



УКРАЇНА
ВІЙСЬКОВО-ЦИВІЛЬНА АДМІНІСТРАЦІЯ МІСТА ЛИСИЧАНСЬК
ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ
УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Малиновського, 22а, м. Лисичанськ, Луганська обл., Україна, 93100,
тел. (06451) 7-32-26, факс (06451) 7-38-02
E-mail: utszn@lis.gov.ua, код ЄДРПОУ 24205528

12.01.2021 № 162

На № 080600/100000-0113 від 24.12.2020

Генеральному директору
приватного акціонерного
товариства «Лисичанська нафтова
інвестиційна компанія»
Івану БОЙКО

вул. ім. В. Сосюри, 371, оф. 1-А,
м. Лисичанськ, 93113

Про повідомну реєстрацію Колективного договору

Управлінням праці та соціального захисту населення військово-цивільної адміністрації міста Лисичанськ Луганської області проведено повідомну реєстрацію Колективного договору ПРАТ «ЛИНІК» на 2008-2023 роки та внесено запис № 2 від 11.01.2021 до Реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, рекомендуємо наступне:

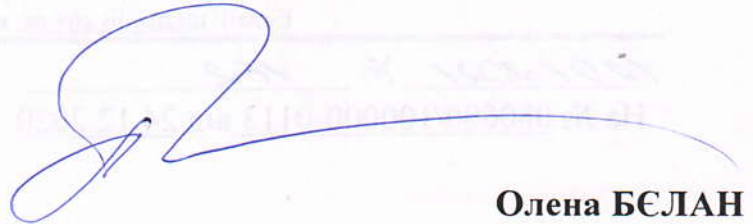
зазначити дату набрання чинності колективного договору або дату його підписання сторонами відповідно до ч. 2 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»;

п. 10.1.11 та п. 10.3.3 Розділу Х «Умови та охорона праці»: постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» втратила чинність на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337 «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»;

включити до колективного договору положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Відповідно до п. 7 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 768) текст Колективного договору ПРАТ «ЛІНІК» на 2008-2023 роки буде оприлюднено на офіційному веб-сайті військово-цивільної адміністрації міста Лисичанськ Луганської області.

Начальник управління



Олена БСЛАН

Вікторія ГОРБЕНКО, (06451) 73553

Схвалено конференцією трудового колективу ПРАТ «ЛИНІК» (протокол від 18.11.2020), робочою комісією з ведення колективних переговорів ПРАТ «ЛИНІК» (протокол №1 від 27.10.2020), об'єднаним представницьким органом, створеним Первинною профспілковою організацією ПРАТ «ЛИНІК» Профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України і Професійною спілкою «Незалежна профспілкова організація «Октан» працівників ЗАТ «ЛИНІК» Конфедерації вільних профспілок України

**Колективний договір ПРАТ «ЛИНІК»
на 2008-2023 роки**

Лисичанськ - 2020

Зміст

| | |
|---|----|
| I. Загальні положення | 1 |
| II. Виробничо-економічна діяльність | 3 |
| III. Нормування і оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.) | 6 |
| IV. Умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці..... | 10 |
| V. Режим роботи, тривалість робочого часу та часу відпочинку | 10 |
| VI. Забезпечення продуктивної зайнятості | 13 |
| VII. Зміни в організації виробництва та праці..... | 13 |
| VIII. Встановлення гарантій, компенсацій, пільг | 13 |
| IX. Забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організація оздоровлення та відпочинку Працівників..... | 14 |
| X. Умови та охорона праці | 15 |
| XI. Забезпечення дисципліни праці та порядку..... | 19 |
| XII. Права та гарантії діяльності профспілкових чи інших представницьких організацій трудящих..... | 20 |
| XIII. Права та гарантії діяльності Ради ветеранів ВВВ і праці Підприємства | 22 |
| XIV. Строк дії цього Колективного договору та забезпечення контролю за його виконанням | 22 |
| XV. Додатки до Колективного договору | 23 |

І. Загальні положення

1.1. Сторонами цього Колективного договору є:

Приватне акціонерне товариство «Лисичанська нафтова інвестиційна компанія» в особі Генерального директора ПРАТ «ЛИНІК» Бойка Івана Васильовича, з одного боку, та, з іншого боку, –

Об'єднаний представницький орган, який відповідно до ст.20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» представляє інтереси всіх працівників ПРАТ «ЛИНІК», в особі голови профкому Первинної профспілкової організації ПРАТ «ЛИНІК» Професійної спілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України Скакуна Володимира Миколайовича і голови профкому Професійної спілки «Незалежна профспілкова організація «Октан» працівників ЗАТ «ЛИНІК» Конфедерації вільних профспілок України Забудченка Василя Анатолійовича.

Даний Колективний договір є правовим актом, що регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між Роботодавцем і Працівниками на основі узгодження взаємних інтересів Сторін.

Сторони домовилися будувати свої відносини на умовах партнерства, продуктивної співпраці та взаємної поваги.

1.2. Терміни і скорочення, що застосовуються в тексті цього Колективного договору, мають таке значення:

- «Роботодавець», «Підприємство», ПРАТ «ЛИНІК» – Приватне акціонерне товариство «Лисичанська нафтова інвестиційна компанія»;
- «Працівники» – члени трудового колективу ПРАТ «ЛИНІК»;
- «Працівник» – член трудового колективу ПРАТ «ЛИНІК»;
- «Сторони» – Роботодавець і Об'єднаний представницький орган при спільному згадуванні;
- «Сторона» – Роботодавець або Об'єднаний представницький орган при згадуванні окремо;
- «Об'єднаний представницький орган» – об'єднаний представницький орган, створений профкомом Первинної профспілкової організації ПРАТ «ЛИНІК» Професійної спілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України і профкомом Професійної спілки «Незалежна профспілкова організація «Октан» працівників ЗАТ «ЛИНІК» Конфедерації вільних профспілок України для ведення переговорів та укладення цього Колективного договору ПРАТ «ЛИНІК»;
- «Профкоми» – профком Первинної профспілкової організації ПРАТ «ЛИНІК» Професійної спілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України і профком Професійної спілки «Незалежна профспілкова організація «Октан» працівників ЗАТ «ЛИНІК» Конфедерації вільних профспілок України при спільному згадуванні;
- «Профком» – профком Первинної профспілкової організації ПРАТ «ЛИНІК» Професійної спілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України або профком Професійної спілки «Незалежна профспілкова організація «Октан» працівників ЗАТ «ЛИНІК» Конфедерації вільних профспілок України при згадуванні окремо.

1.3. Колективний договір розроблений відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України; Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України і Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України (далі – Галузева угода); інших законодавчих актів України та поширюється на всіх працівників ПРАТ «ЛИНІК».

1.4. Метою цього Колективного договору є:

- забезпечення ефективної роботи ПРАТ «ЛИНІК»;
- забезпечення дотримання і захисту соціальних, трудових та економічних прав, пілг і законних інтересів Працівників;
- створення сприятливих умов для діяльності Роботодавця і Працівників;
- встановлення за рахунок коштів Роботодавця додаткових, порівнюючи з чинним законодавством, трудових і соціальних гарантій для Працівників;
- забезпечення дотримання прав і гарантій діяльності Профкомів.

1.5. Контроль за ходом виконання даного Колективного договору здійснюється уповноваженими представниками Роботодавця і Працівників відповідно до вимог чинного законодавства України на спільних засіданнях не рідше одного разу на півроку.

1.6. Для підведення підсумків виконання цього Колективного договору Сторони зобов'язуються проводити конференцію трудового колективу один раз на півроку.

1.7. Сторони зобов'язуються вживати заходів щодо запобігання будь-яким конфліктним ситуаціям, які заважатимуть нормальному ритму виробництва та ходу виконання даного Колективного договору.

1.8. Жодна зі Сторін протягом дії цього Колективного договору, не може в односторонньому порядку приймати рішення щодо зміни чинних положень, обов'язків за договором або припиняти їх виконання.

1.8.1. Зміни та доповнення до Колективного договору вносяться в обов'язковому порядку при зміні чинного законодавства, Галузевої угоди з питань, що стосуються Колективного договору. У таких випадках рішення щодо внесення відповідних змін до Колективного договору приймається комісією з ведення колективних переговорів та оформлюється додатковою угодою, підписаною Роботодавцем і Працівниками. Додаткова угода після її підписання стає невід'ємною частиною Колективного договору.

1.9. Зміни та доповнення вносяться до цього Колективного договору лише за взаємною згодою Сторін.

Сторона, що зацікавлена у зміні договору, зобов'язана письмово повідомити іншу Сторону про початок проведення переговорів щодо обговорення пропозицій та направити письмові пропозиції стосовно зміни договору.

Пропозиції зацікавленої Сторони повинні бути розглянуті іншою Стороною протягом 10 днів з дня отримання письмових пропозицій щодо внесення змін до цього Колективного договору.

