (ст. 191 КЗпП України).

2.12. Обов'язковість проходження іншими працівниками попереднього та періодичного медичного огляду встановлюється законодавством.

2.13. До початку роботи Роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

- місце роботи, трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи, необхідність збереження комерційної таємниці та конфіденційної інформації;
- визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами, пропускний режим в Товаристві;
- права та обов'язки, умови праці;
- наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і Колективного договору – під підпис;
- ці Правила, умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення Колективного договору та інші документи відповідно до п. 2.5. Правил;
- проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;
- організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
- тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
- процедуру та встановлені КЗпП України строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і Роботодавець.

2.14. Дію трудового договору може бути припинено з ініціативи працівника, Роботодавця та з інших підстав, передбачених законодавством України (зокрема, ст. 7, 28, 36, 38, 39, 40, 41 КЗпП України), із обов'язковим дотриманням порядку, процедури та умов звільнення, визначених законодавством.

2.15. Роботодавець у день звільнення видає працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні та проводить з ним розрахунок, а також вносить належні записи про звільнення до трудової книжки відповідно до законодавства України. Якщо працівник в день звільнення не працював, то розрахунок з працівником має бути здійснений не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

2.16. Записи про причини звільнення в трудову книжку вносять у точній відповідності із формулюваннями чинного законодавства. Днем звільнення вважається останній день роботи.

2.17. Товариство зобов'язано видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу в Товаристві із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

### **3. Основні обов'язки працівників, правила поведінки**

3.1 Працівники Товариства зобов'язані дотримуватись правил поведінки працівників – системи моральних і професійних цінностей та норм поведінки, призначеної для уточнення правил поведінки працівників та їх добросовісності, зокрема й тих, які затверджені в Товаристві у вигляді відповідних політик, кодексів, правил тощо.

Працівники Товариства при виконання своїх посадових обов'язків керуються загальними морально-етичними нормами поведінки в суспільстві та зобов'язані:

3.1.1. виконувати доручену їм роботу особисто і не передоручати її виконання іншим особам (за винятком випадків, передбачених законодавством), працювати чесно і сумлінно, додержуватися дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати накази та розпорядження директора, а також функції, які визначені посадовими інструкціями;

3.1.2. постійно вдосконалювати організацію своєї праці, підвищувати професійний рівень і кваліфікацію;

3.1.3. знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, Кардинальних правил охорони праці та промислової безпеки та інших локальних нормативних актів, що діють в Товаристві, правила експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, правил поводження із шкідливими та небезпечними речовинами;

3.1.4. дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт або під час перебування на території Товариства;

3.1.5. додержуватись вимог Кардинальних правил охорони праці та промислової безпеки та інших локальних нормативних актів, що діють в Товаристві, вимог охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони, які передбачені відповідними правилами й інструкціями, працювати у виданому спецодязі, спецвзутті, використовувати необхідні засоби індивідуального захисту;

3.1.6. використовувати засоби індивідуального та колективного захисту у випадках, передбачених законодавством;

3.1.7. проходити навчання і перевірку знань з питань охорони праці в порядку та у строки, встановлені Положенням про навчання і перевірку знань з питань охорони праці, затвердженим у Товаристві;

3.1.8. проходити у встановленому порядку та у строки попередній та періодичні медичні огляди;

3.1.9. своєчасно інформувати безпосереднього керівника або Роботодавця про виникнення небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці, у структурному підрозділі. Особисто вживати заходів для запобігання та усунення небезпечних та аварійних ситуацій;

3.1.10 за невиконання вимог пунктів 3.1.1-3.1.9 Роботодавець має право притягати порушників до дисциплінарної відповідальності;

3.1.11. співпрацювати з Роботодавцем у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу життю чи здоров'ю працівників або людей, які їх оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку безпосереднього керівника або директора;

3.1.12. вживати заходів до термінового усунення причин і умов, які перешкоджають або ускладнюють нормальну роботу (простій, аварія), негайно інформувати про це керівництво Товариства;

3.1.13. утримувати своє робоче місце у чистоті і порядку, не палити в службових приміщеннях;