Зміни та доповнення до Колективного договору в частині надання щорічної додаткової відпустки за шкідливі та важкі умови праці, особливий характер роботи в умовах підвищеного ризику для здоров'я, ненормований робочий день (додатки №1, №2 та №3 до цього Колективного договору), в частині затвердження та зміни правил внутрішнього трудового розпорядку (додаток №20 до цього Колективного договору), у випадках поліпшення умов оплати праці найманих працівників вносяться за взаємною згодою Об'єднаного представницького органу, який діє від імені трудового колективу, і Роботодавця в особі Генерального директора ПРАТ «ЛИНІК» без проведення колективних переговорів та винесення таких змін на розгляд конференції трудового колективу.

1.10. Сторони визначили, що уповноваженими представниками Працівників з питань пов'язаних із реалізацією умов цього Колективного договору, є Профкоми.

1.11. Профкоми у 20-денний строк з дня підписання даного Колективного договору зобов'язані подати його на реєстрацію до органів місцевого самоврядування у встановленому законодавством порядку.

1.12. Роботодавець протягом місяця, після надання Профкомами Роботодавцю інформації про реєстрацію Колективного договору, зобов'язаний за свій рахунок видати

брошури з текстом цього Колективного договору і додатками до нього та направити їх до кожного цеху, бізнес-функції, департаменту та управління, а також до Профкомів.

1.13. Зміни та доповнення до даного Колективного договору протягом усього строку його дії вносяться тільки за взаємною згодою Сторін у порядку, визначеному чинним законодавством України та цим Колективним договором.

1.14. Положення даного Колективного договору поширюються на всіх Працівників Підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілок, та є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для профспілкових організацій, що діють на Підприємстві, та Працівників Підприємства.

II. Виробничо-економічна діяльність

2.1. Сторони зобов'язуються забезпечувати безперебійну роботу Підприємства, за винятком випадків проведення ремонтів як цілісного виробничого комплексу, а також обставин, якщо такі перешкоджають роботі Підприємства як цілісного виробничого комплексу.

2.1.1. Сторони за цим Колективним договором можуть бути звільнені від часткового або повного виконання зобов'язань за договором, якщо їх невиконання стало наслідком обставин непереборної сили (форс-мажор), які настали незалежно від волі Сторін, та ці обставини безпосередньо вплинули на виконання зобов'язань за даним договором.

До форс-мажорних обставин належать обставини, які знаходяться поза контролем та впливом Сторін і Працівників, наприклад: війна, екологічні катастрофи, епідемії, епізоотії, заборонні та інші заходи органів державної влади України, Російської Федерації та інших країн, у тому числі, що стосуються постачання нафти в Україну з інших країн; відмова підприємств системи магістральних нафтопроводів України та Російської Федерації від транспортування нафти на Підприємство, законодавчі акти України чи Російської Федерації, рішення судових органів щодо банкрутства ПРАТ «ЛИНІК» та інші подібні обставини, які неможливо було передбачити при укладенні цього Колективного договору та вплинути законними засобами.

2.2. Сторони зобов'язуються вживати заходів щодо запобігання будь-яким конфліктним ситуаціям, які перешкоджають нормальній продуктивній роботі Підприємства.

2.3. У разі виникнення конфліктних ситуацій Сторони зобов'язуються розглядати конфліктні питання шляхом переговорів і прийняття відповідних рішень, не вдаючись до зупинки виробничих процесів, саботажу та інших проявів, що перешкоджають роботі Підприємства як об'єкта з особливо небезпечним виробництвом чи створюють загрозу життю і здоров'ю як Працівників Підприємства, так і третіх осіб, або здатних викликати значний екологічний збиток навколишньому природному середовищу. Для ведення таких переговорів уповноваженими представниками Сторін є:

- з боку Роботодавця – особа (або комісія), призначена виконавчим органом ПРАТ «ЛИНІК»;

- з боку Працівників – комісія, що створюється Профкомами на підставі пропорційного представництва залежно від кількості Працівників ПРАТ «ЛИНІК», які перебувають у Первинній профспілковій організації ПРАТ «ЛИНІК» Профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України та в Професійній спілці «Незалежна профспілкова організація «Октан» працівників ЗАТ «ЛИНІК» Конфедерації вільних профспілок України.

2.4. З метою виконання виробничих завдань Роботодавця зобов'язується:

- забезпечувати Підприємство матеріально-технічними ресурсами і

фінансовими засобами для виконання виробничої програми та умов цього Колективного договору;

- дотримуватися законодавства про працю та інших законів і нормативних актів України;
- організувати безкоштовну доставку Працівників з населених пунктів проживання на роботу і назад згідно із затвердженими Роботодавцем та погодженими Профкомами графіками і маршрутами прямування автобусів;
- організувати роботу Працівників таким чином, щоб кожен мав можливість працювати якісно та продуктивно;
- забезпечувати Працівників оплатою праці згідно із присвоєними розрядами, кваліфікацією, займаною посадою, затвердженими системами оплати праці та фактично виконаним обсягом роботи;
- створювати безпечні та здорові умови праці, впроваджувати нові засоби колективного та індивідуального захисту, які попереджають виробничий травматизм і виникнення професійних захворювань;
- здійснювати обов'язкове страхування Працівників у випадках, встановлених чинним законодавством України;
- забезпечувати медичне обслуговування Працівників;
- забезпечити санаторно-курортне лікування та відпочинок Працівників і членів їх родин у порядку, визначеному цим Колективним договором;
- розвивати та модернізувати виробництво із використанням нових технологій.

2.5. Обов'язки Профкомів:

2.5.1. Обов'язки профкому Первинної профспілкової організації ПРАТ «ЛИНІК» Професійної спілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України:

- контролювати та забезпечувати дотримання членами професійної спілки трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку;
- не здійснювати дій, що тягнуть за собою заподіяння шкоди ПРАТ «ЛИНІК», його майну та фінансам;
- не здійснювати дій, що тягнуть за собою заподіяння шкоди Працівникам ПРАТ «ЛИНІК»;
- за рахунок коштів Профкому надавати матеріальну допомогу Працівникам на підставі їх звернень;
- не розголошувати відомостей, що стали відомими за родом своєї діяльності, які стосуються комерційної таємниці та конфіденційної інформації Підприємства;
- не рідше одного разу на три місяці надавати Роботодавцю і Працівникам звіти про використання отриманих від Роботодавця (відповідно до п. 12.8 цього Колективного договору) коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, з наданням завірених копій підтверджуючих документів;
- фінансувати діяльність Профкому виключно за рахунок передбачених законодавством джерел фінансування діяльності професійних спілок;
- дотримуватися вимог Конституції України, чинного законодавства та даного Колективного договору;
- сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни у трудовому колективі;
- домагатися підвищення заробітної плати Працівників;
- у межах своєї компетенції контролювати і вимагати надання Працівникам пільг та компенсацій, визначених трудовим законодавством, нормативними актами України, цим Колективним договором;
- у межах компетенції контролювати дотримання Роботодавцем і Працівниками норм з охорони праці відповідно до законодавства України;
- використовувати всі законодавчо дозволені способи захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів Працівників;
- за рахунок коштів Профкому організувати лікування та відпочинок

2.5.2. Обов'язки профкому Професійної спілки «Незалежна профспілкова організація «Октан» працівників ЗАТ «ЛИНІК» Конфедерації вільних профспілок України:

- контролювати та забезпечувати дотримання членами професійної спілки трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку;
- не здійснювати дій, що тягнуть за собою заподіяння шкоди ПРАТ «ЛИНІК», його майну та фінансам;
- не здійснювати дій, що тягнуть за собою заподіяння шкоди Працівникам ПРАТ «ЛИНІК»;
- за рахунок коштів Профкому надавати матеріальну допомогу Працівникам на підставі їх звернень;
- не розголошувати відомостей, що стали відомими за родом своєї діяльності, які стосуються комерційної таємниці та конфіденційної інформації Підприємства;
- не рідше одного разу на три місяці надавати Роботодавцю і Працівникам звіти про використання отриманих від Роботодавця (відповідно до п. 12.8 цього Колективного договору) коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, з наданням завірених копій підтверджуючих документів;
- фінансувати діяльність Профкому виключно за рахунок передбачених законодавством джерел фінансування діяльності професійних спілок;
- дотримуватися вимог Конституції України, чинного законодавства та цього Колективного договору;
- сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни у трудовому колективі;
- домагатися підвищення заробітної плати Працівників;
- у межах своєї компетенції контролювати і вимагати надання Працівникам пільг та компенсацій, визначених трудовим законодавством, нормативними актами України, цим Колективним договором;
- у межах компетенції контролювати дотримання Роботодавцем і Працівниками норм з охорони праці відповідно до законодавства України;
- використовувати всі законодавчо дозволені способи захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів Працівників;
- за рахунок коштів Профкому організувати лікування та відпочинок Працівників ПРАТ «ЛИНІК».

2.6. Обов'язки Працівників ПРАТ «ЛИНІК»:

- сумлінно виконувати свої трудові обов'язки, посадові та робочі інструкції, накази і розпорядження Роботодавця;
- поважати особисті права інших членів трудового колективу;
- дотримуватися Правил внутрішнього трудового розпорядку, виконувати вимоги Положення про внутрішньооб'єктовий та пропускний режими в ПРАТ «ЛИНІК»;
- дбайливо ставитися до майна, у тому числі до оргтехніки та комп'ютерного обладнання, що знаходиться у їхньому користуванні; правильно і за призначенням використовувати передані їм для роботи прилади, інструменти та матеріали, забезпечувати збереження ввіреної документації, вживати заходів щодо запобігання шкоди Підприємству;
- не розголошувати відомостей, що стали відомими за родом своєї діяльності, які стосуються комерційної таємниці Підприємства та конфіденційної інформації;
- не здійснювати дій, що тягнуть за собою заподіяння шкоди ПРАТ «ЛИНІК», його майну та фінансам;
- підвищувати свій професійний рівень, продуктивність праці, поліпшувати якість робіт та продукції, що випускається; не допускати упущень та браку в роботі, дотримуватися технологічної дисципліни;

- дотримуватися вимог з охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки, газової безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці, передбачених правилами та інструкціями; працювати, використовуючи засоби індивідуального захисту;
- економно і раціонально витратити сировину, матеріали, енергію, паливо та інші матеріальні ресурси.

III. Нормування і оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.)

3.1. Кожному новоприйнятому на Підприємство Працівникові керівник структурного підрозділу Підприємства повинен надати роз'яснення щодо умов оплати праці.

3.1.1. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у Колективному договорі.

3.2. Роботодавець гарантує Працівникові за повністю виконану місячну (годинну) норму праці заробітну плату не нижче за розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законодавством.

3.3. Роботодавець гарантує розмір тарифної ставки Працівника першого розряду з нормальними умовами праці, як базовий для формування схеми посадових окладів, не нижче 120 відсотків від прожиткового мінімуму для працездатних осіб на відповідний рік (за умови виконання місячної норми праці), встановленого відповідно до законодавства України.

3.4. Роботодавець зобов'язується виплачувати Працівникам заробітну плату в розмірах, що встановлюються відповідно до Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Винагородження працівників» (додаток №4 до цього Колективного договору).

Схеми посадових окладів є невід'ємною частиною Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Винагородження працівників»: №4 «Діапазони базової заробітної плати керівників, фахівців, службовців», №5 «Діапазони базових заробітних плат робітників» та №6 «Діапазони базової заробітної плати керівників, фахівців, службовців поліклініки, об'єктів соціальної сфери».

3.5. Змінення посадового окладу Працівникам всередині діапазону посадового окладу Роботодавець здійснює переважно у межах планового системного перегляду посадових окладів. Будь-які заявки щодо підвищення посадового окладу поза межами планового системного перегляду можуть розглядатися Роботодавцем лише у випадках, пов'язаних із переоцінкою грейд посади.

3.6. У разі зміни ситуації на галузевому та регіональному ринку праці Роботодавець має право коригувати розподіл посад за внутрішньогрейдовими діапазонами в порядку, визначеному Положенням ПРАТ «ЛИНІК» «Винагородження працівників».

Під час перегляду посадового окладу враховується:

- 1) ситуація на ринку праці (середня заробітна плата по галузі);
- 2) розмір конкретного посадового окладу у межах діапазону окладів відносно середнього розміру посадового окладу в схемі посадових окладів (додатки до Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Винагородження працівників»: №4 «Діапазони базової заробітної плати керівників, фахівців, службовців», №5 «Діапазони базової заробітної плати робітників» та №6 «Діапазони базової заробітної плати керівників, фахівців, службовців поліклініки, об'єктів соціальної сфери»);
- 3) досягнення індивідуальних результатів діяльності (особисті КПЕ).

Розмір збільшення окладів визначається наказом Генерального директора Підприємства.

Просування Працівника на посаду, грейд якої є вищим, не призводить до автоматичного перегляду посадового окладу Працівника.

3.7. Роботодавець зобов'язується виплачувати заробітну плату Працівникам Підприємства у національній валюті, відповідно до чинного законодавства України, щомісяця двома частинами:

- 40% від встановленого Працівникові місячного окладу, відпрацьованого за першу половину поточного місяця, але не менше оплати за фактично відпрацьований час. Виплата здійснюється з 20 по 22 число поточного місяця;
- повний розрахунок із Працівником за відпрацьований місяць здійснюється з 5 по 7 число (включно) місяця, наступного за звітним.

Проте, проміжок часу між виплатами не має перевищувати 16 календарних днів.

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

3.8. Роботодавець зобов'язується надавати відомості про оплату праці Працівників іншим органам та особам лише у випадках, передбачених законодавством України.

3.9. Оплата праці Працівників частково працюючих структурних підрозділів здійснюється у розмірі до 100% встановленого окладу, але не нижче від двох третин встановленого окладу (ст.113 КЗпП України) на підставі наказу Генерального директора.

В окремих випадках, у разі залучення Працівників до ліквідації аварійної ситуації, виконання капітального ремонту та інших робіт, для частково працюючих і простоюючих підрозділів – 100% встановленого окладу за рішенням Генерального директора на підставі подання (клопотання) директора відповідної бізнес-функції.

3.10. Роботодавець зобов'язується кваліфікаційні розряди (категорії) підвищувати насамперед Працівникам, які мають допуск і досвід роботи, успішно виконують встановлені норми праці та сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків; які пройшли навчання на виробничо-технічних курсах і склали кваліфікаційний іспит.

За підсумками проведення іспиту видається наказ, в якому зазначається присвоєний кваліфікаційний розряд.

За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, що спричинили погіршення якості продукції, встановлені та оформлені відповідним актом, Роботодавець має право знизити Працівникові кваліфікацію на один розряд.

Поновлення розряду провадиться у загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

3.11. Роботодавець зобов'язується здійснювати оплату праці за вимушені простої не з вини Працівника (відповідно до ст.113 КЗпП України) у розмірі не нижче від двох третин встановленого окладу, але не нижче встановленого розміру мінімальної заробітної плати по Україні. На час простою Працівники, що працюють за графіками змінності з безперервним графіком роботи, переводяться на графіки змінності з 40-годинною тривалістю робочого тижня із перервою для відпочинку та харчування. Оплата праці проводиться відповідно до виконаних нарядів-завдань.

Порядок залучення до робіт під час вимушеного простою здійснюється за рішенням Роботодавця та оформлюється наказом по Підприємству.

3.12. Роботодавець зобов'язується здійснювати виплату Працівникам премій і надбавок згідно з Інструкціями, Процедурами та Положеннями, які є невід'ємною частиною цього Колективного договору:

– Положення ПРАТ «ЛІНІК» «Про річне преміювання працівників» (додаток № 5 до цього

- Колективного договору);
- Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Порядок формування та використання фонду преміювання за особливі досягнення» (додаток №6 до цього Колективного договору);
- Інструкція про проведення виробничого змагання між структурними підрозділами ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №7 до цього Колективного договору);
- Інструкція про виплату квартальної премії працівникам ПРАТ «ЛИНІК» за економію паливно-енергетичних ресурсів та зниження відсотків безповоротних втрат нафти і нафтопродуктів (додаток №8 до цього Колективного договору);
- Інструкція про проведення змагання з охорони праці між структурними підрозділами ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №9 до цього Колективного договору);
- Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Про Книгу пошани» (додаток №10 до цього Колективного договору);
- Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Про Дошку пошани» (додаток №11 до цього Колективного договору);
- Інструкція про порядок заохочення наставників за роботу з молодими фахівцями ПРАТ «ЛИНІК» та членів Ради молодих фахівців (додаток №12 до цього Колективного договору);
- Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Виплата премій до ювілейних дат працівників» (додаток №13 до цього Колективного договору);
- Положення про науково-практичну конференцію молодих фахівців ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №14 до цього Колективного договору);
- Інструкція про виплату винагороди за якість продукції та ефективність функціонування Систем менеджменту в ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №15 до цього Колективного договору);
- Інструкція про порядок проведення змагань санітарних постів ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №16 до цього Колективного договору);
- Інструкція про порядок проведення змагань ДПД цехів ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №17 до цього Колективного договору);
- Інструкція про проведення змагань серед цехів та відділів ПРАТ «ЛИНІК» за програмою «Спартакіада» (додаток №18 до цього Колективного договору);
- Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Порядок організації та проведення огляду-конкурсу на звання «Кращий за професією» (додаток №30 до цього Колективного договору);
- Процедура з управління ініціативами та виплати винагороди за раціоналізаторські пропозиції/ініціативи і сприяння у їх реалізації в ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №31 до цього Колективного договору);
- Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Наставництво та розвиток робочих кадрів» (додаток №32 до цього Колективного договору);
- Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Присвоєння професійного статусу та встановлення надбавки за професіоналізм» (додаток №33 до цього Колективного договору);
- Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Про поточне (щомісячне) преміювання працівників» (додаток №34 до цього Колективного договору).

3.13. Роботодавець має право утримувати з оплати праці водіїв вартість перевитраченого понад встановлені норми витрат палива відповідно до чинного законодавства.

3.14. Роботодавець зобов'язується здійснювати доплати водіям службових легкових автомобілів, окрім водіїв швидкої медичної допомоги, за роботу із ненормованим робочим днем у розмірі 25% місячного окладу за відпрацьований час в якості водія у порядку, визначеному Інструкцією про оплату праці водіїв автотранспортних засобів під час ремонту та встановлення доплати за класність в ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №27 до цього Колективного договору).