3.1.14. ефективно користуватися сільськогосподарською технікою, обчислювальною та іншою оргтехнікою, транспортними засобами, а також іншими матеріальними цінностями, які надаються для роботи, бережливо ставитись до майна Товариства, вживати заходів до запобігання завданню шкоди Товариству, економно і раціонально витратити матеріали, електроенергію та інші матеріальні ресурси;

3.1.15. не розголошувати стороннім особам інформацію, що стосується діяльності Товариства і становить комерційну таємницю чи є конфіденційною інформацією або інформацією з обмеженим доступом;

3.1.16. дотримуватися встановленого порядку збереження документів;

3.1.17. дотримуватися правил ділового етикету та добросовісності та інших правил поведінки, закріплених у відповідних кодексах, політиках, положеннях, регламентах та інших локальних нормативних актах Товариства, у взаєминах з працівниками Товариства та контрагентами;

3.1.18. уважно ставитись до колег по роботі, сприяти створенню нормального психологічного мікроклімату у колективі;

3.1.19. виконувати інші обов'язки, що передбачені законодавством України та внутрішніми нормативними документами Товариства.

3.2. Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну Товариству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

3.3. Коло обов'язків (робіт), що виконує кожен працівник по своїй спеціальності (кваліфікації, посаді) визначається Колективним договором, трудовим договором (контрактом), статутом Товариства, цими Правилами, а також посадовими (робочими) інструкціями і положеннями, затвердженими у встановленому порядку.

#### **4. Основні права працівників**

4.1. Працівники мають право:

4.1.1. на своєчасне отримання заробітної плати залежно від посади та кваліфікації в розмірі, не нижчим від визначеної законодавством України;

4.1.2. на просування по роботі відповідно до чинного законодавства з урахуванням кваліфікації та здібностей, сумлінного виконання своїх службових обов'язків;

4.1.3. на належні, здорові та безпечні умови праці, вимагати від Товариства надання відповідно до законодавства України спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту тощо;

4.1.4. на соціальний і правовий захист відповідно до чинного законодавства;

4.1.5. надавати пропозиції щодо поліпшення організації праці та виробництва, щодо підвищення ефективності виробництва;

4.1.5. захищати свої трудові і соціально-економічні права та інтереси у порядку, передбаченому чинним законодавством;

4.1.6. інші права, передбачені законодавством України та внутрішніми нормативними документами Товариства.

## **5. Основні обов'язки Роботодавця**

5.1. Роботодавець зобов'язаний:

5.1.1. до початку роботи ознайомити працівників, зокрема, з Колективним договором, Положенням про оплату праці, Правилами внутрішнього трудового розпорядку; посадовою інструкцією, в порядку, визначеному Роботодавцем;

5.1.2. забезпечити працівникові робоче місце та надати роботу за умовами трудового договору (контракту);

5.1.3. забезпечити робоче місце працівника відповідними матеріальними та енергетичними ресурсами, інструментом і приладдям, а працівника - спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту відповідно до законодавства України;

5.1.4. організувати своєчасне проведення інструктажу щодо вимог охорони праці, протипожежної безпеки та інших правил безпеки проведення робіт;

5.1.5. вживати необхідних заходів для профілактики виробничого травматизму, професійних та інших захворювань працівників;

5.1.6. у разі шкідливих умов праці, у випадках, передбачених законодавством, вчасно надавати пільги та компенсації (скорочений робочий день, додаткові відпустки та ін.);

5.1.7. видавати заробітну плату у встановлені законодавством та Колективним договором терміни;

5.1.8. контролювати дотримання працівниками трудової дисципліни;

5.1.9. організувати облік робочого часу працівників;

5.1.10. надавати працівникам можливості та створювати умови для підвищення їх кваліфікації, освіти;

5.1.11. дотримуватися вимог законодавства про працю під час вирішення соціально-трудових питань в Товаристві;

5.1.12. створювати умови для відпочинку працівників;

5.1.13. виконувати інші обов'язки, передбачені законодавством України та внутрішніми нормативними документами Товариства.