Роботодавець зобов'язується здійснювати доплати за класність водіям автотранспортних засобів (вантажних автомобілів та службових легкових, окрім водіїв швидкої медичної допомоги):

- за 1-й клас – у розмірі 25% від встановленого окладу;
- за 2-й клас – у розмірі 10% від встановленого окладу;

- доплата за 3-й клас не проводиться.

Доплата за класність здійснюється за відпрацьований час в якості водія у порядку та на підставах, визначених Інструкцією про оплату праці водіїв автотранспортних засобів під час ремонту та встановлення доплати за класність в ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №27 до цього Колективного договору).

3.15. Роботодавець зобов'язується здійснювати доплату за керівництво бригадою (ланкою), склад якої більше 10 осіб – у розмірі 10%, від 5 до 10 осіб – 5% від встановленого окладу, за умови виконання виробничих завдань якісно й у строк.

Роботодавець має право відмінити доплати за класність, керівництво бригадою (ланкою) повністю або не виплачувати за той місяць, в якому виявлені випадки браку, зниження якості продукції, невиконання плану, завдань; грубе порушення технологічної дисципліни, пов'язане із виконанням посадових (робочих) інструкцій, а також за час простоїв через відсутність постачання сировини на завод, консервацію обладнання.

3.16. Роботодавець зобов'язується здійснювати Працівникам доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх Працівників згідно з Інструкцією «Покладання обов'язків та встановлення доплат працівникам ПРАТ «ЛИНІК» за суміщення професій/посад, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (тимчасове заміщення)» (додаток №19 до цього Колективного договору). На час виконання понаднормових робіт, доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього Працівника не проводяться.

3.17. Виключено.

3.18. Роботодавець зобов'язується здійснювати доплату Працівникам, що працюють за графіками змінності, за роботу:

- у вечірній час з 18.00 до 22.00 год. – у розмірі 20% встановленого окладу за кожну годину роботи в цей час (при багатозмінному режимі роботи, під час якого робота виконується у дві та більше зміни протягом доби);

- у нічний час з 22.00 до 06.00 год. – у розмірі 40% встановленого окладу за кожну годину роботи в цей час, для змінного персоналу (крім працівників відділу охорони Бізнес-функції «Економічна безпека», здоров'я пункту поліклініки та профілакторію «Рідкодуб'я»);

- у нічний час з 22.00 до 06.00 год. – у розмірі 35% встановленого окладу за кожну годину роботи в цей час, для змінного персоналу відділу охорони Бізнес-функції «Економічна безпека» та здоров'я пункту поліклініки;

- у нічний час з 22.00 до 06.00 год. – до 40% встановленого окладу за кожну годину роботи в цей час, але не менше 35%, для змінного персоналу профілакторію «Рідкодуб'я».

3.19. Роботодавець зобов'язується запроваджувати, змінювати та переглядати норми праці за погодженням з Профкомами.

Про запровадження нових і зміну чинних норм праці Роботодавець зобов'язаний повідомити Працівників не пізніше як за один місяць до запровадження шляхом ознайомлення Працівників під підпис (ст.86 КЗпП України). +

3.20. При кожній виплаті заробітної плати Роботодавець повинен повідомити Працівника про дані, передбачені ст.110 КЗпП України, що належать до періоду, за який здійснюється оплата праці: загальна сума заробітної плати з розшифруванням за видами виплат, розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати, сума заробітної плати, що належить до виплати.

3.21. Роботодавець зобов'язується здійснювати компенсацію Працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та індексацію

заробітної плати у порядку, встановленому чинним законодавством.

3.22. Доплати за важкі, шкідливі та особливо шкідливі умови праці встановлюються у розмірі від 4% до 24% місячного окладу Працівника з нормальними умовами праці. Конкретний розмір доплат встановлюється на основі «Карт умов праці», складених за результатами проведеної атестації робочих місць за умовами праці.

IV. Умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці

4.1. Умови регулювання фондів оплати праці (склад, порядок формування та розподіл), міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці Працівників встановлюються відповідно до Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Винагородження працівників» (додаток №4 до цього Колективного договору).

4.2. В ПРАТ «ЛИНІК» встановлюються наступні форми (системи) оплати праці:

а) Почасова оплата праці (крім зазначених у п.б).

Оплата праці Працівників за почасовою формою залежить від:

- кількості відпрацьованого часу (дні, години) за встановленим графіком роботи;
- встановленого базового/посадового окладу;
- умов праці (важкі, шкідливі, особливо важкі, особливо шкідливі, робота у нічний та вечірній час тощо);
- виконання нормованих завдань (для персоналу простоючих установок, для персоналу, задіяного у капітальному (зупинковому) ремонті). Норми праці встановлюються відповідно до галузевих, міжгалузевих та місцевих норм часу.

У разі невиконання норм виробітку або нормованих нарядів-завдань з вини Працівника Роботодавець має право здійснювати оплату праці такого Працівника згідно із виконаним обсягом робіт.

б) Відрядна форма оплати праці (для чистильників).

Оплата праці Працівників за відрядною формою залежить від:

- розцінки за певну одиницю продукції або за одиницю обсягу робіт;
- обсягів виконаних робіт;
- умов праці (важкі, шкідливі, особливо важкі, особливо шкідливі тощо).

V. Режим роботи, тривалість робочого часу та часу відпочинку

5.1. Нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень.

5.2. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється відповідно до законодавства України. У разі роботи цехів і служб з тривалістю робочого тижня меншою, ніж передбачено законодавством, Роботодавець здійснює оплату праці Працівників за фактично відпрацьованим часом.

На період проведення зупинкового ремонту Роботодавець має право:

- Працівників, що працюють за графіками змінності зі скороченою тривалістю робочого тижня, а також з безперервним графіком роботи, переводити на графіки змінності з 40-годинною тривалістю робочого тижня із перервою для відпочинку та харчування;
- оплату праці ремонтного персоналу, а також персоналу, виведеного у денну зміну, здійснювати згідно з виконаними нарядами-завданнями.

5.3. Сторони зобов'язуються дотримуватися режиму роботи, визначеного Правилами внутрішнього трудового розпорядку ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №20 до цього Колективного договору), Розпорядку робочого дня трудящих (додається до Правил внутрішнього трудового розпорядку ПРАТ «ЛИНІК»), а також Графіків виходу на роботу, які щорічно розробляються та затверджуються Роботодавцем за погодженням з Профкомами.

5.4. Роботодавець зобов'язується залучати Працівників до надурочних робіт лише за наявності наказу по Підприємству та відповідно до вимог законодавства про працю України, з обов'язковим повідомленням Працівника і отриманням дозволу Профкому на надурочні роботи; оплату надурочних робіт здійснювати згідно з вимогами законодавства про працю (ст. 106 КЗпП України).

5.4.1. Не допускається укладення з Працівниками особливої форми трудового договору-контракту, крім випадків, які передбачені законами України.

5.4.2. Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих Працівників до роботи у вихідні дні допускається лише з дозволу Профкому і тільки у виняткових випадках, визначених законодавством та частиною 2 ст.71 КЗпП України. Залучення Працівників до роботи у вихідні дні здійснюється за письмовим наказом (розпорядженням) Роботодавця. Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою Сторін, наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі у подвійному розмірі.

5.5. Напередодні святкових та неробочих днів, зазначених у ст.73 КЗпП України, Роботодавець зобов'язується скорочувати на одну годину тривалість роботи Працівників, крім тих Працівників, для яких встановлено скорочену тривалість робочого часу (ст.51 КЗпП України).

5.6. Видами часу відпочинку є:

- перерви протягом робочого дня (зміни);
- щоденний (міжзмінний) відпочинок;
- вихідні дні;
- неробочі та святкові дні;
- відпустки.

5.7. Упродовж робочого дня (зміни) Працівники мають право на перерву для відпочинку та харчування, яка в робочий час не включається. На тих роботах, де через умови виробництва (роботи) перерву для відпочинку та харчування встановити не можна, Роботодавець зобов'язаний забезпечити Працівникові можливість прийому їжі протягом робочого часу (ст.66 КЗпП України).

5.8. Роботодавець зобов'язується надавати відпустки Працівникам відповідно до Закону України «Про відпустки», Кодексу законів про працю України, Інструкції про порядок надання і тривалість щорічної відпустки працівникам ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №28 до цього Колективного договору) та Графіка відпусток з рівномірною розбивкою чисельності структурних підрозділів за місяцями протягом року.

Графік щорічних відпусток розробляється та затверджується Роботодавцем до 15 грудня року, що передує року, на який складається графік відпусток, після чого він передається Профкомом, які зобов'язані погодити графік відпусток до 05 січня поточного року. До графіку відпусток вносяться щорічні відпустки (основна, додаткова та соціальні відповідно до чинного законодавства України).

5.9. Роботодавець зобов'язується надавати Працівникам щорічну основну відпустку згідно з чинним законодавством (ст.74 КЗпП України).

5.10. Роботодавець зобов'язується надавати щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці Працівникам, зайнятим на роботах, які пов'язані з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів; за Списком виробництв, цехів, професій і посад, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічні

Додаткові відпустки, затверджені Кабінетом Міністрів України.

Конкретна тривалість додаткових відпусток визначається відповідно до додатка №1 «Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку», додатка №2 «Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці», додатка №3 «Список посад працівників з ненормованим робочим днем, які мають право на додаткову відпустку» до цього Колективного договору, залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості Працівника в зазначених умовах.

Щорічні додаткові відпустки, передбачені ст.7 і ст.8 Закону України «Про відпустки», надаються понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною Працівником.

5.11. Працівники мають право на соціальну оплачувану відпустку відповідно до чинного законодавства.

5.12. При наданні Працівникові відпустки Роботодавець зобов'язується письмово його повідомити про дату початку і тривалість відпустки не пізніше, як за два тижні до встановленого графіком строку, затвердженого Роботодавцем та погодженого Профкомом. Графік відпусток обов'язковий як для Роботодавця, так і для Працівника. Оформлення відпустки проводиться Роботодавцем та Працівником за 14 днів до початку відпустки, виплата заробітної плати за час відпустки здійснюється Роботодавцем за 3 дні до початку відпустки.

5.13. Роботодавець має право на прохання Працівника розділити щорічну відпустку на частини, за умови, що це не завдає шкоди інтересам виробництва та не виключає можливості дотримання графіка відпусток іншими Працівниками. Проте, основна безперервна її частина повинна бути не менше 14 календарних днів.

5.14. Роботодавець зобов'язується надавати щорічні відпустки за бажанням Працівника у зручний для нього час відповідно до затвердженого графіка відпусток:

- особам у віці до 18 років;
- особам з інвалідністю;
- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- батькам, які мають дитину з інвалідністю;
- самотній матері (батьку), яка виховує дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- дружинам військовослужбовців;
- батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

5.15. Роботодавець зобов'язується надавати Працівникам відпустку без збереження заробітної плати за заявою Працівника у випадках, визначених ст. 25 Закону України «Про відпустки».

5.16. За сімейними обставинами та з інших причин (батькам призовника у разі його призову до ЗС України; матерям, що виховують дітей, які навчаються у 1-4 класах школи; працівникам, які вступають у законний шлюб, та ін.) Працівникові може надаватися

додаткові відпустки, затвердженим Кабінетом Міністрів України.

Конкретна тривалість додаткових відпусток визначається відповідно до додатка №1 «Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку», додатка №2 «Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці», додатка №3 «Список посад працівників з ненормованим робочим днем, які мають право на додаткову відпустку» до цього Колективного договору, залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості Працівника в зазначених умовах.

Щорічні додаткові відпустки, передбачені ст.7 і ст.8 Закону України «Про відпустки», надаються понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною Працівником.

5.11. Працівники мають право на соціальну оплачувану відпустку відповідно до чинного законодавства.

5.12. При наданні Працівникові відпустки Роботодавець зобов'язується письмово його повідомити про дату початку і тривалість відпустки не пізніше, як за два тижні до встановленого графіком строку, затвердженого Роботодавцем та погодженого Профкомами. Графік відпусток обов'язковий як для Роботодавця, так і для Працівника. Оформлення відпустки проводиться Роботодавцем та Працівником за 14 днів до початку відпустки, виплата заробітної плати за час відпустки здійснюється Роботодавцем за 3 дні до початку відпустки.

5.13. Роботодавець має право на прохання Працівника розділити щорічну відпустку на частини, за умови, що це не завдає шкоди інтересам виробництва та не виключає можливості дотримання графіка відпусток іншими Працівниками. Проте, основна безперервна її частина повинна бути не менше 14 календарних днів.

5.14. Роботодавець зобов'язується надавати щорічні відпустки за бажанням Працівника у зручний для нього час відповідно до затвердженого графіка відпусток:

- особам у віці до 18 років;
- особам з інвалідністю;
- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- батькам, які мають дитину з інвалідністю;
- самотній матері (батьку), яка виховує дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- дружинам військовослужбовців;
- батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

5.15. Роботодавець зобов'язується надавати Працівникам відпустку без збереження заробітної плати за заявою Працівника у випадках, визначених ст. 25 Закону України «Про відпустки».

5.16. За сімейними обставинами та з інших причин (батькам призвоника у разі його призову до ЗС України; матерям, що виховують дітей, які навчаються у 1-4 класах школи; працівникам, які вступають у законний шлюб, та ін.) Працівникові може надаватися

Роботодавцем відпустка без збереження заробітної плати на строк, визначений угодою між Працівником і Роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.

За сімейними обставинами Роботодавець зобов'язується надавати оплачувану відпустку наступним категоріям Працівників:

- Працівникові у разі смерті чоловіка (дружини), дітей, батьків – 3 дні;
- матерям, що виховують дітей-першокласників – 1 день (1-е вересня).

VI. Забезпечення продуктивної зайнятості

6.1. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», визнаючи, що гарантована зайнятість – це важлива умова благополуччя Працівників, Роботодавець зобов'язується:

6.1.1 забезпечити виконання заходів виробничо-економічного розвитку Підприємства, спрямованих на забезпечення продуктивної зайнятості Працівників;

6.1.2 забезпечити переважне право прийняття на роботу за фахом і кваліфікацією протягом одного року з дня звільнення Працівників у зв'язку зі скороченням чисельності або штату, якщо Підприємство відновило чи збільшило обсяги виробництва;

6.1.3 відповідно до ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом із підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою Працівника за винятком випадків, передбачених ст. 33 КЗпП України, та в інших випадках, передбачених законодавством.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці допускається зміна істотних умов праці під час продовження 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 не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а Працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється відповідно до пункту 6 ст. 36 КЗпП України.

VII. Зміни в організації виробництва та праці

7.1. Роботодавець не пізніше як за три місяці з моменту прийняття рішення про ліквідацію, реорганізацію Підприємства або часткову зупинку виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату Працівників, погіршення умов праці, зобов'язується проводити з Профкомами консультації, спрямовані на запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

7.2. У разі звернення Роботодавця на адресу Профкомів із пропозицією розпочати консультації щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків звільнень, які мають відбутися, Профкоми зобов'язуються брати участь у таких консультаціях, надаючи при цьому Роботодавцю конструктивні, обгрунтовані та опрацьовані пропозиції стосовно предмета консультацій.

VIII. Встановлення гарантій, компенсацій, пільг

Роботодавець зобов'язується:

8.1 надавати Працівникам Підприємства матеріальну допомогу у розмірах та відповідно до Інструкції ПРАТ «ЛІНІК» «Надання матеріальної допомоги у зв'язку з похованням» (додаток №22 до цього Колективного договору), Інструкції ПРАТ «ЛІНІК»

«Надання одноразової грошової виплати працівникам, які досягли пенсійного віку при виході на пенсію і у випадку звільнення за станом здоров'я» (додаток №23 до цього Колективного договору), Інструкції ПРАТ «ЛИНІК» «Порядок надання матеріальної допомоги працівникам» (додаток №24 до цього Колективного договору);

8.2 надавати матеріальну допомогу родині Працівника Підприємства при народженні дитини у розмірі, що дорівнює прожитковому мінімуму на момент народження дитини;

8.3 виплачувати матеріальну допомогу на оздоровлення та відпочинок згідно з Інструкцією ПРАТ «ЛИНІК» «Порядок надання матеріальної допомоги працівникам» (додаток №24 до цього Колективного договору).

Матеріальна допомога на оздоровлення надається Працівникам ПРАТ «ЛИНІК» у розмірі одного встановленого окладу Працівника та виплачується одночасно із заробітною платою за час чергової відпустки. У разі часткового використання відпустки виплата матеріальної допомоги на оздоровлення здійснюється за ініціативою Працівника, відповідно до поданої ним заяви, одночасно із заробітною платою за час чергової відпустки;

8.4 забезпечувати фінансування та господарське утримання об'єктів охорони здоров'я – поліклініки та спортивно-оздоровчого комплексу, що знаходиться на балансі Підприємства, в період експлуатації;

8.5 виплачувати премію Працівникам ПРАТ «ЛИНІК» до ювілейних дат відповідно до Інструкції ПРАТ «ЛИНІК» «Виплата премій до ювілейних дат працівників» (додаток №13 до цього Колективного договору);

8.6 заохочувати Працівників:

- до свят відповідно до наказів по Підприємству та згідно з Інструкцією ПРАТ «ЛИНІК» «Про Дошку пошани» (додаток №11 до цього Колективного договору), Інструкцією ПРАТ «ЛИНІК» «Про Книгу пошани» (додаток №10 до цього Колективного договору);

- за участь у змаганнях відповідно до Інструкції про порядок проведення змагань санітарних постів ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №16 до цього Колективного договору), Інструкції про порядок проведення змагань ДПД цехів ПРАТ «ЛИНІК» (додаток №17 до цього Колективного договору), Інструкції про проведення змагань серед цехів та відділів ПРАТ «ЛИНІК» за програмою «Спартакіада» (додаток №18 до цього Колективного договору).

8.7 придбавати дітям Працівників новорічні дитячі подарунки (вік дітей до 14 років);

8.8 здійснювати доставку з 15 квітня по 15 жовтня на дачні ділянки СТ «Авангард» Працівників та членів їх родин, пенсіонерів Підприємства; дітей Працівників до місця відпочинку, на змагання, для участі в дитячих святах і ранках.