## **6. Основні права Роботодавця**

6.1. Роботодавець має право:

6.1.1. вимагати від працівників дотримання положень Правил, Колективного договору та інших внутрішніх нормативних документів Товариства, вимог законодавства України та вживати необхідних заходів щодо притягнення порушників трудової дисципліни до відповідальності;

6.1.2. запроваджувати обмеження щодо спільної роботи в Товаристві осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному;

6.1.3. вживати відповідних заходів для морального та матеріального заохочення працівників та здійснювати відповідні заохочувальні та компенсаційні виплати у формі винагород, премій та інших виплат, які виплачуються працівникам за рішенням Роботодавця з метою підвищення продуктивності праці, стимулювання сумлінного та якісного виконання працівниками Товариства посадових обов'язків, ініціативного й творчого підходу до вирішення поставлених завдань;

6.1.4. інші права, передбачені законодавством України та внутрішніми нормативними документами Товариства.

## **7. Відповідальність працівників за порушення трудової дисципліни**

7.1. Порушення трудової дисципліни – невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, яке тягне за собою застосування заходів дисциплінарного або громадського впливу, а також застосування інших заходів, передбачених законодавством України.

7.2. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

7.2.1. догана;

7.2.2. звільнення.

7.3. До застосування дисциплінарного стягнення від порушника необхідно взяти пояснення у письмовій формі. Відмова працівника від дачі пояснень не може бути перешкодою для застосування стягнення.

7.4. Дисциплінарне стягнення застосовується Роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення повинно бути враховано ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну працівником шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під підпис.

7.5. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

7.6. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

## **8. Робочий час і його використання. Час відпочинку**

8.1. Для працівників Товариства встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Напередодні святкових і неробочих днів, визначених статтею 73 КЗпП України, тривалість роботи може скорочуватися на одну годину у випадках, в порядку та на умовах, визначених законодавством України.

Тривалість робочого часу працівників становить 40 годин на тиждень.

Час початку і закінчення роботи, перерви на обід.

- початок роботи - 08:00,

- закінчення роботи – з понеділка по четвер 17:00, п'ятниця – 15:45

- перерва для відпочинку і харчування - з 12:00 до 12:45,

- субота і неділя - вихідні дні.

8.2. На окремих ділянках (в окремих підрозділах) можуть встановлюватись інші графіки роботи, але тривалість роботи протягом облікового періоду не може перевищувати встановленої КЗПП України норми. В порядку та на умовах, встановлених законодавством України, в окремих виробництвах і на деяких видах робіт в Товаристві, де, за умовами роботи не може бути додержано встановленої для певної категорії працівників щоденної або

щотижневої тривалості робочого часу, може бути запроваджено підсумований облік робочого часу за погодженням з представницьким органом.

Тривалість облікового періоду встановлюється - 1 рік.

Тривалість робочого часу за обліковий період повинна дорівнювати встановленій нормі робочого часу за цей період.

При підсумованому обліку робочого часу максимальна тривалість щоденної роботи не повинна перевищувати 12 годин, а робочого тижня – 48 годин.

Робота понад нормальну тривалість робочого часу в певні періоди може компенсуватися меншою тривалістю робочого часу в інші періоди або наданням додаткових днів відпочинку в межах облікового періоду.

Графіки виходу на роботу за підсумованим обліком робочого часу затверджуються не менше як на місяць і доводяться до працівників не пізніше як за тиждень до початку місяця, а понад два місяці – за 2 тижні до їх запровадження.

Підсумований облік робочого часу кожного працівника здійснюється за табелем виходів на роботу та затвердженим графіком роботи (змінності) за обліковий період. Норма робочого часу за обліковий період визначається шляхом множення тривалості робочого дня, встановленої законодавством, на кількість робочих днів, що припадають на обліковий період, за календарем п'ятиденного робочого тижня з рівною тривалістю кожного робочого дня, з урахуванням її скорочення напередодні святкових і неробочих днів та вихідними днями в суботу і неділю. Загальна кількість надурочних годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою годин за цей період. При підрахунку нормальної кількості робочих годин облікового періоду виключаються дні, які за графіком або розпорядком роботи припадають на час, упродовж якого працівник відповідно до законодавства був звільнений від виконання трудових обов'язків (відпустка, виконання державних або громадських обов'язків, тимчасова непрацездатність тощо).