8.9 у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 ст. 36 та пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 Кодексу законів про працю України, Працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку; у разі порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, Колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 Кодексу законів про працю України) – у розмірі тримісячного середнього заробітку.

ІХ. Забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організація оздоровлення та відпочинку Працівників

9.1. Організація санаторно-курортного лікування та відпочинку Працівників.

9.1.1. Роботодавець зобов'язується:

9.1.1.1 надавати, за наявності у Роботодавця коштів, Працівникам лікувальні, санаторно-курортні та оздоровчі путівки згідно з Інструкцією ПРАТ «ЛИНІК» «Організація санаторно-курортного лікування та оздоровлення працівників та оздоровлення дітей працівників» (додаток №25 до цього Колективного договору);

9.1.1.2 проводити культурно-масові заходи впродовж року за наявності у Роботодавця коштів.

9.1.2. Профкоми зобов'язуються:

9.1.2.1 надавати матеріальну допомогу Працівникам за рахунок коштів Профкому;

9.1.2.2 придбавати для лікування Працівників ПРАТ «ЛИНІК» санаторно-курортні путівки протягом року, в літній період – путівки для оздоровлення дітей;

9.1.2.3 виділяти грошові кошти в сумі 40 грн. на відвідування Працівників ПРАТ «ЛИНІК», які знаходяться на стаціонарному лікуванні. Проте на відвідування одного Працівника, що знаходиться на стаціонарному лікуванні, зазначені грошові кошти виділяються не більше одного разу на кожен випадок знаходження на стаціонарному лікуванні;

9.1.2.4 надавати Працівникові, який вступив у шлюб, матеріальну допомогу в сумі 250 грн.;

9.1.2.5 організовувати культурно-масові заходи за маршрутом вихідного дня.

9.1.3. Виключено.

9.2. Медичне обслуговування Працівників Підприємства.

Роботодавець зобов'язується:

9.2.1 забезпечити безкоштовне проведення профілактичних щеплень та медичного огляду Працівників Підприємства;

9.2.2 розробити заходи, спрямовані на зниження захворюваності та травматизму;

9.2.3 щокварталу забезпечувати медикаментами (згідно із переліком) робочі місця відповідно до норм, затверджених Роботодавцем за поданням головного лікаря, не нижче ніж передбачено Міністерством охорони здоров'я України.

9.3. Житлово-побутове обслуговування Працівників Підприємства.

Роботодавець зобов'язується:

9.3.1 надавати, за наявності у Роботодавця коштів, Працівникам позики на придбання квартир відповідно до Статуту, інших внутрішніх документів ПРАТ «ЛИНІК», а також «Процедури надання працівникам ПРАТ «ЛИНІК» позики на придбання квартири», що затверджується Роботодавцем;

9.3.2 надавати житло для проживання іногороднім фахівцям згідно з Положенням про порядок надання житла іногороднім фахівцям у квартирах, що належать ПРАТ «ЛИНІК», яке затверджується Роботодавцем.

X. Умови та охорона праці

Обов'язки Сторін з регулювання умов та охорони праці.

10.1. Роботодавець зобов'язується:

10.1.1. створювати у кожному підрозділі, на кожному робочому місці умови праці, що відповідають встановленим нормам охорони праці;

10.1.2. виконувати комплексні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці;

10.1.3. оперативно усувати виявлені під час планових і позапланових обстежень та оперативних перевірок відступи від норм за різними виробничими факторами;

10.1.4. при укладенні трудового договору знайомити під підпис найманого Працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливих наслідків їх впливу на здоров'я, а також з його правами на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства та цього Колективного договору.

Забороняється укладення трудового договору з Працівником, якому за медичним висновком протипоказана дана робота за станом здоров'я;

10.1.5. забезпечити систематичний контроль за умовами праці на робочих місцях, включаючи лабораторний контроль, за станом повітряного середовища в робочій зоні виробничих приміщень відповідно до вимог законодавства України;

10.1.6. щороку організовувати медичний огляд Працівників згідно із затвердженим графіком;

10.1.7. відстороняти від роботи осіб, які ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, без збереження заробітної плати (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»);

10.1.8. не допускати до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж та перевірку знань з охорони праці;

10.1.9. забезпечити регулярне проведення аналізу захворюваності по Підприємстві, вживати заходів щодо зниження профзахворювань;

10.1.10. систематично проводити роботу щодо подальшого вдосконалення організаційно-профілактичної роботи з охорони праці;

10.1.11. забезпечувати розслідування нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, випадків професійних захворювань, аварій у повній відповідності до «Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві», затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р. №1232;

10.1.12. до складу комісії з розслідування нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, в обов'язковому порядку включати представників первинної профспілкової організації, членом якої є потерпілий;

10.1.13. проводити наради за участю представників Профкомів та/або уповноважених трудовими колективами з питань охорони праці щодо підбиття підсумків роботи виробничих колективів з охорони праці та дотримання правил безпеки (включаючи аналіз травматизму, санітарно-гігієнічних умов праці та стану здоров'я Працівників):

- щомісяця – на рівні установки, дільниці, відділення;
- щокварталу – на рівні цеху, служби;
- 1 раз на 6 місяців – в цілому по Підприємству.

10.1.14. не допускати застосування праці підлітків молодше 18 років на роботах з важкими фізичними і шкідливими або небезпечними умовами праці, де трудовим законодавством це заборонено.

10.1.15. здійснювати безоплатну видачу Працівникам якісного спецодягу, спецвзуття, запобіжних пристроїв, керуючись галузевими нормами на їх видачу, «Нормами безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників Приватного акціонерного товариства «Лисичанська нафтова інвестиційна компанія»;

10.1.16. видавати Працівникам два комплекти літнього спецодягу на два строки використання (носіння) спецодягу залежно від умов праці;

10.1.17. заміну спецодягу та спецвзуття, що передчасно вийшли із ладу не з вини Працівника, здійснювати до закінчення терміну носіння на підставі акта, підписаного начальником відповідного структурного підрозділу та уповноваженим представником з охорони праці;

10.1.18. забезпечити прання, хімічтку та ремонт спецодягу;

10.1.19. забезпечити видачу мийних та дезінфікуючих засобів відповідно до норм;

10.1.20. забезпечити проведення санітарно-гігієнічних обстежень та санітарну обробку приміщень проти гризунів і комах;

10.1.21. здійснювати безоплатну видачу молока у випадках, встановлених законодавством України, із розрахунку 0,5 літра за зміну, незалежно від її тривалості;

10.1.22. надавати консультаційно-правову допомогу потерпілим від нещасних випадків на виробництві зі стійкою втратою працездатності з підготовки необхідних документів та матеріалів на ЛКК і до Фонду соціального страхування для встановлення інвалідності та забезпечення відповідних законодавству виплат Фондом соціального страхування;

10.1.23. у разі тимчасової втрати працездатності Працівника від нещасних випадків і професійних захворювань до виплат, що здійснюються відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 1105-XIV від 23.09.1999 р., додатково виплачувати потерпілому за рахунок коштів Підприємства одноразову допомогу в такому розмірі:

1) 0,2 середньомісячного заробітку Працівника – при тимчасовій непрацездатності до 10 календарних днів включно;

2) 0,5 середньомісячного заробітку Працівника – при тимчасовій непрацездатності від 10 календарних днів до 1 місяця включно;

3) 1,5 середньомісячного заробітку Працівника – при тимчасовій непрацездатності від 1 місяця до 2 місяців включно;

4) 2,5 середньомісячного заробітку Працівника – при тимчасовій непрацездатності від 2 місяців до 3 місяців включно;

5) 3,5 середньомісячного заробітку Працівника – при тимчасовій непрацездатності від 3 місяців до 4 місяців включно;

6) при втраті працездатності понад 4-и місяці за умови, що потерпілому не встановлено інвалідність ЛКК – додається 0,5 середньомісячного заробітку за кожен місяць непрацездатності.

Зазначена вище одноразова допомога при тимчасовій втраті працездатності Працівника від нещасних випадків і професійних захворювань в ПРАТ «ЛИНІК» виплачується за рахунок коштів Підприємства після закриття лікарняного листка за особистою заявою, заявленою керівником структурного підрозділу. Заява подається на ім'я Генерального директора Товариства.

До заяви додаються такі документи:

від відділу охорони праці:

- копія наказу «Про нещасний випадок ...»;
- копія акта про нещасний випадок, пов'язаний із виробництвом (форма Н-1);
- копія повідомлення про наслідки нещасного випадку, із зазначенням тимчасової

- непрацездатності в календарних днях;
- копія п.п. 10.1.22, 10.1.24 Колективного договору ПРАТ «ЛИНІК»;
- копія наказу «Про створення комісії з встановлення вини потерпілого від нещасного випадку на виробництві»;
- копія протоколу про зниження виплати одноразової допомоги внаслідок невиконання потерпілим нормативних вимог з охорони праці, із зазначенням відсотка (%) зниження;

від бухгалтерії:

- довідка про середню заробітну плату.

Одноразова допомога виплачується за рахунок коштів Підприємства незалежно від надання матеріальної допомоги за іншими видами виплат, у розмірі відповідно до п.п. 10.1.22, 10.1.23 Колективного договору ПРАТ «ЛИНІК».