Відпрацьований час понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як надурочна робота.

8.3. Надурочні роботи (понад встановлену норму тривалості робочого часу) можуть застосовуватися лише у випадках, передбачених чинним законодавством, за письмовою згодою працівника та за обов'язковим погодженням з представницьким органом і не повинні перевищувати встановлені законодавством України обмеження.

8.4. Працівникам надаються щорічні та додаткові відпустки відповідно до чинного законодавства та затвердженого графіку відпусток.

8.5. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше 24 календарних днів. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

8.6. Додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці надаються залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівників в цих умовах.

8.7. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

8.8. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину-особу з інвалідністю з дитинства підрупи А І групи. Працівникам, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період,

військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятим на військову службу за контрактом, за їх бажанням та на підставі заяви виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу.

8.9. За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

8.10. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру Работодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження вищенаведеного строку. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

8.11. Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна Товариства з додержанням вимог законодавства України та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

8.12. Інші види відпусток надаються працівникам відповідно до чинного законодавства України.

## **9. Заохочення за успіхи у роботі**

9.1. За зразкове виконання трудових обов'язків, сумлінне ставлення до роботи та вагомі досягнення в роботі за рішенням директора до працівників можуть бути застосовані заохочення у вигляді оголошення подяки, виплати премії, винагороди та інші види заохочення. Перелік працівників, які підлягають заохоченню (преміюванню), розмір премії/компенсації щодо кожного такого працівника, порядок та строк їх виплати визначаються Работодавцем самостійно, про що директор видає відповідний наказ.

9.2. За рішенням Работодавця в Товаристві може бути затверджено окреме положення, в якому будуть визначені підстави, розмір, порядок, строки та інші умови оплати заохочувальних та компенсаційних виплат працівникам Товариства.

9.3. Заохочення працівнику оголошуються наказом (розпорядженням) директора та можуть заноситися до його трудової книжки.

## **10. Відсторонення від роботи**

10.1. Відсторонення працівників від роботи Работодавцем допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з

охорони праці та протипожежної охорони та в інших випадках, передбачених законодавством.

**НОРМИ БЕЗПЛАТНОЇ ВИДАЧІ СПЕЦІАЛЬНОГО ОДЯГУ,  
СПЕЦІАЛЬНОГО ВЗУТТЯ ТА ІНШИХ ЗАСОБІВ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЛЯ  
ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «МАЛОВИСКІВСЬКЕ ХПП «ТАС АГРО», ВІДПОВІДНО ДО  
СПЕЦИФІКИ ВИРОБНИЦТВА І ТЕХНОЛОГІЧНИХ ПРОЦЕСІВ**

№ п/п	Код, згідно з класифікатором професій (ДК 003:2010)	Найменування професій і посад	Найменування спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Позначення захисних властивостей ЗІЗ	Строк носіння, міс.			
1	2	3	4	5	6			
1	8273	Апаратник оброблення зерна	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	З Ми	12			
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	З Ми	12 <sup>1</sup>			
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12			
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12			
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	6			
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	1			
			Каска захисна <b>або</b>		36			
			Каскетка захисна		36			
			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу			
			Захисні окуляри закриті	ЗН	до зносу			
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу			
			<b>Взимку додатково:</b>					
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36			
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36			
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36			
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36			
Підшоломник зимовий	Тн	24						
Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12						
2	8152	Апаратник сушильної установки	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	З Ми	12			
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	З Ми	12 <sup>1</sup>			

			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	6
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	1
			Каска захисна <b>або</b>		36
			Каскетка захисна		36
			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу
			Захисні окуляри закриті	ЗН	до зносу
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
			<i><b>Взимку додатково:</b></i>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Підшоломник зимовий	Тн	24
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12
3	9411	Вагар	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	2
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	2
			Каска захисна <b>або</b>		36
			Каскетка захисна		36
			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу
			Захисні окуляри закриті	ЗН	чергові
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
			<i><b>Взимку додатково:</b></i>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих	Тнв	36 <sup>1</sup>

			забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>		
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Підшоломник зимовий	Тн	24
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12
4	8322	Водій автотранспортних засобів	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12
			Чоботи гумові з жорстким підноском	В, Мун 200	чергові
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	2
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	2
			Рукавички гумові технічні	К20	12
			Фартух захисний з полімерних матеріалів	Ву, 3	12 <sup>1</sup>
			Жилет сигнальний	Со	до зносу
			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу
			Захисні окуляри закриті	ЗН	чергові
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		черговий
			<i>Взимку додатково:</i>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12
5	7241	Електромонтер з	Костюм для захисту від загальних	3 Ми	12

	ремонту та обслуговування електроустаткування	виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>		
		Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>
		Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12
		Черевики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 200, См	12
		Чоботи гумові з жорстким підноском	Мун 200, См	24
		Плащ для захисту від води	Ву	черговий
		Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	1
		Рукавички з полімерним покриттям	Ми	1
		Рукавички діелектричні	Эн	чергові
		Боти діелектричні	Эн	чергові
		Каска захисна		36
		Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу
		Захисні окуляри закриті	ЗН	до зносу
		Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
		<i>При виконанні робіт, пов'язаних з ризиком виникнення електричної дуги додатково:</i>		
		Костюм для захисту від впливу електричної дуги з вогнестійких тканин <b>або</b>	Тв	12 <sup>1</sup>
		Костюм для захисту від знижених температур, впливу електричної дуги з вогнестійких тканин	Тв	12 <sup>1</sup>
		Щиток лицьовий для захисту від впливу електричної дуги		до зносу
		Каска захисна термостійка	Тв	36
		Підшоломник термостійкий літній	Тв	24
		Рукавички термостійкі	Тв	до зносу
		Черевики шкіряні для захисту від підвищених температур, іскор і бризок розплавленого металу	Мун 200, Тр, Эв	12
		<i>Взимку додатково:</i>		
		Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36 <sup>1</sup>
		Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36 <sup>1</sup>
		Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
		Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
Підшоломник зимовий	Тн	24		

			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12		
6	7212	Електрогазоварник	Комплект зварника з вогнестійких тканин і матеріалів	Тр	12 <sup>1</sup>		
			Черевики шкіряні для захисту від підвищених температур, іскор і бризок розплавленого металу	Мун 200, Тр, Эв	12		
			Краги спілкові	Тр	2		
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	2		
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	2		
			Каска захисна		36		
			Щиток лицьовий електроварника		до зносу		
			Пояс запобіжний		черговий		
			Захисні окуляри відкриті	О	до зносу		
			<i>Взимку додатково:</i>				
			Комплект зварника для захисту від знижених температур з вогнестійких тканин і матеріалів	Тр,Тнв	24		
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском	Тн30, Мун 200	24		
			Підшоломник зимовий	Тн	24		
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12		
7	9132	Прибиральник службових приміщень	Костюм для захисту від загальних забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12		
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	3 Ми	12		
			Халат (білий) загальногосподарський для захисту від загальних виробничих забруднень зі змішаних тканин	3	12		
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12		
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12		
			Рукавиці бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	2		
			Рукавиці з полімерним покриттям	Ми	2		
			Каска захисна <b>або</b>		36		
			Каскетка захисна		36		
			Захисні окуляри відкриті	О	До зносу		
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами				
			<i>Взимку додатково:</i>				
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36		
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36		

			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском або	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30 Мун200	36
			Підшоломник зимовий	Тн	24
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкості	Тн	12
8	9162	Двірник	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12'
			Плащ з капюшоном	Вн	36
			Черевики	3МиМун 15См	12
			Рукавиці	МиМп	4
			Берет	3Пн	12
			Фартух з нагрудником	ВнЯжБм	Черговий
			Окуляри захисні відкриті		До зносу
			<i>Взимку додатково:</i>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36
			Штани для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Шапка	Тнв	24
			Рукавиці	ТнТхп БуБм	12
9	9322	Підсобний робітник	Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкості	Тн	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12'
			Чоботи гумові з жорстким підноском <b>або</b>	В, Мун 200	12
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	3
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	3
			Рукавички гумові технічні	К20	12

			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу
			Захисні окуляри закриті	ЗН	чергові
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		черговий
			<i>Взимку додатково:</i>		
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12
10	8290	Пробовідбірник	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>
			Чоботи гумові з жорстким підноском <b>або</b>	В, Мун 200	12
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12
			Плащ для захисту від води	Ву	черговий
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	3
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	3
			Рукавички діелектричні	Эн	чергові
			Боти діелектричні	Эн	чергові
			Каска захисна		36
			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу
			Захисні окуляри закриті	ЗН	до зносу
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
			<i>Взимку додатково:</i>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Підшоломник зимовий	Тн	24
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12

11	7233	Слюсар-ремонтник	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12		
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>		
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12		
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12		
			Чоботи гумові з жорстким підноском	В, Мун 200	чергові		
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	2		
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	2		
			Рукавички гумові технічні	К20	чергові		
			Каска захисна		36		
			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу		
			Захисні окуляри закриті	ЗН	до зносу		
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу		
			<i>Взимку додатково:</i>				
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36		
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36		
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36		
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36		
			Підшоломник зимовий	Тн	24		
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12		
12	3111 3211	Старший лаборант Технік-лаборант	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12		
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	3 Ми	12 <sup>1</sup>		
			Халат (білий) загальногосподарський для захисту від загальних виробничих забруднень зі змішаних тканин	3	12 <sup>1</sup>		
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12		
			Черевики шкіряні з жорстким	Мун 200,	12		

			підноском	См	
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	2
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	2
			Каска захисна <b>або</b>		36
			Каскетка захисна		36
			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу
			Захисні окуляри закриті	ЗН	до зносу
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
			<b>Взимку додатково:</b>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	чергова
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Підшоломник зимовий	Тн	24
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12
13	8331	Тракторист – машиніст сільсько-господарського виробництва	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	2
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	2
			Каска захисна		36
			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу
			Захисні окуляри закриті	ЗН	до зносу
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
			<b>Взимку додатково:</b>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих	Тнв	36

			забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин		
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Підшоломник зимовий	Тн	24
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12
<b>Керівники і фахівці</b>					
14	1210.1	Директор елеватора	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	6
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	6
			Каска захисна <b>або</b>		36
			Каскетка захисна		36
			Захисні окуляри відкриті	О	до зносу
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
			<b>Взимку додатково:</b>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
15	1223.1	Головний інженер	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12
			Черевики шкіряні з жорстким	Мун 200,	12

			підноском	См	
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	6
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	6
			Каска захисна <b>або</b>		36
			Каскетка захисна		36
			Захисні окуляри відкриті	О	до зносу
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
			<i><b>Взимку додатково:</b></i>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
16	2143.2	Інженер-енергетик	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	2
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	2
			Каска захисна <b>або</b>		36
			Каскетка захисна		36
			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу
			Захисні окуляри закриті	ЗН	до зносу
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
			<i><b>Взимку додатково:</b></i>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36

			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Підшоломник зимовий	Тн	24
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12
17	2419.2	Інженер з охорони праці	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12 <sup>1</sup>
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	6
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	2
			Каска захисна <b>або</b>		36
			Каскетка захисна		36
			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу
			Захисні окуляри закриті	ЗН	до зносу
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
			<i>Взимку додатково:</i>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Підшоломник зимовий	Тн	24
18	1222.2 1239	Старший майстер Майстер змінний Начальник лабораторії	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12
			Плащ для захисту від води	Ву	черговий
			Рукавички бавовняні комбіновані	Ми	2