Заява із переліком документів передається постраждалим (або особою ним уповноваженою) до Бізнес-функції «Персонал». Після надання Працівником вищевказаних документів, проводиться розрахунок суми одноразової допомоги та видається наказ, який є підставою для виплати одноразової допомоги за рахунок коштів Підприємства.

Одноразова допомога за рахунок коштів Підприємства при тимчасовій втраті працездатності Працівника від нещасних випадків виплачується за рахунок фонду оплати праці за статтею «Допомога по непрацездатності згідно з Колективним договором (нещасний випадок)».

10.1.24. у разі нещасного випадку, що стався внаслідок невиконання потерпілим вимог інструкцій і правил з охорони праці, розмір одноразової допомоги, зазначений у п. 10.1.23 цього Колективного договору, підлягає зниженню:

- при порушенні вимог інструкцій і правил з охорони праці під час обслуговування об'єктів та виконання робіт підвищеної небезпеки – на 40%;
- при неодноразовому порушенні інструкцій і правил з охорони праці – на 50%;
- при невикористанні засобів індивідуального захисту, передбачених інструкцією з охорони праці – до 50%.

10.1.25. своєчасно проводити атестацію робочих місць за умовами праці у порядку і в терміни, встановлені законодавством, але не рідше одного разу на 5 (п'ять) років. Забезпечувати у встановленому законодавством порядку надання пільг і компенсацій відповідним категоріям Працівників за результатами атестації робочих місць за умовами праці на виробничих об'єктах зі шкідливими умовами праці;

10.1.26. забезпечувати цільове використання коштів, виділених для проведення заходів з охорони праці;

10.1.27. звільняти від роботи зі збереженням заробітної плати членів комісії з питань охорони праці та уповноважених трудових колективів з питань охорони праці на період навчання, проведення перевірок з питань охорони праці відповідно до наказу Підприємству;

10.1.28. забезпечувати Працівників ПРАТ «ЛИНІК» питною водою та здійснювати контроль за її якістю.

10.2. Основні обов'язки всіх Працівників у сфері охорони праці:

10.2.1. знати і виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використовувати засоби колективного і індивідуального захисту, виконувати роботи відповідно до правил та інструкцій з охорони праці;

10.2.2. виконувати «Правила внутрішнього трудового розпорядку ПРАТ «ЛИНІК»;

10.2.3. проходити у встановлені терміни попередні та періодичні медичні огляди;

10.2.4. співпрацювати з Роботодавцем в організації безпечних, нешкідливих умов праці. За погодженням безпосереднього керівника вживати заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, що створює загрозу життю і здоров'ю Працівника або оточуючих його людей та природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого керівника або іншу посадову особу;

10.2.5. виконувати вимоги Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Про пропускний та внутрішньооб'єктовий режими», затвердженого Роботодавцем.

10.3. Основні обов'язки Профкомів у сфері охорони праці:

10.3.1. здійснювати контроль за дотриманням законодавства про охорону праці;

10.3.2. здійснювати контроль за правильністю видачі спецодягу, спецвзуття, запобіжних пристроїв та дотриманням строків їх носіння;

10.3.3. здійснювати контроль за виконанням вимог «Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р №1232;

10.3.4. забезпечити активну роботу громадських формувань (комісії з охорони праці, комісії соцстраху та ін.) у вирішенні питань щодо створення безпечних та здорових умов праці, попередження випадків захворювань на виробництві, пропаганді питань з охорони праці;

10.3.5. брати участь у розробці заходів (угод) щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впровадження безпечних і нешкідливих технологій, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог екології, нормативних санітарно-побутових умов, вивчення і поширення позитивного досвіду з охорони праці;

10.3.6. контролювати хід виконання заходів, спрямованих на створення безпечних та нормальних умов праці;

10.3.7. брати участь в атестації робочих місць за умовами праці, контролювати строки їх проведення;

10.3.8. брати участь у розслідуванні аварій на виробництві;

10.3.9. розглядати на засіданнях Профкомів причини травматизму, допущеного на виробництві, та надавати пропозиції Роботодавцю щодо їх усунення;

10.3.10. контролювати умови праці на робочих місцях та надавати пропозиції Роботодавцю щодо приведення їх до нормативів;

10.3.11. контролювати дотримання норм охорони праці працюючих жінок і підлітків;

10.3.12. Виключено.

10.3.13. сприяти Роботодавцю в роботі щодо забезпечення виконання Працівниками Підприємства вимог Закону України «Про охорону праці» та інших нормативних актів з охорони праці.

10.4. Роботодавець та Профкоми зобов'язуються контролювати санітарний стан автобусів у літній період із обов'язковим вологим прибиранням у салонах перед кожним виїздом на маршрут.

XI. Забезпечення дисципліни праці та порядку

11.1. Працівники зобов'язуються дотримуватися дисципліни праці, вимог документів, які регламентують правила з охорони праці та техніки безпеки, внутрішньооб'єктовий та

пропускний режими.

11.2. До порушників трудової дисципліни, розкрадачів майна Підприємства Роботодавець має право застосовувати заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності згідно із законодавством України.

11.3. Усі Працівники зобов'язані ознайомитися і розписатися у відповідних документах про проведення інструктажу та ознайомлення з Правилами внутрішнього трудового розпорядку ПРАТ «ЛИНІК» і Положенням ПРАТ «ЛИНІК» «Про пропускний та внутрішньооб'єктовий режими», затвердженим Роботодавцем.

11.4. За такі порушення трудової дисципліни, як розкрадання матеріальних цінностей, прогул, знаходження на робочому місці або на території Підприємства в робочий час у нетверезому стані, Роботодавець має право застосовувати дисциплінарні стягнення відповідно до законодавства України.

11.5. До відповідальних керівників за створення передумов до розкрадання товарно-матеріальних цінностей Підприємства, в тому числі, високовартісного обладнання і кольорових металів, нафтопродуктів шляхом складання технологічних схем, які дозволяють заповнювати бензином, дизельним паливом трубопроводи та резервуари, що не беруть участь у технологічному процесі; а також які приховують факти порушень трудової та виробничої дисципліни, розкрадань, прогулів, вживання спиртних напоїв на виробництві або котрі допустили до роботи осіб у нетверезому стані, Роботодавець має право застосовувати заходи дисциплінарного впливу.

11.6. У випадку передачі Працівником перепустки, що надає право перебувати на території ПРАТ «ЛИНІК», іншій особі, до цього Працівника Роботодавець має право застосовувати дисциплінарні стягнення.

11.7. Сторони зобов'язуються вирішувати колективні та індивідуальні трудові конфлікти згідно з порядком, встановленим законодавством України і даним Колективним договором.

11.8. Комісія з трудових спорів обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Чисельність, склад і строк повноважень Комісії по трудових спорів визначається конференцією трудового колективу ПРАТ «ЛИНІК».

XII. Права та гарантії діяльності профспілкових чи інших представницьких організацій трудящих

12.1. Роботодавець і Профкоми зобов'язуються будувати свої взаємовідносини відповідно до вимог Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших законодавчих актів України, які визначають права та обов'язки профспілок.

12.2. Профкоми зобов'язуються здійснювати контроль за виконанням цього Колективного договору, звітують спільно з Роботодавцем на конференції трудового колективу про виконання даного Колективного договору.

12.3. Роботодавець зобов'язується забезпечувати гарантії прав профспілок, встановлені розділом IV Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

12.4. Сторони визнають Профкоми органами, які зобов'язані контролювати громадських засадах своєчасну виплату заробітної плати, дотримання безпечних та нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпечення Працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

12.5. Сторони надають Профкомам право на проведення незалежної експертизи

праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектується, будуються або експлуатуються, на відповідність їх нормативним актам з питань охорони праці; на прийняття участі в розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та надання висновків по них.

12.6. На принципах соціального партнерства Роботодавець і Профкоми зобов'язуються проводити зустрічі, консультації. Роботодавець інформує Профкоми про плани та напрямки розвитку Підприємства.

12.7. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати безготівкове утримання із заробітної плати Працівників, за наявності письмових заяв Працівників, які є членами профспілок, профспілкових членських внесків через бухгалтерію Підприємства, з перерахуванням внесків Профкомам не пізніше 3-х банківських днів після виплати заробітної плати Працівникам в будь-якій формі.

12.8. Роботодавець зобов'язаний щомісяця перераховувати на рахунки первинних профспілкових організацій на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу грошові кошти у загальному розмірі 0,5% фонду оплати праці. Зазначені кошти повинні розподілятися Роботодавцем між усіма первинними профспілковими організаціями, створеними в установленому законом порядку, пропорційно до кількості Працівників ПРАТ «ЛИНІК», які є членами вказаних первинних профспілкових організацій.

При цьому Роботодавець зобов'язаний визначати кількість Працівників ПРАТ «ЛИНІК», які є членами тієї чи іншої первинної профспілкової організації, на підставі поданих Працівниками до бухгалтерії ПРАТ «ЛИНІК» заяв щодо утримання з їхньої заробітної плати профспілкових членських внесків.