			зі спилком <b>або</b>		
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	2
			Каска захисна <b>або</b>		36
			Каскетка захисна		36
			Захисні окуляри відкриті <b>або</b>	О	до зносу
			Захисні окуляри закриті	ЗН	до зносу
			Навушники протишумні (з кріпленням під каску) <b>або</b>		до зносу
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
			<i><b>Взимку додатково:</b></i>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин <b>або</b>	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Підшоломник зимовий	Тн	24
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12
19	4131	Комірник	Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів з бавовняних тканин <b>або</b>	3 Ми	12
			Костюм для захисту від загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	3 Ми	12 <sup>1</sup>
			Напівчеревики шкіряні з жорстким підноском <b>або</b>	Мун 100 См	12
			Черевики шкіряні з жорстким підноском	Мун 200, См	12
			Рукавички бавовняні комбіновані зі спилком <b>або</b>	Ми	2
			Рукавички з полімерним покриттям	Ми	2
			Каска захисна		36
			Захисні окуляри відкриті	О	до зносу
			Респіратор <b>або</b> півмаска зі змінними фільтрами		до зносу
			<i><b>Взимку додатково:</b></i>		
			Куртка для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних	Тнв	чергова

			впливів зі змішаних тканин <b>або</b>		
			Костюм для захисту від знижених температур, загальних виробничих забруднень і механічних впливів зі змішаних тканин	Тнв	36 <sup>1</sup>
			Чоботи шкіряні утеплені з жорстким підноском <b>або</b>	Тн30, Мун 200	36
			Черевики шкіряні з високими берцями для захисту від знижених температур	Тн30, Мун 200	36
			Підшоломник зимовий	Тн	24
			Рукавички з полімерним покриттям, морозостійкі	Тн	12

<sup>1</sup> За результатами лабораторних випробувань з перевірки збереження захисних властивостей, за погодженням з уповноваженими трудових колективів, строк носіння виробу може бути продовжений на рекомендований термін.

## КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо встановлення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ	Строк виконання	Особи, відповідальні за виконання
1	2	3
Проводити навчання і перевірку знань з питань охорони праці та пожежної безпеки	Згідно графіку	Інженер з охорони праці
Проводити у встановленому порядку та у строки попередній та періодичні медичні огляди працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із 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	Щорічно, згідно графіків	Інженер з охорони праці
Забезпечувати працівників безкоштовно спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту	Згідно норм	Інженер з охорони праці
Забезпечити безперебійну роботу санітарних приміщень, з забезпеченням миючими засобам	Постійно	Інженер з охорони праці
Поповнювати аптечки медикаментами першої допомоги один раз в квартал	Щокварталу	Інженер з охорони праці
Проводити атестацію робочих місць за умовами праці	1 раз на 5 років	Інженер з охорони праці
Проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві	При потребі	Інженер з охорони праці
Проводити огляд стану всіх електроприладів, електродвигунів, щитів, електропроводки та при необхідності проводити своєчасні ремонти	Систематично	Енергетик

Від Роботодавця:

Директор



В. В. Лимар

Від працівників:

Голова ради

Трудового представництва

А. Д. Гончар

ЗАТВЕРДЖЕННЯ

Згідно з рішенням засідання правління (зборів) Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО» від \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, затверджено наступні умови:

№ п/п	Пункт умов	Відомості про умови
1	1.1	Умови проведення аукціону з продажу майна Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО».
2	1.2	Умови проведення аукціону з продажу майна Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО».
3	1.3	Умови проведення аукціону з продажу майна Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО».
4	1.4	Умови проведення аукціону з продажу майна Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО».
5	1.5	Умови проведення аукціону з продажу майна Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО».
6	1.6	Умови проведення аукціону з продажу майна Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО».
7	1.7	Умови проведення аукціону з продажу майна Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО».
8	1.8	Умови проведення аукціону з продажу майна Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО».
9	1.9	Умови проведення аукціону з продажу майна Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО».
10	1.10	Умови проведення аукціону з продажу майна Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО».

Затверджуючи умови проведення аукціону з продажу майна Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО» від \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_, засіданням правління (зборів) Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО».

Голова правління (зборів) Товариства з обмеженою відповідальністю «А.С.ПРО» \_\_\_\_\_



Прошито, пронумеровано та скріплено печаткою (45 сторінок) аркушів