12.9. Роботодавець зобов'язаний надавати вільний від роботи час із збереженням заробітної плати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, участі в роботі виборних профспілкових органів:

- голові цехового комітету профспілки – до 4-х годин на тиждень, але не менше 2-х годин на тиждень;

- членам виборних органів профспілкових організацій, діючих в ПРАТ «ЛИНІК» – до 4-х годин на тиждень, але не менше 2-х годин на тиждень.

Квантитація годин та дні тижня, що надаються для зазначених цілей, визначаються один раз на півроку наказом Генерального директора ПРАТ «ЛИНІК» з урахуванням необхідності забезпечення безперервності виробництва, дотримання правил охорони праці, вимог промислової безпеки та охорони навколишнього середовища, а також побажань виборних органів профспілкових організацій, які діють в ПРАТ «ЛИНІК».

Профкоми зобов'язані один раз на півроку надавати Генеральному директору ПРАТ «ЛИНІК» списки членів виборних профспілкових органів – Працівників ПРАТ «ЛИНІК», а також свої побажання щодо часу, який вони просять виділити членам виборних органів профспілкових організацій для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, участі в роботі виборних профспілкових органів.

12.9.1. Гарантувати виборним профспілковим Працівникам після закінчення їх повноважень надання місця колишньої роботи, а у разі її відсутності – іншої рівноцінної роботи.

12.10. Роботодавець також зобов'язаний надавати Працівникам, обраним до складу виборних органів профспілкових організацій, що діють в ПРАТ «ЛИНІК», додаткові відпустки тривалістю до 6-ти календарних днів на рік зі збереженням заробітної плати. Час

надання таких відпусток визначається планом навчання, затвердженим виборним органом профспілкової організації.

12.11. Для роботи виборних профспілкових органів Роботодавець зобов'язується надавати безоплатно приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом та охороною.

12.12. Гарантії прав Профкомів.

Члени виборних органів профспілкових організацій мають право:

- безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи в цехах і виробництвах, де працюють члени відповідних профспілок;
- вимагати і одержувати від посадових осіб документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання цього Колективного договору, дотримання законодавства про працю та соціально-економічних прав Працівників;
- безпосередньо звертатися стосовно профспілкових питань до керівництва Підприємства;
- розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території Підприємства в доступних для Працівників місцях.

XIII. Права та гарантії діяльності Ради ветеранів ВВВ і праці Підприємства

13.1. Роботодавець зобов'язується:

13.1.1 відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» вважати Раду ветеранів, обрану на конференції ветеранської організації Підприємства, представником інтересів і повноважень цієї категорії Працівників;

13.1.2 доступне і своєчасне надання ветеранам, які перебувають на заслуженому відпочинку, медичної та матеріальної допомоги, забезпечення профілактичного лікування та участі у заходах, що проводяться трудовим колективом;

13.1.3 за згодою ветеранів Підприємства залучати їх до роботи з виховання членів трудових колективів та передавання молодим робітникам і учням досвіду високопродуктивної праці;

13.1.4 надавати вільний від роботи час із збереженням заробітної плати членам виборних ветеранських органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, необхідний час для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу не більше 2-х годин на тиждень.

Конкретні години та дні тижня, що надаються для вказаних цілей, визначаються один раз на півроку наказами Генерального директора ПРАТ «ЛИНІК» з урахуванням необхідності забезпечення безперервності виробництва, дотримання правил охорони праці, вимог промислової безпеки та охорони навколишнього середовища, а також побажань виборних ветеранських органів, які діють в ПРАТ «ЛИНІК».

Виборні ветеранські органи зобов'язані один раз на півроку надавати Генеральному директору ПРАТ «ЛИНІК» списки членів виборних ветеранських органів – Працівників ПРАТ «ЛИНІК», а також свої побажання щодо часу, який вони просять виділити членам виборних ветеранських органів для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу.

XIV. Строк дії цього Колективного договору та забезпечення контролю за його виконанням

14.1. Даний Колективний договір схвалюється на конференції трудового колективу підписується Сторонами, які укладають цей договір, і набирає чинності з моменту підписання Сторонами.

14.2. Цей Колективний договір діє до 31 грудня 2023 року. Після закінчення терміну дії Колективний договір продовжує діяти, допоки Сторони не приймуть новий або не переглянуть даний Колективний договір. Переговори щодо прийняття нового Колективного договору починаються не пізніше, ніж за місяць до закінчення терміну дії цього Колективного договору.

14.3. Контроль за виконанням даного договору здійснюється Сторонами, які уклали цей Колективний договір.

14.4. Кожна із Сторін, що підписали цей Колективний договір, визнає відповідальність за реалізацію його цілей в межах своїх повноважень і зобов'язується співпрацювати у вирішенні проблем, які виникають, на принципах рівноправності, взаємоповаги та домовленостей.

XV. Додатки до Колективного договору

15. Нижченаведені додатки є невід'ємною частиною цього Колективного договору:

Додаток №1 «Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку»;

Додаток №2 «Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці»;

Додаток №3 «Список посад працівників з ненормованим робочим днем, які мають право на додаткову відпустку»;

Додаток №4 Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Винагородження працівників»;

Додаток №5 Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Про річне преміювання працівників» ;

Додаток №6 Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Порядок формування та використання фонду преміювання за особливі досягнення»;

Додаток №7 Інструкція про проведення виробничого змагання між структурними підрозділами ПРАТ «ЛИНІК»;

Додаток №8 Інструкція про виплату квартальної премії працівникам ПРАТ «ЛИНІК» за економію паливно-енергетичних ресурсів та зниження відсотків безповоротних втрат нафти і нафтопродуктів»;

Додаток №9 Інструкція про проведення змагання з охорони праці між структурними підрозділами ПРАТ «ЛИНІК»;

Додаток №10 Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Про Книгу пошани»;

Додаток №11 Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Про Дошку пошани»;

Додаток №12 Інструкція про порядок заохочення наставників за роботу з молодими фахівцями ПРАТ «ЛИНІК» та членів Ради молодих фахівців»;

Додаток №13 Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Виплата премій до ювілейних дат працівників»;

Додаток №14 Положення про науково-практичну конференцію молодих фахівців ПРАТ «ЛИНІК»;

Додаток №15 Інструкція про виплату винагороди за якість продукції та ефективність функціонування Систем менеджменту в ПРАТ «ЛИНІК»;

Додаток №16 Інструкція про порядок проведення змагань санітарних постів ПРАТ «ЛИНІК»;

Додаток №17 Інструкція про порядок проведення змагань ДПД цехів ПРАТ «ЛИНІК»;

Додаток №18 Інструкція про проведення змагань серед цехів та відділів ПРАТ «ЛИНІК» за програмою «Спартакіада»;

Додаток №19 Інструкція «Покладання обов'язків та встановлення доплат працівникам ПРАТ «ЛИНІК» за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягу виконуваних робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього

- працівника (тимчасове заміщення));
- Додаток №20 «Правила внутрішнього трудового розпорядку ПРАТ «ЛИНІК»;
- Додаток №22 Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Надання матеріальної допомоги у зв'язку з похованням»;
- Додаток №23 Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Надання одноразової грошової виплати працівникам, які досягли пенсійного віку, при виході на пенсію та у разі звільнення за станом здоров'я»;
- Додаток №24 Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Порядок надання матеріальної допомоги працівникам»;
- Додаток №25 Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Організація санаторно-курортного лікування та оздоровлення працівників та оздоровлення дітей працівників»;
- Додаток №27 «Інструкція про оплату праці водіїв автотранспортних засобів під час ремонту та встановлення доплати за класність в ПРАТ «ЛИНІК»;
- Додаток №28 «Інструкція про порядок надання та тривалість щорічної відпустки працівникам ПРАТ «ЛИНІК»;
- Додаток №30 Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Порядок організації та проведення огляду - конкурсу на звання «Кращий за професією»;
- Додаток №31 «Процедура з управління ініціативами та виплати винагороди за раціоналізаторські пропозиції/ініціативи і сприяння у їх реалізації в ПРАТ «ЛИНІК»;
- Додаток №32 Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Наставництво та розвиток робочих кадрів»;
- Додаток №33 Інструкція ПРАТ «ЛИНІК» «Присвоєння професійного статусу та встановлення надбавки за професіоналізм»;
- Додаток №34 Положення ПРАТ «ЛИНІК» «Про поточне (щомісячне) преміювання працівників».

Підписи сторін:

Від Роботодавця :

Від Працівників :

На підставі рішення від 17.09.2008р. Об'єднаного представницького органу, створеного Первинною профспілковою організацією ПРАТ «ЛИНІК» Профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України і Професійною спілкою «Незалежна профспілкова організація «Октан» працівників ЗАТ «ЛИНІК» Конфедерації вільних профспілок України

Генеральний директор
ПРАТ «ЛИНІК»



I.V. Boyko

Голова Первинної профспілкової організації
ПРАТ «ЛИНІК» Профспілки працівників хімічних
та нафтохімічних галузей промисловості України



V.M. Skakun

Прошито, пронумеровано 24 (двадцять чотири) сторінки

Генеральний директор
ПРАТ «ЛИНІК»



I.V. Boyko

Голова первинної
профспілкової організації
ПРАТ «ЛИНІК»



V.M. Skakun